



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES "CUAUTITLAN"

RECURSOS HUMANOS

"IMPLEMENTACION DE UNA TECNICA PARA LA VALUACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE MANUFACTURA QUE PERMITA LA NEGOCIACION COLECTIVA DE TRABAJO MAS EFICAZ".

TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
HECTOR ORDOÑEZ GUTIERREZ

ASESOR

L.A EVA LILIA TORRES REYES

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES-CUAUTITLAN



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario

Recursos Humanos

"Implementación de una técnica para la valuación de un contrato
colectivo de trabajo en una empresa de manufactura que permita
la negociación colectiva de trabajo mas eficaz"

que presenta el pasante: Héctor Ordóñez Gutiérrez

con número de cuenta: 8102753-0 para obtener el título de
Licenciado en Administración

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 22 de Abril de 2002

MODULO

PROFESOR

FIRMA

II L.A. Alvaro González Mendoza

III M. en A. Ma. Teresa Muñoz García

IV L.A. Eva Lilia Torres Reyes

DEDICATORIA

A MIS PADRES

A MI ESPOSA E HIJOS

A MI HERMANA, CUÑADO (†) Y SOBRINAS

AGRADECIMIENTO

Las presentes líneas tienen por objeto el agradecer de la manera más sincera, a la Lic. Eva Lilia Torres Reyes, quien con su valiosa colaboración, asesoría y múltiples atenciones permitieron que la presente tesis llegara a su culminación, con el firme propósito de obtener mi título de Licenciado en Administración.

Por su desinteresada ayuda que me ofreció durante el desarrollo y culminación del presente trabajo para la realización de mis anhelos como profesional.

Ya que su participación permitió la culminación de tan importante etapa en mi vida.

A quienes fueron mi primordial estímulo y motivación:

Mis Padres

*Lucio Ordóñez Álvarez
Pilar Gutiérrez Cuevas*

MI Esposa e Hijos

(Fuentes inagotables de inspiración y ganas de triunfar)

*Ma. Selene Alvarado Guzmán
José Carlos Ordóñez Alvarado
Héctor Iván Ordóñez Alvarado*

MI Hermana

Ma. de Lourdes Ordóñez Gutiérrez

MI Cuñado en paz descanse

José Villavicencio Labastida (†)

Mis Sobrinas

*Tania Lesly Villavicencio Ordóñez
Linda Marilu Villavicencio Ordóñez*

Como un símbolo de cariño y gratitud.

Por su participación en tan importante etapa en mi vida, ya que me han apoyado a conseguir uno de los más importantes anhelos en mi vida.

Por sus múltiples consejos, la comprensión y el cariño que siempre me han brindado.

Por crear en mí, la confianza, responsabilidad y formación como ser humano.

Porque juntos compartieron a mi lado momentos de grandes sacrificios y me alentaron en los momentos más difíciles durante mi trayectoria y, que hoy en día me siguen impulsando a seguir adelante.

A quien sírvase ser mi honorable y respetable jurado.

PROCOLO

TITULO DE LA TESIS

"Implementación de una Técnica para la Valuación de un Contrato Colectivo de Trabajo en una Empresa de Manufactura que permita la Negociación Colectiva de Trabajo más eficaz"

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿La implementación de una técnica para la Valuación de un Contrato Colectivo de Trabajo en una Empresa de Manufactura permitirá la Negociación Colectiva de Trabajo mas eficaz?

OBJETIVO GENERAL

Contar con un instrumento para la Valuación de un Contrato Colectivo de Trabajo en una Empresa de Manufactura mismo que permita una adecuada Negociación Colectiva.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Quantificar el Contrato Colectivo de Trabajo que permita la Negociación Colectiva mas eficaz.

Cualificar el Contrato Colectivo de Trabajo que permita la Negociación Colectiva mas eficaz.

JUSTIFICACIÓN

El definir una estrategia a las demandas sindicales, asociada a la habilidad de negociación de las partes que implican una relación laboral, nos llevara a una negociación del contrato colectivo, saludable, rentable y productiva.

HIPÓTESIS

Contar con una Técnica de Valuación de Contrato Colectivo de Trabajo en una Empresa de Manufactura coadyuvara para una adecuada Negociación Colectiva.

VARIABLES

- a). - *Técnica para la Valuación de un Contrato Colectivo.*
- b). - *Negociación Colectiva.*

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
PROTOCOLO	I - VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1 SINDICALISMO	
1.1 Marco Jurídico	3
1.2 Definición de Sindicato	9
1.3 Evolución Laboral del Sindicalismo en México	12
CAPITULO 2 DERECHO DEL TRABAJO	
2.1 Definición de Derecho del Trabajo	21
2.2 El Derecho del Trabajo fuente del Contrato Colectivo	23
2.3 Evolución del Derecho del Trabajo en México	29
CAPITULO 3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
3.1 Definición de Contrato Colectivo de Trabajo	32
3.2 Características Especificas del Contrato Colectivo de Trabajo	38
3.3 Evolución del Contrato Colectivo en México	45
CASO PRÁCTICO	
4.1 Antecedentes	48
4.1.1 Misión	52
4.1.2 Visión	53
4.1.3 Valores	54
4.1.4 Perfil de los Negocios	56
4.1.5 Nuestro Factor Humano	57
4.1.6 Objetivo	58

4.2	Objetivo y Limitaciones del Contrato Colectivo	59
4.3	Contrato Colectivo Vigente "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V." (Previo a las demandas contenidas en el Pliego Petitorio)	60
4.4	Pliego Petitorio Salarial (Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la Republica Mexicana).	72
4.5	Pliego Petitorio Clausulado (Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la Republica Mexicana).	74
4.6	Prototipo del Contrato Colectivo de Trabajo (Análisis Laboral de las posibles alternativas a las demandas contenidas en el Pliego Petitorio)	85
4.7	Costeo al Prototipo del Contrato Colectivo de Trabajo 2001. (Análisis económico de las posibles alternativas a las demandas contenidas en el Pliego Petitorio).	156
4.8	Costeo al Prototipo del Contrato Colectivo de Trabajo 2001. (Análisis Económico del impacto de las cláusulas, posibles alternativas, a las demandas contenidas en el Pliego Petitorio).	213
4.9	Propuesta del Contrato Colectivo de Trabajo "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V."	231
4.10	Valuación del Contrato Colectivo y Pliego Petitorio	260
4.11	Estrategia de Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo	268
4.12	Estadísticas Laborales	279
 GLOSARIO		 282
 CONCLUSIONES		 288
 BIBLIOGRAFÍA		 289

INTRODUCCIÓN

El mundo actual en que vivimos, destaca por un futuro lleno de incertidumbre que amenaza la existencia del hombre con relación a la satisfacción de sus necesidades primarias y aquellas que nos brindan la seguridad, el afecto y la estima de quienes nos rodean, así mismo el reconocimiento y la autorrealización que se nos presentan en nuestra actividad laboral y en las relaciones humanas que vivimos a diario.

Estas relaciones a las que hicimos alusión anteriormente son las llamadas relaciones laborales, mismas que están reguladas por el Contrato Colectivo de Trabajo, materia de la presente obra, de tal forma que su óptima administración nos permite el logro de tres objetivos fundamentales:

- a).- Crear de la compañía el lugar perfecto para que el hombre satisfaga sus propias necesidades;*
- b).- Invitar a los directivos, ejecutivos, empresarios sector sindical y obreros muy en particular, a colaborar en el desarrollo de la vida colectiva;*
- c).- Garantizar la permanencia y crecimiento de la Compañía, misma que se traduzca en estabilidad crecimiento y desarrollo personal y profesional para quienes la integran.*

Uno de los problemas más complejos a los que se enfrenta hoy en día toda organización es la revisión del contrato colectivo de trabajo, principalmente por la premura del tiempo en el cual se tiene que tomar una decisión terminante lo mas acertada posible por ambas partes sindicato y empresa, misma que repercutirá en la vida futura de la compañía.

Motivo por el cual, nos vemos en la imperiosa necesidad de hallegarnos de una técnica que nos permita definir una estrategia de valuación de las demandas sindicales y nos brinde un panorama lo mas preciso posible previo a la mesa de debate del contrato colectivo, de todas las previsibles consecuencias de las decisiones.

Una vez concretada la firma del contrato colectivo se hace indispensable una adecuada administración del mismo, lo que implica el definir una serie de políticas y procedimientos de carácter administrativo y económico que permitan su ejecución y control, que a su vez garantice el correcto cumplimiento del clausulado, del compromiso adquirido no solo de manera eficiente, sino además, eficaz, tomando en consideración los siguientes factores:

- a).- La optimización de las demandas del factor trabajo en su aspecto económico, mediante la representación del sector sindical.*
- b).- Consideración del factor de capital, mismo que obedece a una retribución a su inversión.*
- c).- La combinación de los factores mencionados anteriormente en función de*

las posibilidades económicas de un tercer factor denominado producción, definido como Empresa.

Es un factor determinante para la correcta aplicación de la presente obra, que el lector conozca de manera histórica y jurídica los principios del derecho del trabajo en general y en particular del sindicalismo y contrato colectivo de trabajo, así como diversos conceptos íntimamente ligados en materia laboral.

CAPÍTULO 1 SINDICALISMO

1.1 Marco Jurídico

Es un factor determinante para la correcta comprensión e interpretación del contenido del presente capítulo, que el lector conozca de manera histórica y jurídica los fundamentos legales en general del Sindicalismo y en particular diversos conceptos íntimamente ligados en Materia Laboral.

En su Título Primero: Capítulo I; De las garantías individuales de; Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que norma en general nuestra vida social y por ende de manera muy particular nuestra actividad laboral y nuestras relaciones humanas que vivimos a diario establece lo siguiente:

Art.9º.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente a los ciudadanos de la República Mexicana podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

*No se considera ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto una petición o presentar una propuesta por algún acto a una autoridad, sino se profieren injurias contra esta, ni se hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.*1*

Podemos aseverar de manera determinante que el derecho de asociación profesional de trabajadores y patronos difieren; ambos un derecho, pero que persiguen diferentes objetivos; El derecho de asociación de trabajadores encaminados a la lucha por el mejoramiento de las condiciones económicas y la transformación del régimen capitalista y; El derecho de asociación de patronos encaminados a la defensa de sus derechos patrimoniales, entre los que encontramos el de la propiedad.

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 Apartado "A", que refiere a los derechos y obligaciones del capital y el Trabajo, se encuentran implícitas las bases que integran nuestro Sector Sindical, constituye la ley fundamental, la norma, de donde se deriva la reglamentaria ley laboral "Ley Federal del Trabajo", misma que rige las relaciones laborales.

En su Título Sexto, Del trabajo y de la Previsión Social; Art. 123.- Apartado A.- concluye que:

*Fracc. XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*2*

Casa del Libro ; "Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos"; México., D.F., Ediciones Prisma, S.A. de C.V., 1994 ; Pág. 9. 1*

*Casa del Libro ; "Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos"; México., D.F., Ediciones Prisma, S.A. de C.V., 1994 ; Pág. 54.*2*

Nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce en su Art. 354 la libertad de coalición de los trabajadores y patronos y,

En su art. 355 define coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Acto que se realiza como primer instancia en ejercicio de la libertad sindical, con el firme propósito de constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.

Art.- 356. "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."3

Así mismo, nuestra Ley Federal asevera en su artículo 357, el derecho de constituir sindicatos por parte de los trabajadores y patronos sin necesidad de autorización previa. No obstante, si requiere de autorización para su registro y funcionamiento.

Conceptos distintivos entre Sindicato y Coalición:

Sindicato es una agrupación permanente de trabajadores o patronos que se constituye con el propósito del estudio, defensa y el mejoramiento de intereses comunes, que requiere de su registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, y de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patronos, por lo menos para su formación.

Coalición es el acuerdo transitorio de un grupo de trabajadores o patronos que se constituye con el propósito de la defensa de sus intereses comunes, que no requiere registro y se puede formar por dos trabajadores o patronos. No pudiendo ser titular de un contrato colectivo, con una postura precaria del derecho de huelga, es decir no esta facultada para emplazar a huelga para la obtención de la firma de un Contrato Colectivo, ni su revisión, y mucho menos su cumplimiento por no ser titular de dichos contratos.

Desde luego una de las garantías de mayor relevancia para los trabajadores y patronos es el derecho de la libre asociación, Garantía que la Ley cita textualmente en su artículo 358, estableciendo que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el.

Precepto que en la práctica no es respetable; es decir, la facultad o derecho del trabajador de integrarse al sindicato y de separarse en el momento en que así lo desee, debido a que su Afiliación no implica una permanencia definitiva.

Desde luego, los sindicatos de acuerdo al artículo 359 de la misma ley laboral establece que los Sindicatos poseen la facultad a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

*Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; "Ley Federal del Trabajo", México., D.F., Editorial Porrúa, S.A., 62ª. Ed., 1990 ; Pág. 174.*3*

De acuerdo a nuestra ley laboral vigente, en su artículo 360, nos revela que los trabajadores pueden formar:

Sindicatos Gremiales: son aquellos integrados por trabajadores de un mismo oficio, especialidad o profesión.

Sindicatos de Empresa: son aquellos integrados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

Sindicatos Industriales: son aquellos integrados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Sindicatos Nacionales de industria: son aquellos integrados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas y;

Sindicatos de Oficios Varios: son aquellos integrados por trabajadores de diversas profesiones. Con la salvedad de constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte.

El artículo 361 de la misma ley, nos revela que los patrones pueden formar:

Sindicatos integrados por patrones de una o varias ramas de actividades y, Sindicatos Nacionales integrados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Es importante resaltar que los empleados de confianza no podrán integrarse a estos sindicatos, lo cual no les impide conforme a la fracc. XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, cumplimentando los requisitos legales formar sus propios sindicatos.

Este precepto de dar cumplimiento a los requisitos de registro son de suma importancia, implican el reconocimiento por parte de la autoridad competente, hacia la parte del sindicato al goce de su personalidad jurídica; el artículo 364 de nuestra ley establece que los sindicatos deberán integrarse por lo menos, con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, y de acuerdo al 365 de la misma ley deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de Competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local, debiendo emitir por duplicado:

I.- Acta de la asamblea Constitutiva autorizada;

II.- Relación que contenga el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de sus patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

III.- Estatutos autorizados; y

IV.- Acta de la asamblea en que hubieses elegido la directiva autorizada.

Los documentos aludidos anteriormente deberán ser autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Los sindicatos podrán integrar Federaciones, Confederaciones y Organizaciones:

El movimiento obrero nacional se ha visto reflejado en nuestra legislación laboral evolucionado progresivamente y del que no puede decirse que este concluido, observando inicialmente tendencias, que son a la vez, las finalidades del movimiento obrero : primeramente, la unidad de los trabajadores en la empresa y en las ramas de la industria y del comercio, para finalmente vertirse en el ideal obrero de la unidad nacional de la clase trabajadora. En segundo termino la conquista por el principio de la igualdad de trato para todos los trabajadores, que se logran en gran medida, vía los contratos colectivos y en los contratos ley y finalmente la unidad para la lucha por un mundo mas justo.

Son un sin número de antecedentes en la historia de nuestras luchas sociales, desde la fundación de la Casa del Obrero Mundial en 1912, no obstante, podemos hablar en la actualidad de una organización mas fuerte; la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), constituida esta por los sindicatos, federaciones y confederaciones amalgamadas en el sector obrero del partido Revolucionario Institucional, organización que con el transcurso de los años ha perdido su fuerza combativa, aquel espíritu que la llevo a ser el pionero de nuestra expropiación petrolera.

La ley no establece una definición formal de las federaciones o confederaciones, no obstante, las denominaremos como las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora; formados básicamente por las organizaciones sindicales ya formadas, cuya finalidad las necesidades e ideales de la clase trabajadora.

- Requisitos de fondo.- Las federaciones y confederaciones deben formarse con sindicatos obreros o empresariales, cuya finalidad es la lucha de defensa del trabajo.

No obstante, la facultad de exigir, negociar y celebrar los contratos colectivos y los contratos ley y de emplazar a huelga pertenece, exclusivamente, a los sindicatos. La misión de las federaciones y confederaciones es el estudio de los problemas del trabajo, el apoyo no solo moral, sino también económico a cada sindicato en sus conflictos con la empresa y el señalamiento de las metas políticas por alcanzar.

CANACINTRA.- *La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación es considera por los expertos hoy en día como la mayor y más importante organización de empresarios de México.*

Creada a principios de los años 40s, momento a partir del cual ha sido el máximo escenario, esencial a todo el sector involucrado en las actividades de carácter industrial, así como el pionero de las principales iniciativas para la difusión y por supuesto promoción de la industria de nuestro país, trascendiendo su labor en su papel de asesor en materia de política industrial.

Objetivo

Ser facilitadora en el desarrollo de la industria nacional, a través de la interacción con los gobiernos federal, estatal y municipal, de igual manera con el poder legislativo (federal y estatal), al proponer esquemas a favor de las empresas.

Canacintra establece relaciones ante organismos públicos y privados, a nivel nacional e internacional a efecto de dar solución a los proyectos y necesidades de sus afiliados.

Visión

Ser el organismo empresarial modelo, por su efectiva representatividad y alto nivel competitivo.

Misión

Representar firmemente y en el marco de los valores éticos los intereses del sector empresarial, influyendo eficazmente en la competitividad e integración de empresas, sectores y regiones, satisfaciendo a los asociados a través de servicios de calidad.

COPARMEX.- *La Confederación Patronal de la República Mexicana, es un sindicato de Empresarios que se afilian voluntariamente, constituido en el año de 1929 por Don Luis G. Sada.*

En la actualidad se integra por 52 Centros Patronales y Empresariales, 24 Delegaciones, 25 Coaliciones solidarias y 1 coalición asociada, más numerosos socios directos de la zona metropolitana de la ciudad de México, contando con la participación de mas de 36,000 empresarios afiliados.

CONCAMIN.- *La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.*

CONCANACO.- *La confederación de la Cámara Nacional de Comercio, de acuerdo con la ley de 1941, fue una Institución Pública, Autónoma con personalidad Jurídica, constituida para los fines que la Ley establece, se constituyó en Uruguay 48, siendo firmada el Acta Constitutiva el 3 de noviembre de 1917 bajo la denominación de Confederación de Cámaras de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos, .*

Misión

Defender los intereses generales de Comercio, los Servicios y el Turismo, promoviendo su desarrollo ante las instancias tanto públicas como privadas, con base en propuestas de libre mercado, apegadas al régimen de derecho, congruentes con el entorno del país, siempre procurando por la unión, cooperación y consenso de todas las Cámaras Confederadas.

Fué y actualmente es la misión de la Confederación, en primer instancia que determino el Gobierno al buscar en el Comercio un apoyo en el campo de la producción y distribución de los productos y posteriormente el definir a través de su acta constitutiva, sus bases y estatutos.

No obstante, de lo más trascendental en la misión de la Confederación es sin duda el amortiguar las competencias entre los comerciantes, manteniéndolas dentro de los límites de cabalerosidad y de la lógica, imprimiendo el mayor esfuerzo a efecto de crear una actitud ante los problemas de la producción, y del comercio ante la legislación y el fisco.

Objeto

El objeto de la Confederación, sus estatutos y preceptos, se establecen actualmente en los artículos 10 y 11 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones y en el artículo 4 respectivamente.

Constituyen la confederación todas las Cámaras Nacionales de Comercio y de Comercio en pequeño establecidas en el país o que en lo futuro se establezcan y podrán también formar parte de ella las Cámaras Mexicanas de Comercio existentes en el extranjero o que en lo sucesivo se formen, así como podrán admitir como afiliados por acuerdo de su Consejo Directivo a las Cámaras de Comercio existentes en la República o que se constituyan en lo futuro y a otras Asociaciones representativas de actividades comerciales. También podrán aceptar miembros cooperadores que gozaran de todos los servicios.

Principios

CONCANACO SERVYTUR.- Los Principios es producto de las aportaciones y el análisis de las Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo, así como de las Cámaras Nacionales de Comercio en Pequeño de todo el país.

El hombre es libre por naturaleza, sus actos y beneficios como resultado de su actividad económica y, por ende, de la empresarial, incluye la turística, la comercial y los servicios.

La empresa debe representar para el trabajador, su ámbito de realización personal en libertad, que reditúe en el bienestar de él, de su familia y su comunidad.

El comercio constituye la actividad económica que vincula al productor y al consumidor, su acción estimula al sector industrial, agropecuario y de servicios, a efecto de lograr una libre, oportuna y suficiente satisfacción de las necesidades humanas.

La actividad comercial debe apegarse a principios éticos y ha ciertos criterios regidos por las leyes económicas de la oferta y demanda, y del intercambio equilibrado,

El turismo es producto del derecho natural al descanso y el ejercicio de la libertad de tránsito, motivo suficiente para que deba ser organizado por los particulares. Al gobierno le compete generar la infraestructura adecuada y preservar el patrimonio natural, arqueológico e histórico del país.

Es un derecho de las organizaciones, asociaciones y órganos del Estado, agruparse y coordinarse, bajo un clima de respeto mutuo, de comprensión e interpretación fiel de sus respectivas funciones empresariales, sociales y cívicas, en apoyo y respaldo recíprocos.

1.2 Definición de Sindicato

El referirnos a un fenómeno tan complejo como lo es el sindicalismo, que involucra diversas relaciones sociales, elementos políticos y económicos a lo largo de su desarrollo histórico, nos muestra una gran diversidad de criterios al emplear el término sindicato, aún cuando tiene como fundamento jurídico el consignado en su fracción XVI, de su artículo 123 nuestra Constitución de 1917.

De lo anterior, para su mejor comprensión al referirnos a sindicato es necesario mencionar sus funciones fundamentales:

a).- Efectuar con el Patrón las negociaciones necesarias del Contrato Colectivo que satisfaga las necesidades de empleo de sus integrantes.

b).- Defender a sus integrantes del trato injusto, arbitrario y dar solución a los conflictos que consideren puedan existir en la relación obrero patronal.

c).- Practicar cierta influencia de importancia en su comportamiento y sus actitudes.

d).- Alentar considerablemente la motivación de los empleados, encaminando los esfuerzos de la supervisión a efecto de mejorar la productividad.

Motivo que nos lleva al estudio más profundo respecto de su definición:

"El Sindicato como una asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista ; en tanto que la asociación profesional de los patronos tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de la propiedad."⁴

"Sindicato es la denominación o el nombre con que se identifica a 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."⁵

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; "**Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada**"; México., D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1977 ; Pág. 155.*⁴

Araiza, Luis; "**Historia del Movimiento Obrero Mexicano**"; México., D.F., Ediciones Cuauhtémoc, 1965; pág. 52.*⁵

"La Ley Federal del Trabajo de 1931" lo define:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes" *6

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."*7

"Sindicato es una asociación continua de asalariados con el propósito de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo.*8

"Sindicato señala que la unión asociativa descansa en el derecho fundamental de la libertad de coacción ya que constitucionalmente se garantiza a cada cual y todas las profesiones el derecho a constituir asociaciones para la defensa y exigencia de las condiciones de trabajo y de las condiciones económicas.*9

"Sindicato es el derecho de asociación profesional es esencialmente social, con características económicas y políticas, que se concede a los trabajadores y a los patrones con relación a su actividad profesional y que pretende independizarlos respectivamente, como clase social, frente al Estado, para que, velando por sus respectivos y comunes intereses, establezcan las condiciones sobre las cuales deba desarrollarse la relación obrero patronal.*10

"El Sindicato como asociación de trabajadores, es una persona moral distinta a sus integrantes, en la cual solo pueden ingresar individuos de cualquier sexo o nacionalidad que reúnan el extremo de trabajador que prevé la Ley Federal del Trabajo en su Artículo Tercero. Su único objeto lo será el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.*11

Zazueta, Cesar; Colaboración : Geluda, Simón., Rivera, Aristedes., De la Peña, Ricardo y Pablos, José Luis; **"Sindicalismo y Ramas Industriales de Jurisdicción Federal (México, 1978)"** ; México, D.F., Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, Edición 1982 ; Pág. 105.*6

Suárez Aceituno, Jorge Luis y Gerard Bertrand Alejandro; **"Ley Federal del Trabajo"** ; México, D.F., Dofiscal Editores, 1993 ; Pág. 356.*7

G. Reynalds, Lloyd ; Colaboración : Sidney y Beatriz Webb ; **"Economía laboral y Relaciones del Trabajo"** ; México., D.F., Fondo de Cultura Económica, 1964 ; Pág. 33.*8

Hueck, Alfredo y H.C. Nipperdey ; **"Manual de Derecho del Trabajo"** ; *Ibidem*, Pág. 35.*9

Cepeda Villarreal, Rodolfo; **"Tomo I del Curso del Derecho del Trabajo"***10
Graham Fernández, Leonardo; **"Los Sindicatos en México"**; México, 7ª ed., Editorial Atlamiliztli, A.C., 1969; pag. 16.*11

*"Sindicato señala que las asociaciones profesionales son aquellas agrupaciones de trabajadores o de 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"*12*

*"Sindicato un conjunto de métodos y teoría que tiene como objeto la agrupación de personas de profesión similar, para la obtención de fines comunes y defensa de sus intereses."*13*

En términos generales podemos aseverar que el término Sindicato obedece a cuatro aspectos fundamentales:

- 1.- Es una asociación jurídicamente reconocida.
- 2.- Tendencia institucional es decir se pueden constituir sin previa autorización
- 3.- Constituida libremente por trabajadores vinculados entre sí.
- 4.- Su fin la defensa de sus intereses comunes.

Pozzo, Juan D.; **"Manual Teórico Práctica de Derecho del Trabajo"**, Tomo II, Pág. 23; citado en (12), Pág. 53.*12

Facultad de Contaduría y Administración; Centro de Investigación, UNAM; **"Objetivo y Realidad del Sindicato en México"**; México, 1972; Pág. 7.*13

1.3 Evolución Laboral del Sindicalismo en México

El presente capítulo pretende delinear ciertas características del movimiento obrero organizado de México en su proceso de integración.

Los indicios del sindicato obrero como institución en representación de los intereses de los trabajadores frente a la organización que les contrataba, tiene su origen en los gremios de la edad media, época colonial en la cual surgieron los primeros conflictos, donde el sector obrero representado por los aprendices y los artesanos fueron los pioneros del trabajo asalariado a favor de los maestros propietarios de los talleres de artesanía. Dicha lucha creo la necesidad de asociación de compañeros o gremios, así mismo, la celebración de convenios o acuerdos para la realización del trabajo, precedente de lo que hoy en día conocemos como contrato colectivo de trabajo.

Luego entonces el Sindicalismo en México surge en el año de 1524 en la Nueva España con la aparición de los gremios, organizadores libres de artesanos cuya lucha era en contra del sector público, finalmente su objetivo primordial era controlar el cumplimiento de los acuerdos ordenados por los virreyes a efecto de evitar en lo posible la competencia de la industria mexicana en contra de las españolas.

No existía una igualdad en el trabajo, debido a que el español siempre conservo derechos sobre el criollo y este sobre el indígena. Los gremios de artesanos de México no gozaron de las mismas libertades que los gremios de España.

No obstante lo anterior, la formación de los sindicatos modernos surgió prácticamente de la Revolución Industrial, donde el sistema de producción sufrió un cambio transcendental del artesanal al industrial, concentrando gran numero de trabajadores en el sector industrial víctimas de la explotación, cuyos dirigentes les preocupaba la acumulación de la riqueza, más que el bienestar común, situación que propicio el desarrollo del sindicalismo como un fenómeno universal.

La historia del movimiento obrero mexicano sindicalismo es un sistema político, consecuencia de grandes procesos de masas, ha logrado mantenerse y expandirse, sustentado en iniciativas y puntos de vista que tienden a beneficiar al capital.

Historia de continuas luchas, esfuerzos de asociación, huelgas, represiones y persecuciones, de grandes sindicatos, pero sobre todo han logrado la integración de movimientos y agrupaciones obreras de indiscutible presencia y fuerza social en nuestro país.

La manera más clara posible de establecer las fases del desarrollo organizado del movimiento obrero mexicano es, no olvidar las circunstancias económicas, políticas que rodean el fenómeno social, tales como lo son las organizaciones, momentos de crisis económica, regimenes presidenciales, etapas históricas, etc.

En su Artículo Noveno la Constitución de 1857 refiere las bases de la actual Asociación Profesional; que a su texto dice:

" A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar"¹⁴

Con la finalidad de mejorar notablemente la situación moral y material de los trabajadores se creo el primer Departamento del Trabajo (1860-1870).

Como producto del alto grado de riesgo que significaba el fosfato para la salud de los trabajadores en los procesos de la industria del cerillo en 1865, se intento evitar su uso.

En el periodo de independencia, la Constitución de Apatzingan logró el establecimiento de libertades del credo, industria y comercio, aún cuando en la primera etapa del siglo XIX, se mantuvo la práctica de trabajo de la colonia. Posteriormente es nombrado por Napoleón III, Maximiliano de Hamburgo como emperador, quien se rige por una legislatura encaminada al proteccionismo de los campesinos y trabajadores el 10 de abril de 1865, denominada "Estatuto Provisional del Imperio". Según art. 60 y 70 de la misma establece la prohibición de trabajos forzados y gratuitos, previendo la prestación de servicios de manera temporal y autorización de los padres para el trabajo de menores.

Período que apenas daba inicio a las agrupaciones de artesanos, no así organizaciones sindicales propiamente dichas. El estado no tenía injerencia alguna en las relaciones laborales y los trabajadores iniciaban pequeñas luchas y a demandar mejoras en las condiciones.

En la Ciudad de México D.F., Colonia de Tlalpan tuvo lugar en el año de 1868 una huelga en una fábrica de hilados y tejidos.

Se forma el Círculo de Obreros Libres el 16 de Septiembre de 1872, primera coalición del sector obrero, cuya finalidad era la lucha por la superación, la instrucción, libertad de elecciones, de nombramiento, de procuradores generales de obreros, definir el tipo de jornada y, entre otras metas. El 20 de noviembre de 1874 se Formula el Reglamento General para regir el orden del trabajo en las fabricas unidas del valle de México.

Manuel Ávila Camacho y los Hermanos Flores Magón desarrollaron en 1905, el programa del partido Liberal Mexicano y con este, el manifiesto, documentos dirigidos a la clase proletariada.

*Araiza, Luis; "Historia del Movimiento Obrero Mexicano"; México., D.F., Ediciones Cuahutémoc, 1965; Pág. 35.*¹⁴*

Los ferrocarrileros fueron los primeros gremios de trabajadores en asumir el compromiso de constituirse como una organización sindical y afrontar con entusiasmo la lucha del sindicalismo, protagonista de diversas huelgas, en general 250 las cuales se realizaron en su mayoría en la industria textil, cigarrera y ferrocarrilera, entre las que se suscitaron ; La huelga ferrocarrilera en 1908 ; Huelga de cuatro días en 1901 por la Unión de Mecánicos; Huelga de la Unión de Fogoneros del Ferrocarril Nacional de Iaredo en 1902 y la que tuvo lugar la protesta de los Trabajadores Ferrocarril Mexicano de Orizaba por retraso en sus pagos; Huelga en 1903, los Maquinistas del Ferrocarril de Coahuila, por demanda de aumentos salariales y por el mismo concepto en 1905 los Fogoneros del Ferrocarril Central Mexicano, en respuesta a la expansión tan inmediata que adquieren los sindicatos, el 1 de junio de 1906 se funda, en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres (GCOL), conformado en un inicio por un sector considerable de obreros de Fábricas Textiles, de la región de Río Blanco principalmente, logrando contar en el mismo año de su fundación con 60 sucursales en la industria textil, localizadas en diversos puntos del país, Puebla, Jalisco, Tlaxcala, Querétaro, Veracruz y el Distrito Federal, y guardando desde sus inicios una estrecha relación con el partido liberal mexicano, momento en el cual las demandas de la clase trabajadora estrictamente en su carácter económico adquieren una tendencia política.

El Sector Obrero producto de su propia dinámica, impulsa a la creación de nuevas agrupaciones como; La Gran Liga de Sastres (1909), la Unión de Linotipistas Mexicanos, El Sindicato de Conductores de Carruajes, la Confederación Tipográfica Mexicana, que posteriormente tomará el nombre de Confederación Nacional de Artes Gráficas, la Unión de Canteros Mexicanos. Paralelamente se fundan los centros de ideología tales como el Partido Popular Obrero y el Partido Socialista Obrero.

A partir del movimiento obrero y artesano se mantiene una etapa de receso y no fue hasta la dictadura del Porfiriato época donde se aplica un esquema de poca política y extrema administración, intensa represión, frenando de manera tajante los movimientos y nuevas organizaciones que los trabajadores efectuaban por conseguir mejorar las condiciones laborales. De tal manera que el desarrollo de industrialización y el surgimiento de nuevas ramas de la actividad e incluso organizaciones, surgimiento de la industrialización se presentan condiciones apropiadas para la lucha sindical.

Represión que era un indicador del término del régimen de Don Porfirio Díaz, que carecía en ese momento del apoyo que había logrado en su momento, siendo la Revolución de 1910 quien lo destruye de manera definitiva, dando pie a la gubernatura de Madero.

El movimiento Sindical, asumía que con la caída de Don Porfirio Díaz y con el nuevo régimen del gobierno de Madero, sus demandas económicas y sociales tendría una notable respuesta, sin embargo de inmediato se percataron que las reformas laborales esperadas no fueron puestas en práctica, al contrario se recurre a la represión ante el temor de que el movimiento obrero tome acción directa.

La Política Laboral de Madero, su escasa identificación en relación a los

nuevos grupos sociales emergentes de la revolución de 1910, en particular con el sector campesino, lo aísla del apoyo hacia su administración y da origen al golpe de estado de Victoriano Huerta,

Una vez asesinado Madero, Huerta asume el poder tomando una postura de rechazo de toda participación política de las organizaciones sindicales, motivo por el cual los líderes de la COM, intentan vía acuerdos con Huerta se les permita continuar con sus actividades políticas.

Motivos suficientes para la celebración realizada por la COM., y prohibida por Huerta, la primera manifestación del Día del Trabajo en respuesta a la Jornada de Chicago, tuvo lugar el Primero de Mayo de 1913, situación que permite al Sector Proletariado la entrega de un Pliego Petitorio por conducto del Obrero José Calado al representante de la Cámara de Diputados, Gerzayn Ugante.

Demandas del Pliego Petitorio:

- a) Jornada de trabajo; ocho horas de trabajo obligatorio
- b) La creación de una ley que reglamentara los accidentes de trabajo vía una indemnización
- c) Reconocimiento a la personalidad obrera del trabajador

En respuesta, Huerta ordena la clausura del local de la agrupación, el arresto e inclusive la expulsión de algunos líderes extranjeros. Dada la situación la COM, no le resta, sino aliarse tanto a la oposición, carrancista, zapatista y villista.

En el periodo de 1906-1911, crisis final de la dictadura, tuvieron lugar los movimientos huelguísticos mas violentos y trascendentales del Porfiriato, dos grandes movimientos obreros consecuencia de la demanda de aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo, la huelga de los mineros de Cananea (1906), en protesta de las condiciones a que estaban sujetos y la discriminación de que eran objeto respecto de los trabajadores norteamericanos, manteniéndose firmes en paro a pesar de las provocaciones y finalmente reprimidos y aplastados en su movimiento y encarcelados los líderes por Izabal, gobernador de Sonora, acontecimiento que trajo un saldo considerable de asesinatos de varios trabajadores por parte de rangers norteamericanos, y por otra parte la huelga de los trabajadores textiles de Río Blanco (1907), donde producto de la imposición de un reglamento fabril, no se hizo esperar la inconformidad de los trabajadores, estallando la huelga ; consecuencia 93 fábricas cerraron, dejando sin empleo a 57 mil hiladores y tejedores, y posteriormente tiene lugar el segundo gran movimiento textilero de Río Blanco en la ciudad de Veracruz, motivado por las precarias condiciones a que estaban sometidos, el sector patronal y el gobierno de Díaz ante la situación deciden consumir su no aceptación a las demandas de los trabajadores, situación que implicaba la aceptación a la ilegitimidad del sistema laboral, Por lo que se asume la responsabilidad del problema, decidiendo darle solución vía la fuerza armada y en 1907 los trabajadores textiles inician un movimiento, en contra del ejercito comandado por el gobierno, violencia que dejo un saldo sangriento ;Eventos que fueron los de mayor repercusión en el inicio de la luchas del movimiento sindical mexicano, consecuencia de las desfavorables

condiciones económicas por las que atravesaban los asalariados, reflejo del profundo malestar de los trabajadores mexicanos, precedente del surgimiento posterior de nuevas formas de organización de los trabajadores, fundadas en principios ideológicos y políticos más sólidos, periodo de transición donde diversas agrupaciones se transformaron en sindicatos y las organizaciones de resistencia anuncian su supremacía del sector obrero en perjuicio de los grupos artesanales.

No siendo suficientes la fuerza en contra de los trabajadores y necesarias las huelgas de Cananea y Río Blanco, con todo y la violencia, no bastaron para contener la inconformidad del sector obrero.

Los Sindicatos como sociedades obreras de resistencia, consecuencia de largas luchas en pro del movimiento obrero en México, participación desde el siglo XX como agrupaciones participes de la vida económica, política y social de México, lucha que reditúo al obtener un reconocimiento por parte del Estado y de los Patrones, quienes a primer instancia toleraron su funcionamiento y más tarde reconocimiento a su existencia legal.

Etapa que se vio redituada con la conformación de organizaciones del movimiento obrero:

La Confederación Regional Obrera Mexicana, la Confederación Católica del Trabajo, La Confederación General de Trabajadores y,

La Casa del Obrero Mundial fundada por líderes mexicanos y españoles, ubicada en Matamoros 105 D.F., fué creada como centro de debates filosóficos, Organismo que se convertiría con el tiempo en el embrión de la federación obrera, influyendo de manera destacada y notable en la creación del sector sindical y el movimiento obrero en nuestro país. Organismo creado con el firme propósito de orientar al sector obrero en su formación e integración hacia los sindicatos, a la lucha por sus derechos, a la formación de una escuela que ofreciera un programa con objetivos, ideas y métodos del movimiento obrero perfectamente definidos y sistemáticos. Su fundación el 15 de julio de 1912, por conducto de Juan Francisco Moncaleno, Eloy Armenia, Rosendo Salazar, Celestino García, Antonio Díaz Soto y Gama Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Píoquinto Roldan, Rafael Paz Taylor, entre otros Setenta y uno.

Destacada fué su participación de tal manera que hoy en día forma parte de la historia y los mitos del movimiento obrero organizado en México.

En vista de la necesidad apremiante de impulsar e intensificar la Revolución, decide la COM, suspender la organización gremial y sindicalista, designa un Comité Revolucionario y organiza militarmente un aproximado de 10 mil trabajadores en seis batallones rojos, organizando en alianza con Carranza, quien a su vez se compromete a expedir leyes que favorezcan a los trabajadores. Producto de aquellas acciones de pacto con Carranza el 17 de Febrero, donde el sector obrero se compromete a tomar las armas y el 27 de Marzo de 1915 en pacto con el Ejército Constitucionalista, los

obreros mexicanos organizados en compañías, batallones, regimientos, brigadas o divisiones, se les designa una sola denominación "Los Rojos", a efecto de salir con el firme propósito de acabar con los zapatistas. Las ideologías y estrategias de los líderes de la COM, implicaba la propugna por la huelga general y el sabotaje como la acción directa como instrumentos devastador en contra del sistema capitalista.

La Casa del Obrero Mundial reinicia actividades debido al triunfo de los Constitucionalistas a fines de 1914. Su firme ideología y la de sus agrupaciones y organizaciones afiliadas, permite que expresen abiertamente su desacuerdo en relación a la política laboral Carrancista, que finalmente se concreta con su rompimiento con Villa, Zapata y los miembros de la Convención de Aguascalientes, motivo que orilla a sector constitucionalista ir en busca del apoyo popular, y adherirse a la COM.

Este acercamiento por parte de Carranza hacia la COM, permite a los abogados del sindicalismo revolucionario imponer sus formas y puntos de vista, concretándose con la firma del pacto entre la COM y el Gobierno Constitucionalista en febrero de 1915.

El resultado del pacto la creación de batallones rojos, obreros que a cambio de su participación en la lucha armada obtendrían una legislación laboral favorable y la garantía de abrir sucursales de la casa en lo lugares que fueron recuperados por el ejército constitucionalista, que se unan a los carrancistas, con el firme propósito de derrotar a los Villistas y Zapatistas, siendo el beneficio de mayor impacto la intervención activa por parte de la COM, en los cambios políticos del país.

Carranza declara la Ley Marcial que establecía pena de muerte contra los trastornadores del orden publico, situación que despierta la inquietud de los trabajadores y levantan en huelga, siendo encarcelados. Algunos líderes.

En 1917 los encargados de redactar la constitución adicionan en los artículo 27 y 123 de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos algunas de las demandas de los trabajadores; logros importantes en materia de trabajo, derechos de huelga, salario decoroso, jornadas reglamentarias, prestaciones, etc., aceptados para evitar algún resurgimiento, mas no convencido acepta Carranza.

El derecho a los obreros y empresas para coaligarse, esta contenido en la Fracción XV del Artículo 123, de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

El Partido Socialista Obrero nace el 15 de Febrero de 1917, por medio de la Federación de Sindicatos obreros del D.F. como respuesta a su inquietud de integrarse y participar en la Política, en concreto obtener posiciones en las elecciones para diputados.

Se convoca, el 1º. De Mayo de 1918 a un Congreso Obrero que realizó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), bajo la presidencia de Luis N. Morones, con sede en Aguascalientes y finalmente en la ciudad de México. CROM, exclusivamente cumple con la función de control de los trabajadores en beneficio del capital.

El Partido Laborista Mexicano se funda en Belisario Domínguez 40, el 29 de Diciembre de 1919.

En 1920, uno de los personajes esenciales en el movimiento sindical mexicano, Lombardo Toledano funda la Liga de Profesores del D.F., y asiste a la 3ª. Convención de la CROM, como miembro destacado, ocupando puestos de gran importancia ; Oficial mayor del gobierno del D.F., Gobernador del Estado de Puebla, diputado del Congreso de la Unión, entre otros.

Se inaugura la Sede para 20 Sindicatos el 7 de Noviembre de 1920 y para 1921, la de 120 organizaciones; En Belisario Domínguez 64, el Edificio de la Federación de Sindicatos Obreros del D.F., Paralelamente a la CROM, se fundan el Partido Comunista, La Federación de Jóvenes Comunistas, El Gran Cuerpo Central de Trabajadores, La Federación Comunista del Proletariado Mexicano, el Buro y el Grupo de Jóvenes Rojos.

Nace el 22 de febrero de 1921, la Confederación General de Trabajadores (CGT), integrada por trabajadores de diversas ramas especialmente textiles, fundada por Alberto Araoz de León, durante el Primer Congreso Comunista de la Federación Comunista de Proletarios Mexicanos, la que en abril del mismo año se adhiere a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones de Trabajadores, con sede en Moscú Rusia.

La CGT, se declara a favor del Partido Comunista Mexicano (PCM), y en oposición a Obregon, Calles y la CROM, con la salvedad de que ninguno de sus miembros podría estar afiliado a organización política alguna.

Con el fin demantener y fomentar la organización de los trabajadores por conducto del sindicalismo revolucionario nace el Centro Sindicalista Libertario con los hombres de la CROM.

Da lugar la Guerra entre los rojos (CGT) y los amarillos (CROM), como consecuencia de decisiones tomadas en el Congreso de la CGT, el 4 de Septiembre de 1921, donde determino no continuar con los lineamientos comunistas y el cambio con el anarcosindicalismo.

Fidel Velázquez como Presidente y con el objetivo de desarrollar una clase proletariado en México, se constituye el 31 de octubre de 1933, la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), nombrando como Secretario General a Lombardo Toledano.

El 20 de febrero de 1936 la CGOCM realiza su segundo y último congreso, con motivo de los enfrentamientos entre gobierno y empresarios, declarándose disuelta

para incorporarse a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que nace el 24 de febrero de 1936, conformada por las organizaciones obreras más numerosas e importantes del país,

El comité ejecutivo quedo integrado Vicente Lombardo Toledano como Secretario General, Juan Gutiérrez como Secretario del trabajo y conflictos, y Fidel Velázquez como Secretario de Organización y Propaganda. Siendo desde entonces y hasta nuestros días la CTM, la fundación mas sólida e importante al ser la base fundamental del gobierno cardenista, al mismo tiempo que surge su contraposición la Segunda Confederación General de Trabajadores (CGT).

Vicente Lombardo Toledano apoya la candidatura de Don Fidel Velázquez,

Se constituye la CTM, como el sector más importante, mejor organizado y del de mayor influencia política en nuestro país, perteneciente al Congreso del Trabajo al vincularse al PRI, de donde reciben nominaciones para ocupar puestos de elección popular, diputaciones, senadurías, gubernaturas, etc.

EL resultado de la Alianza de los sindicatos de telegrafistas, camioneros, carteros y otros se constituye, el 30 de agosto de 1936 la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (FNTSE), posteriormente se convoco a todos los sindicatos de México a formar una federación, siendo hasta el 30 de abril de 1938 cuando se constituye la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de Estado (ESTSE),.

La Confederación Nacional Campesina (CNC), nace el 28 de agosto de 1938 y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado EL 2 DE Noviembre del mismo año.

Consecuencia de la crisis económico administrativa por la que atravesaba los ferrocarriles, Calles se ve obligado a ofrecer la administración a norteamericanos, posteriormente Lázaro Cárdenas entrega la administración a los trabajadores quienes carecían de capacidad suficiente para administrar de manera eficiente y eficaz, motivo suficiente para que se decidiera crear un organismo del Estado que se encarga de la administración efectiva. Surgiendo la primera empresa descentralizada del gobierno federal, aun con participación sindical en su administración,

Así la Empresa Ferrocarriles Nacionales de México es la primera empresa constituida como descentralizada en 1940, por decreto del presidente Manuel Avila Camacho.

Miguel Alemán es nombrado por la CTM el 5 de Octubre de 1951, como su Secretario General Honorario y Obrero de la Patria.

Se funda en Enero de 1951 la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), registrando alianza, modificaciones y agrupaciones sindicales de lo mas variado.

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), se declara legalmente instituida el 30 de Abril de 1952., producto de la fusión de la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM), la Confederación

Proletariada Nacional (CPN), la Confederación nacional de Trabajadores, y la Unica de Trabajadores(ACUT),

EL Bloque de Unidades Obreras (BUO) nace a iniciativa de Julio Ramírez el 7 de marzo de 1955, con el propósito en concreto de la palabra Democracia.

La Federación Obrero Revolucionaria nace en 1959, con Ángel Olivo Solís como su Secretario.

CAPÍTULO 2 DERECHO DEL TRABAJO

2.1 Definición de Derecho del Trabajo

Previo a su definición y atendiendo a los tipos de conductas que regula la norma jurídica, el Derecho se clasifica en Derecho Público, Privado y Social; Este último el que nos ocupa, es aquel que va mas allá de una simple tutela, reivindicación y protección de los débiles económicamente hablando, y de quienes viven de su trabajo, norma protectora en busca de la distribución de la riqueza, motivo por el que el Derecho Social es considerada como la rama del derecho que se ocupa del estudio en su conjunto de las normas que pretenden finalmente el bienestar y seguridad de los integrantes de la sociedad.

Podemos decir que las ramas del Derecho Social son : El Derecho de Trabajo y Derecho Agrario.

*"El Derecho del Trabajo o Laboral es la rama del Derecho Social que estudia las normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos como factores de la producción".*15*

*"El Derecho del Trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico : socializar la vida humana.*16*

De lo anterior se establece según el autor que el Derecho del Trabajo posee un fin inmediato, consistente en la tutela a los trabajadores y un fin mediato siendo la socialización de la vida humana, es decir que los instrumentos de producción pasen en poder de los trabajadores como conducto para la supresión de la explotación del hombre por el hombre.

*"El Derecho del Trabajo es la norma que busca el equilibrio en las relaciones entre el capital y el trabajo.*17*

*"El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos".*18*

Bailon Valdovinos, Rosalio ; **"Legislación Laboral"** ; México., D.F., Editorial Limusa, S.A. de C.V., 3ª. Ed., 1990; Pág.20.*15

Trueba Urbina, Alberto.*16

De la Cueva, Mario.*17

García Maynez, Eduardo; **"Introducción al estudio del Derecho"** , México, D.F., Edit. Porrúa, S.A. 12ª. ed., 1964, pág. 152.*18

*"Derecho del Trabajo determina tanto las relaciones jurídicas como la prestación de servicios entre los trabajadores y sus patrones. Además de reglamentar el trabajo en talleres, factorías, industrias fabriles, etc., también lo reglamenta en el hogar, oficinas, embarcaciones, ferrocarriles, minas, rancherías, etc."*19*

2.2 El Derecho del Trabajo fuente del Contrato Colectivo

Como respuesta de las opiniones de los tratadistas de Derecho Industrial, Obrero o del Trabajo, descubrimos su naturaleza social; es el estatuto proteccionista y reivindicadora del trabajador, contenido en el art. 123 cuya grandeza hoy en día identifica al Derecho del Trabajo a partir del 1º. de mayo de 1917 como rama del Derecho Social.

El poder comprender e interpretar el Derecho del Trabajo, obedece a la necesidad de análisis de sus características;

a).- El derecho del Trabajo es un derecho inconcluso; En las relaciones el hombre tiene derecho a ser tratado como persona; la prestación de un servicio subordinado que no respete la dignidad, acaba con la idea de justicia.

b).- El derecho del trabajo tiende a agrupar nuevas clases sociales

c).- El derecho del trabajo es concreto y actual, es decir no obstante que legislación laboral es de tipo general., su aplicación refiere a hechos en la época y lugar que se esta viviendo.

d).- El derecho del trabajo es imperativo, es decir el cumplimiento de las normas es básico, de lo contrario cabría la posibilidad de cumplir o no cumplir.

Desde el punto de vista jurídico el Derecho del Trabajo analiza y derivado de ello emite sus conclusiones, bases y fundamentos jurídicos del Contrato Colectivo, por tanto desde el punto de vista legal, dicho contrato tiene como fuente al propio derecho del trabajo.

El Derecho del Trabajo es un derecho fragmentado, que requiere para su estudio y análisis segmentarlo en tres facetas, a efecto de resumir derechos y obligaciones que se desprenden del contrato colectivo :

a).- Derecho individual de Trabajo :

- Relaciones individuales de trabajo.
- Condiciones de trabajo
- Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones
- Trabajo de las mujeres y los niños
- Trabajos especiales
- Trabajos en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares
- Riesgos de trabajo

b).- Derecho Colectivo de Trabajo :

- Relaciones Colectivas de trabajo
- Huelgas

c).- Derecho Procesal del Trabajo :

- Autoridades de trabajo
- Representantes de los trabajadores y patronos ante la junta de conciliación y arbitraje
- Procedimientos

- a) "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". *20

El Derecho Individual del Trabajo refiere en particular la relación laboral que se establece entre trabajador y patrón, definiendo su respectivos derechos y obligaciones, sin embargo para efectos de analizar el Derecho Individual del Trabajo es necesario estudiar ambas partes por separado.

El Derecho Individual del Trabajo se conforma por los siguientes factores:

1. - Relación individual de trabajo.- entendida como tal la relación mediante la prestación de un trabajo subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

a).- Duración de las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Se establece de acuerdo al art. 159 un periodo de prueba no mayor a 30 días.

b).- Suspensión temporal de las obligaciones de prestar un servicio por la parte; trabajador y pagar un salario por parte del patrón, sin responsabilidad. En el supuesto de Enfermedad contagiosa no podrá ser mayor a 104 semanas, según fracc. I del art. 42.

c).- Rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador o patrón, en cualquier momento por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

d).- Terminación por mutuo consentimiento; muerte del trabajador; terminación de obra ; Incapacidad física o mental ;

De la Cueva, Mario; "Derecho Mexicano del Trabajo" 1ª. ed., Edic. Porrúa, S.A., 1960, Pág. 436. *20

En concreto se refieren a terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo.

Terminación colectiva por cierre empresas, caso fortuito o fuerza mayor, quiebra legalmente declarado, escasez de la materia

Se refiere a la terminación contratos o relaciones colectivas.

2.- Condiciones de trabajo: en ningún caso podrán ser inferiores a las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

a).- Jornada tiempo que permanece el trabajador a disposición del patrón para realizar su trabajo, pudiendo ser Diurna, Nocturna o Mixta, no mayor a ocho horas diarias. O atendiendo a la naturaleza de las labores.

b).- Días de descanso por lo menos un día por cada seis de labor y los obligatorios..

d).- Vacaciones no pudiendo ser remunerados, salvo aquellos días que excedan de los mínimos legales según art. 76.

e).- Salario es la retribución de pago que se efectúa al trabajador por sus servicios por parte del patrón.

f).- La participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa de acuerdo con lo que determine la Comisión Nacional para la Participación de las Utilidades, según resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Marzo de 1985.

3. - Derechos y obligaciones de trabajadores y patrones; cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo según art. 132 y 134 de LFT, aplicables en los centros de trabajo o establecimientos; además de formar e integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento , investigar causas de riesgos proponiendo medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, entre otras.

4. - Trabajo de las mujeres en disfrute de los mismo derechos y obligaciones que los hombres y,

Trabajo de los niños mayores de catorce años y menores de dieciséis, sujeto a la vigilancia y disposiciones sociales de carácter laboral.

5. - Trabajos especiales: trabajadores de confianza; trabajadores de buques, navíos aéreos, ferrocarriles, autotransportes; maniobras de servicio público, campo, comercio, deportes; músicos y teatro, domicilio y domésticos; hoteles, restaurantes y bares.

6. - Trabajos en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

7. - Riesgos de trabajo o Riesgo Profesional, implica incluir los accidentes o enfermedades que sufran los trabajadores en el ejercicio o desempeño de sus labores.

- b) "Derecho Colectivo de Trabajo es la parte del Derecho del Trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresas y profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas".*21

El Derecho Colectivo de Trabajo implica la reglamentación desde el marco jurídico entre la asociación de trabajadores y patronos a efecto de dar validez y solución a sus conflictos colectivos de trabajo.

El Derecho Colectivo de Trabajo comprende los siguientes aspectos:

1. - Relaciones Colectivas de Trabajo: coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, contratos colectivos de trabajo, contratos ley, reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

2. - Huelga

- c) "Derecho Procesal del Trabajo indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades de trabajo para obtener el respeto a las normas jurídicas o para la composición de los conflictos laborales"*22

El Derecho Procesal del Trabajo incluye:

1. - Autoridades de Trabajo: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Juntas Federales de Conciliación, Juntas Locales de Conciliación.

2. - Representantes de los trabajadores y patronos ante las Juntas de Conciliación.

3. - Procedimientos:

- Antes las Juntas de Conciliación
- Para la tramitación y resolución de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.
- Para la tramitación y resolución de conflictos colectivos de naturaleza económica.

De la Cueva, Mario. "Obra citada, tomo II". Pág. 226.*21

De la Cueva, Mario. "Obra citada, tomo I". Pág. 249.*22

Derecho de Huelga:

Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes

- *Pago de Salarios: solo tiene aplicación lo dispuesto en el párrafo último del art. 470 de la Ley Federal del Trabajo cuando los trabajadores apoyan un movimiento de huelga existente en empresa diversa de la que prestan sus servicios, no así respecto de los que sin formar parte de los sindicalizados huelguistas también por prestar sus servicios a la empresa en huelga, se solidarizan con ella.*
- *El art. 453 de la Ley Federal del Trabajo no rige solamente en el periodo de pre-huelga, sino también cuando ha estallado la. Este dispone que no podrá ejecutarse, a partir de la notificación de un emplazamiento a huelga, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, ni del local en que los mismos se encuentren instalados; sin que se limiten los efectos de este dispositivo al periodo de pre-huelga, sino que opera o rige todo el procedimiento hasta su terminación.*

Elementos esenciales:

- *Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores*
- *Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marque la ley*
- *La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa*
- *Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos, mayoritaria*

Procedencia de las Huelgas:

De acuerdo con el art. 450 de la ley en materia, toda huelga deberá tener por objeto

- *Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital*
- *Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia*
- *Obtener de los patrones la celebración del contrato ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia*
- *Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado*
- *Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades*

- *Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos ley*

Procedimiento Huelguista:

- *El escrito de emplazamiento de huelga debe dirigirse al patrón y presentarse por duplicado ante la junta de conciliación y arbitraje*
- *El periodo de pre-huelga será cuando menos de seis días de anticipación a la suspensión de labores cuando se trate de empresas privadas y de 10 en caso de privadas y servicios*
- *El patrón debe contestar el pliego petitorio en un plazo mínimo de 48 horas con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por inconforme*
- *La junta señalará día y hora par que se tenga lugar una audiencia de avenimiento. Si el patrón no comparece a dicha audiencia, podrá ser apercibido por los medios legales que correspondan. Si el sindicato no asiste, no correrá el periodo de pre-huelga y se archivara el expediente*
- *Si las partes comparecen se procurara avenirlas, y e no lograrlo se hará la designación del personal de emergencia que proceda*
- *La huelga debe estallar precisamente el día y a la hora indicados, pues en caso contrario la misma deberá ser considerada como improcedente*

2.3 Evolución del Derecho del Trabajo en México

El Derecho del Trabajo obedece jurídicamente a una necesidad de tipo social, es decir en toda relación con sus semejantes el ser humano debe ser tratado con respeto y dignidad, en caso contrario se rompe con el principio de justicia social, concepto que en toda relación laboral ha ido evolucionando a través del tiempo y de las circunstancias prevalecientes en cada época, siendo hasta la constitución de 1917 donde surge como respuesta a estas necesidades de trabajo; sin embargo no fué sino hasta el año de 1931 cuando es promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, misma que sufre reformas en el año de 1970 con nuevos conceptos de justicia social, adiciones de agrupación de nuevas clases sociales que anteriormente se encontraban de manera indefinida en la legislación laboral tales como son: trabajadores de confianza, del comercio, de los deportes, de la música, del teatro, trabajadores de autotransportes, de maniobras de servicio público y restaurantes.

El surgimiento del Derecho del Trabajo busca de manera inmediata el equilibrio entre la fuerza del trabajo, factor humano de manera individual y el capital y/o patrón, a través de la firma de un Contrato Individual que le ofrezca una garantía, reconocimiento de su personalidad como hombre y sujeto de una prestación de servicio, en el que se establecen las condiciones mínimas sobre las cuales se va a desarrollar su labor, dando origen a derechos y obligaciones que cumplir de manera mutua e individual.

Como consecuencia de la falta de fuerza de grupo, que obliguen a que sus peticiones de manera individual sean escuchadas, que se cumplan sus derechos y se exija cuando no se cumpla con lo pactado, el Derecho del Trabajo previendo este tipo de situaciones da origen a una nueva figura jurídica denominada Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es respuesta a una demanda laboral, ya no de manera individual, sino frente a una fuerza de trabajo integrada por un grupo de individuos, donde se ven reflejadas, con el paso de los años, las fructíferas conquistas y aspiraciones del sector obrero en cada centro laboral en particular.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento de la ley, misma que lo reglamenta y transmite al trabajador esa garantía de que se le respete su dignidad como ser humano, que le permita ante el patrón el exigir un derecho legítimo y el cumplimiento de un compromiso pactado, de tal magnitud que el incumplimiento de alguna de las cláusulas es motivo de huelga.

El derecho del Trabajo en México surge en la Colonia con las Leyes Indias, se puede establecer que fue el primer intento de reglamentación en nuestro país, donde ya se hablaba de la jornada, salario mínimo, su pago en efectivo y en especie, ordenamientos que pretendían más que impedir, atenuar la despiadada explotación de que eran objeto los nativos por conducto de los desalmados encomendados.

En la Constitución de 1857 se sometieron a consideración conceptos tales como libertad de industria y de trabajo, pudiendo dar origen a la primera legislación en materia laboral, consecuencia básicamente a los problemas que imperaban en dicha época, y a las necesidades de protección a la clase laboral, no fue hasta 1910 en la Revolución Mexicana cuando surgieron todo tipo de inquietudes respecto a los sistemas sociales, mismos que en la Constitución de 1917 se plasmaron por primera vez en la Historia de Mexico los principios de la defensa a los trabajadores sobre bases de justicia.

Surgiendo así El derecho del Trabajo como derecho de clase paralelamente con la Constitución de Querétaro el 5 de febrero de 1917, surgiendo como producto de pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, motivo principal de la revolución de 1910.

Con la finalidad de tener una visión mas clara y precisa del nacimiento del Derecho del Trabajo, sometemos a su consideración el discurso, de Don Venustiano Carranza que tuvo lugar en Veracruz el 24 de Septiembre de 1913.

Presagia el pueblo mexicano que una vez concluida la lucha armada que convoco el Plan de Guadalupe, tendrá que iniciar la lucha de clases, opónganse las fuerzas que se opongan, no siendo el objetivo primordial repartir tierras y las riquezas nacionales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir mas escuelas, es lograr algo mas sagrado y ambicioso, restablecer la justicia buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional.

Posteriormente el 14 de diciembre de 1914, se anuncia las leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, se disuelvan latifundios y se restituyan a los pueblos de las tierras que habían sido despojados.; legislación para mejorar las condiciones del trabajador rural, obrero, minero y en general de la clase proletariado.

Se expide un decreto en el estado de Aguascalientes el 8 de agosto de 1914 a efecto de reducir la jornada de trabajo a nueve horas, descanso semanal, prohibiéndose la reducción de salarios.

El 15 de Septiembre de 1915 en San Luis Potosí se dicta un decreto para fijar los salarios mínimos.

En el Estado de Tabasco el 19 de Septiembre se establecieron por decreto, salarios mínimos, jornada máxima de ocho horas de trabajo.

El 7 de octubre de 1915, en Veracruz, Aguirre Barlanga, expidió el decreto, sobre jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, riesgos profesionales, y creación de juntas de conciliación y arbitraje.

Carranza convoca al pueblo a una asamblea constituyente, el 14 de septiembre de 1916, para presentar un proyecto de Constitución, referente al trabajo, en concreto la autorización del Congreso para legislar en Materia de Trabajo y la limitaste de exigir

un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Los diputados de Veracruz y Yucatán ofrecen un proyecto de reforma al art. 5º. Presentado por Carranza.

Y así en uso de la palabra el diputado obrero de Yucatán, Héctor Victoria externa lo siguiente;

El art. 5º. debe proponerse las bases sobre las que debe legislarse en materia del trabajo, entre otras, la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso dominical, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones etc.

Ante la firme decisión de la Asamblea Constituyente para que se legislara en materia laboral, Carranza comisiona al Lic. José Natividad Macias para que elabore un título especial sobre el trabajo, surgiendo así el art. 123, consagrándose el derecho del trabajo, quedando reglamentado, convirtiéndose así la Constitución Mexicana de 1917, en la primera en contener una declaración de derechos sociales.

En el Congreso del Estado de Veracruz el 14 de enero de 1918, expidió su Ley del trabajo, primera del país, fundamento para la elaboración de otras leyes entre otras, la Ley federal del Trabajo de 1931,

Como consecuencia de la necesidad de reglamentar el Artículo 123 de nuestra Constitución surge en 1931 la primera Ley federal del Trabajo, elaborándose catorce años después de haberse consagrado el derecho del trabajo..

Como producto de la discrepancia existente entre las condiciones, el desarrollo y crecimiento del sector industrial con respecto a 1931, se reforma nuestra Ley Laboral dando origen en 1970 a nuestra nueva Ley Federal del Trabajo misma que rige en nuestros días las relaciones laborales en nuestro país.

El Derecho Internacional del Trabajo *es representado por la Organización Internacional del Trabajo con sede en Suiza, lo cual no implica que su lugar de reunión se efectúe en cualquier otro país. Su objetivo es crear la dignidad y respeto de toda persona en cualquier lugar donde se vea obligada a prestar sus servicios y se conforma por todas las normas y tratados que se suscriben por cada uno de los representantes de cada uno de los países que la representan, mismos que son de carácter obligatorio para quienes en su momento exterioricen su conformidad respecto de estas.*

CAPITULO 3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1 Definición de Contrato Colectivo de Trabajo

Definición Contrato Colectivo de Trabajo :

El Contrato Colectivo de Trabajo o denominado en alguna ocasión Pacto Profesional de Trabajo obedece al acuerdo entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, que se instituye en Ley para establecer las condiciones en función de las cuales se debe prestar el trabajo, siendo de carácter obligatorio: Salarios, Jornadas, intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones, etc.

Incluyendo además, aquellas que refieren prestaciones adicionales como son: fondo de ahorro, vales de despensa, seguro de vida, becas educacionales para los hijos de los trabajadores, jubilaciones, gratificaciones, ayuda de transporte, casas habitación o ayudas para pago de renta, servicio de comedor.

La existencia de los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales transfieren un derecho autónomo al Contrato Colectivo como tal.

El Contrato Colectivo de Trabajo se define como el conjunto de normas que regula una serie de fenómenos jurídicos relativos a la prestación de servicios de una misma especie o naturaleza.

"Contrato Colectivo de Trabajo.- es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de estas o la coalición a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por arbitro 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."*23

"Contrato Colectivo de Trabajo.- es resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones; excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente cuando solo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del Contrato Colectivo de Trabajo".*24

Sordo Gutiérrez, José e Hinojosa de León, Juan José y Vogel Zolondz, Alfredo; "Administración de Contratos Colectivos de Trabajo" ; México D.F., Editorial Trillas, 1976; Pág. 32.*23

Castorena, J. de Jesús; "Manual del Derecho Obrero" México., D.F., Editorial Porrúa, S.A., 5ª. Edición., XV; 1971; pag. 64.*24

Se establece en el Art. 386 de la Ley Federal del Trabajo "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos". *25

En concreto, podemos identificar de las definiciones anteriores las siguientes consideraciones:

- a).- Al Contrato Colectivo se le atribuye la naturaleza de convenio.
- b).- Exclusivamente puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- d).- Exclusivamente puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales, con la finalidad de establecer normas generales a efecto de;
- c).- Definir las condiciones de trabajo en cada empresa o Negociación.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un convenio e incluye:

- a).- Reglas a las que deban de ajustarse la prestación de servicios
- b).- Satisfacción de necesidades comunes a través de Servicios y Prestaciones
- c).- Régimen conciliatorio.
- d).- La garantía y el fortalecimiento de la unidad obrera y patronal

Podemos llegar a la confusión, en apariencia, respecto a los términos ocupados entre; "Contrato", "Convenio" y "Pacto", denominaciones que en el estricto sentido jurídico no son aceptadas por nuestros tratadistas, aún cuando las dos primeras, ambas expresan acuerdo espontáneo de voluntades, situación que en la práctica no se cumple, se asume que el patrón asiste a su celebración de manera forzada por cumplir con un mandato legal Art. 387., y la tercera que se asimila gramaticalmente como un sinónimo no lo es, pues pacto implica el arreglo a través de una controversia que evite al máximo el conflicto, y se acepte el resultado previo enfrentamiento de fuerzas.

El contrato colectivo es un convenio.- es decir aquel es la especie y este es el género.

Sin embargo es latente la controversia por parte de los tratadistas de la legislación laboral respecto a la denominación que se da al Contrato Colectivo;

Se establece que no es un contrato, porque en la mayoría de las ocasiones, entre trabajador y patrón, no existe el requisito indispensable, acuerdo de voluntades.entre ambas partes.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; "Ley Federal del Trabajo", México., D.F., Editorial Porrúa, S.A., 62ª. Ed., 1990; Pág. 183. *25

Asumimos falta de voluntad del trabajador porque cuando ingresa a una compañía, podrá externar una inconformidad en alguna cláusula del contrato colectivo o incluso podría existir desconocimiento total al respecto, de lo contrario no es aceptado. Mas correcto sería establecer que es un contrato de adhesión. O incluso argumentar que la voluntad va implícita en la negociación que fue pactada por los representantes sindicales, en quienes se les delego la representación.

Mejor conocida como la "Teoría de la personalidad moral ficticia de la Asociación Profesional" según Nast.

Asumidos de igual manera la falta de voluntad patronal, debido que las Juntas de conciliación y Arbitraje pueden firmarlos aún en contra de su voluntad,

Se manifiesta como propuesta por parte de algunos tratadistas, incluir desde el punto de vista jurídico al Contrato Colectivo de Trabajo dentro del rubro de "Actos Debidos", expresada como toda manifestación de voluntades que es producto del cumplimiento a una norma preestablecida o un pacto celebrado, complementando con ello una norma legal..

En concreto, podemos establecer que en esencia mas que un Contrato Colectivo de Trabajo, nos estamos refiriendo a un pacto normativo de condiciones de trabajo.

Elementos esenciales

De acuerdo al art. 391 de la Ley Federal del Trabajo, todo contrato colectivo de trabajo debe contar con los siguientes elementos:

Contenido

- Los nombres y los domicilios de los contratantes.
- Las empresas o establecimientos que abarque.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- Las jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones
- El monto de los salarios (tabulador)
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley, y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Denominaciones al Contrato Colectivo de Trabajo

El término Contrato Colectivo de Trabajo se ha preferido conservar en la actualidad por nuestra legislación en materia laboral; atendiendo en primer instancia, por el hecho de estar generalizada en nuestra ley, en la jurisprudencia, en la doctrina, entre el sector obrero y patronal, e incluso por el prestigio que ha tenido en la práctica en general, no obstante, el entorno jurídico actual, se sigue considerando la figura ideal para concretizar las demandas para satisfacer los fines e intereses de los trabajadores e incluso aun por la posibilidad en su momento debido a la "Exposición de Motivos" de la ley de 1970, instante de la redacción del proyecto donde se presento la opción de modificar el término "Contrato Colectivo de Trabajo" por el de "Convención Colectiva de Trabajo".

Recordemos que se han utilizado diversas denominaciones, pero exclusivamente una expresión debe designarse:

Autores Mexicanos;

Castorena; refiere ocupando la expresión de ley.

Trueba Urbina; refiere ocupando la expresión de ley.

De la Cueva; admite que es hoy inadecuado el término, aún cuando utiliza la expresión de la ley.

Cavazos Flores; admite que ni es Contrato, ni es Colectivo.

Enrique Alvarez del Castillo; Suele referirse a la denominación legalmente aceptada, no obstante, ocupa también el término "Convención Colectiva de Trabajo".

Autor Francés;

Paul Pic. ; hace uso del término Convenio Colectivo de Trabajo.

Autor Italiano;

Ludovico Barassi; habla de "Contrato Colectivo de Trabajo"

Autores Alemanes;

Alfred Hueck y H.C. Nipperdey; refieren ocupando la expresión "Convenio Colectivo", aún cuando lo califican de "Contrato".

Kaskel y Dersch; utilizan la denominación de más arraigo "Contrato de Tarifa"

- Autores Españoles;** *Pérez Botija; en términos generales habla de "Convenios Colectivos"*
- Manuel Alonso García; refiere indistintamente "Convenios", "Pactos Colectivos" y "Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo".*
- Manuel Alonso Olea; utiliza el término "Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo", aún cuando refiere a su naturaleza contractual.*
- De igual forma refieren;*
- Miguel Rodríguez Piñero, Jaime Montalvo Correa, Alfredo Montoya Melgar*
- Autores portugueses;** *Bernardo de Gama Lobo Xavier; refiere a las "Convenciones Colectivas"*
- El decreto de Ley menciona "La Reglamentación de las Relaciones Colectivas de Trabajo será establecida por vía Convencional"*
- Autores Argentinos;** *Pozzo, Krotoschin y Deveali; Lo denominan "Convención Colectiva de Trabajo"*
- Cabanellas; Lo denomina "Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo"*
- Autor Chileno;** *Alfredo Gaete Berríos; se inclina por lo tradicional "Contrato Colectivo de Trabajo".*
- Código Colombiano;** *Código sustantivo del Trabajo Colombiano; refieren diversas denominaciones cada una con una connotación diferente "Convención Colectiva de Trabajo", "Pacto Colectivo" y "Contratos Sindicales".*
- Autor Venezolano;** *Rafael Caldera; Lo denomina "Convención Colectiva de Trabajo"*
- Código Panameño;** *Código de Trabajo Panameño; lo define como "Contrato Colectivo o Contrato Sindical"*

Código Hondureño;

Código de trabajo Hondureño; producto en gran medida de la influencia mexicana, utiliza la expresión "Contrato Colectivo de Trabajo".

En concreto se establece que el único titular del contrato colectivo es el sindicato, por tanto, el "Contrato Colectivo de Trabajo es un Convenio Sindical".

3.2 Características específicas del Contrato Colectivo de Trabajo

En general todos los convenios laborales estipulan un conjunto de disposiciones y condiciones específicas, cláusulas que implican en su conjunto, derechos y obligaciones del sector obrero y patronal.

El Contrato Colectivo de Trabajo en relación a nuestra legislación laboral lo podemos segmentar en tres grandes categorías:

a).- La "Envoltura" refiere las cláusulas, aún cuando no atienden a la esencia misma del contrato, no les resta mérito y son las relacionadas con su Nacimiento art. 387 y 450; Duración art. 397;+ Revisión art. 399 y 399 bis. y, Terminación art. 401.

b).- El "Normativo" refiere las cláusulas que rigen las condiciones específicas de trabajo en cuanto: Salarios, Jornada de trabajo, descansos, vacaciones, etc., art. 391.

c).- El "Compulsorio" refiere las cláusulas que tiene por objeto garantizar el cumplimiento del factor normativo e integración de la cláusula de ingreso, cláusula de exclusión, cláusula de exclusión por separación y reglamento interior de trabajo. art. 395, 422 y 423.

Aún cuando el reglamento interior de trabajo, no necesariamente se encuentra implícito en el contexto del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

El Contrato Colectivo de Trabajo a su celebración o revisión, por regla general sufren modificaciones sus condiciones laborales, obligaciones que nacen de las cláusulas que introducen esas modificaciones:

a).- Contratos individuales vigentes.- Se puede aseverar que las modificaciones a las estipulaciones, consecuencia obligada a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo se transfieren al Contrato Individual de Trabajo que rigen a las partes.

b).- Nuevos Contratos.- Los nuevos Contratos individuales de trabajo que se celebren a futuro, deberán de ajustarse en los términos de las condiciones de las Cláusulas Contractuales.

El Contrato Colectivo de trabajo no podrá establecer en sus cláusulas condiciones inferiores a las establecidas en nuestra Constitución art. 123 apartado "A", Ley Federal del Trabajo, Costumbre Laboral o Jurisprudencia en perjuicio del trabajador, mismo que posee la facultad de ejercer ya se a de manera individual o colectiva los derechos que se deriven del mismo.

Cláusulas de beneficio común son aquellas que establecen un régimen de prestaciones del mas diverso orden: Establecer una biblioteca a disposición de ambas partes, por ejemplo.

Cláusulas Profesionales son aquellas que se pactan vía escrito, son confirmadas y proyectadas por las asociaciones profesionales, obreras y patronales, que intervienen en la celebración de un contrato Colectivo.

Producto de los estatutos pactados en el Contrato Colectivo, existe la obligación por parte de los asociados de cubrir una cuota al sindicato, que permita su existencia.

Cláusulas de exclusión en estricto Derecho son aquellas que establecen el deber de su permanencia de quienes celebran el acto jurídico denominado asociación, para cumplir con los fines de dicha agrupación, en caso contrario posee la facultad de rescindir del Acto Jurídico de quienes no cumplan con el pacto social, mismo derecho a favor del individuo cuando el grupo incurre en dicho incumplimiento.

Considerada como anticonstitucional debido a que se contraponen a los derechos de libertad de trabajo y de asociación del trabajador.

Elementos que integran la Cláusula de Exclusión :

a).- La obligación del patrón:

- Contar con trabajadores afiliados al sindicato.
- Despedir al trabajador que dejen de estar afiliados al sindicato
- Solicitar al Sindicato el personal requerido para cubrir sus vacantes eventuales o por tiempo indefinido o los puestos de nueva creación

b).- La obligación del Sindicato:

- Proporcionar al patrón el personal solicitado por el patrón.

Se clasifica en dos puntos:

El de admisión y/o ingreso:

Es aquella que establece la obligación por parte del patrón de cubrir sus vacantes y los puestos de nueva creación con personal afiliado al sindicato o sean miembros de una determinada agrupación.

Contraposición a la facultad de libre contratación por parte del empresario a la selección de su personal.

De lo anterior podemos convenir e incluso estipular que los sindicatos, para poder cubrir nuestras necesidades de vacantes, queden obligados en un término de

72 horas, proponer una terna, de tal manera que exista la posibilidad de seleccionar al candidato mas apto y competente.

El de exclusión:

La obligación de despedir a quienes dejen de estar afiliados al sindicato.

Prescripción del pacto individual refiere a la obligación del Patrón de atender todos los conflictos de los trabajadores con el sindicato directamente; obligación de los trabajadores de tratar sus asuntos con su asociación; obligación de los trabajadores de abstenerse de un trato directo con la compañía; obligación del patrón de no atender todos los conflictos individualmente con los trabajadores; obligación del sindicato de atender con eficacia los asuntos que planteen sus asociados.

Cláusulas Colectivas se consideran aquellas estipulaciones que regulan o norman los derechos colectivos que la ley confiere a los trabajadoras y patrones. Facultad a los paros, cierres, suspensión de los contratos de trabajo, el derecho de huelga, etc.; las que regulan y reconocen los derechos colectivos diversos de los legales, las suspensiones periódicas en industrias de temporada, prestaciones de beneficio común, independientemente de que su cumplimiento se efectúe bajo la responsabilidad del trabajador, del patrón o de ambos.

Las que garantizan el estricto cumplimiento de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo; las que garantizan o establecen procesos privados, previos al ejercicio de las acciones legales; las que ordenan sanciones por aplicar por incumplimiento al contrato; penas convencionales, suspensión de derechos, etc. La peculiaridad de todos estos factores son un reflejo a las necesidades en común de todos los miembros que intervienen en la celebración de un contrato colectivo.

Derecho de huelga es la facultad que la ley confiere a los trabajadores; su ejercicio es legal cuando se persigue el equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo.

Mientras el Contrato Colectivo de Trabajo se cumpla y este en vigor el derecho de huelga por parte de los trabajadores se nulo.

Comisiones Mixtas son aquellas integradas con representantes del patrón o patrones y de los sindicatos obreros; su labor es mantener una posición de acuerdos y convenios.

Cláusulas transitorias son aquellas cuyo objetivo es regular situaciones meramente temporales y extraordinarias tales como son: pago por concepto de gastos de conflicto, salarios durante el tiempo que se mantuvo la huelga, aplicación retroactiva a ciertas prestaciones en el supuesto de que si esta antecedido a la celebración o a la revisión del contrato colectivo.

Pudiendo ser estas; Contractuales, profesionales, colectivas o de beneficio común.

El régimen del Contrato Colectivo de Trabajo comprende tres características esenciales:

a).- De la **Obligatoriedad** significa la celebración de un contrato colectivo, cuando así le sea demandado por el sindicato o sindicatos en representación del sector obrero, es decir implica respetar por ambas partes las condiciones consignadas en el Contrato Colectivo de Trabajo durante su vigencia. El intento por modificar previo a su vigencia nuevas condiciones de trabajo y de prestaciones, se traduce en la privación del derecho de huelga.

No contrariar las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo significa que nada puede derogarse mientras este vigente, salvo que sea de común acuerdo entre las partes que lo celebraron y de todas aquellas que resulten o puedan resultar obligadas por el.

b).- De la **Extensión y/o aplicación a terceros** El contrato Colectivo de Trabajo tiene poder extensivo según precepto en art. 396 de la LFT, establece que obliga a respetar sus términos, a todas las personas físicas o morales que integran o formen parte de la comunidad de la empresa llámese profesional o industrial.

Existe la obligación de las partes que intervienen en el Contrato Colectivo de Trabajo de hacer extensivas sus disposiciones a terceros, independientemente de que todos los trabajadores pertenezcan o no al sindicato de obreros contratantes el patrón o patronos deben de concederles u otorgarles las prestaciones consignadas en el, salvo que se trate de empleados de confianza quienes se les puede excluir de su aplicación.

c).- De la **Inmediatez** refiere de manera estricta, inmediata y automática la celebración o reforma de un contrato colectivo implica la modificación de las cláusulas del contrato individual existente.

Elementos formales

La Formalidad y Duración del Contrato Colectivo implican su celebración por escrito bajo la pena de nulidad y su permanencia por un tiempo indefinido, por tiempo fijo, y por obra determinada, respectivamente. (art. 390 e la L.F.T.)

Formalidad requisito necesario para la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, motivo por el cual debe celebrarse por escrito bajo la pena de nulidad, por triplicado, conservando un ejemplar cada una de las partes y el triplicado se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la junta Federal o Local de Conciliación, quien a su vez lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, en caso contrario es nulo.

Su formalidad obedece a la complejidad, su gran contenido que regula, que difícilmente podría confiarse a la memoria, pues su aplicación requiere de precisión.

Su Deposito "El Contrato Colectivo de Trabajo" si la empresa o empresas son de Jurisdicción local debe depositarse como requisito necesario para su vigencia; ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje si se trata de empresas de Jurisdicción Federal.

El Contrato Colectivo de Trabajo desde el momento en que se deposita por primera vez, adquiere una existencia indefinida y única. Según art. 390 de la Ley Federal del Trabajo surte efecto a partir de la fecha y hora en que se deposita, salvo lo dispuesto en su segundo párrafo donde estipula de que fecha a que fecha corre el plazo para dos años para su revisión, cualquiera que hubiese sido la fecha de su deposito, servirá de base la fecha del vencimiento del contrato.

Mas sin embargo en la mayoría de los casos de la revisión el Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor aun cuando no haya sido depositado.

La Revisión: La Revisión Anual de Contratos Colectivos entro en vigor a partir del 01 de Mayo de 1975, como respuesta a los siguientes factores:

a).- Se exhorta a los empresarios a la firma de un acuerdo al incremento de salarios en el mes de Septiembre de 1973, en respuesta a la Perdida de su poder adquisitivo por el alza de precios.

b).- Con la finalidad de dar solución a los conflictos de huelga producto de la demanda general del incremento de sueldos, en el mes de Septiembre de 1974 se firman las bases generales por conducto de las organizaciones sindicales y empresariales integrantes del Congreso de Trabajo.

c).- El 30 de Septiembre de 1974 es publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, que tiene como precedente el manifiesto en las bases generales a efecto de que el Poder Ejecutivo promoviera las reformas necesarias, con el propósito de que en lo sucesivo los salarios pactados en cada Contrato Colectivo de Trabajo fueran ajustados una vez transcurrido un año de su revisión.

e).- La Ley Federal del Trabajo se Reforma producto del decreto aludido anteriormente en los art. 561, fracc.v; 570 ; 571, Fracciones I y II ; 573, Fracciones III y IV., mismos que refieren condiciones de salarios. Además se adicionan los art. 399 bis; 419 bis ; Fracción VII del 450 y Fracciones VI y VII del 561.

Art. 399 bis quedo como sigue:

Sin perjuicio de lo que establece el articulo 399, los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiera los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de una año transcurrido desde la celebración, revisión o prorrogación del contrato colectivo.

El art. 419 bis. Se refiere a los contratos Ley.

El art. 450, fracción VII agrega como objeto de la huelga, el exigir "La revisión de los salarios contractuales a que se refieren los art. 399 y 419 bis." y el art. 561 hace referencia a los deberes y atribuciones de la dirección técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que deberá publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida.

En particular el art. 399 bis., de gran interés por lo que señala :

a).- Existe la obligación por parte del Patrón atendiendo los procedimientos legales claro esta, de revisar el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo menos cada dos años, en lo que refiere al clausulado administrativo, como las prestaciones sociales, entendiéndose que deberá de tomarse en consideración la situación económica de la compañía.

b).- Existe la obligación por parte del patrón atendiendo a la necesidad de compensar el incremento ocurrido en el costo de la vida. La revisión por lo menos cada año, de los salarios en efectivo por cuota diaria; cabe mencionar que en este supuesto no procede la revisión del clausulado administrativo y prestaciones sociales.

Consideraciones sobre las prestaciones

Con el propósito de ubicar la naturaleza y rasgos peculiares de las prestaciones, dentro del marco teórico en el Contrato Colectivo de Trabajo, nos lleva a proceder a su definición:

La Organización Internacional del Trabajo define las prestaciones como: " Los diversos servicios de bienestar social oficiales y no oficiales, organizados sobre una base general para los jóvenes, los necesitados los impedidos en la comunidad tomada en su conjunto ; y los distintos programas de seguridad social destinados a proteger los ingresos de los trabajadores en caso de accidentes, maternidad, enfermedad, ancianidad, desempleo, etc."

III Congreso de Relaciones Industriales, Agosto de 1965, Memoria. Arte y Cultura. "Las prestaciones y Económicas Sociales".

Servicios de bienestar social de carácter oficial, se entiende como tal, las bibliotecas publicas, los parques de diversión, los deportivos populares, etc., De carácter no oficial se encuentran las despensa familiares, los servicios de comedor en las empresas, los servicios de transporte, etc.

Programas de Seguridad Social entendiéndose como tal los destinados a proteger los ingresos de los trabajadores que no solo implica el aumento de salarios, sino en mayor rendimiento del mismo, a través de planes y programas de jubilación, clínicas para un sector industrial, ayuda por maternidad, dote matrimonial, seguro para accidentes, canastillas infantiles, etc., son una forma de apoyar al trabajador para que sus salarios se vean protegidos ante determinadas circunstancias y un tercero cubra su costo.

De lo anterior podemos enfatizar que dichas prestaciones no se estipulan de manera contractual.

Definición de prestaciones "Bienes, instalaciones, facilidades o actividades, que se proporcionan por la empresa a sus trabajadores, además de lo estrictamente debido por su labor, con el fin de que obtengan algún beneficio, de algún modo ligado con su trabajo"

Aún cuando atiende al ámbito de la relación laboral, de igual manera establece que el patrón puede otorgarlas vía contractual o no.

Bienes se refiere a las prestaciones tales como son: casas habitación, clubes deportivos, escuelas para los hijos de los trabajadores.

Instalaciones se refiere a los comedores industriales, servicios de regaderas, bibliotecas, etc.

Facilidades se refiere a los convenios con centros comerciales, equipos deportivos, etc.

Actividades se refiere a la convivencia: tardeadas, cena de navidad, etc.

Prestaciones que recibe el trabajador adicional a su salario.

En relación a las definiciones anteriores podemos intuir que las prestaciones reúnen ciertas características:

a).- El pago del salario debe pagarse, la prestación no lo sustituye, lo incrementa.

b).- La prestación obedece a un beneficio adicional a todos los previamente establecidos por la ley.

c).- Propósito elevar poder adquisitivo al salario percibido por el trabajador. Son erogaciones en las que incurre el patrón a favor del trabajador, de lo contrario para poder disfrutar de alguno de estos beneficios el tendría que hacer uso de su salario.

3.3 Evolución del Contrato Colectivo en México

El Contrato Colectivo de Trabajo obedece a dos supuestos:

a). - *Una relación Laboral.*- es decir la existencia de un grupo de trabajadores dependientes de un patrón, condición necesaria para la existencia del Contrato Colectivo.

b).- *Una Asociación de Trabajadores constituida en nuestra época necesariamente lícita y legalmente, aunque él o anterior no significa que lo haya sido desde el principio del desarrollo del Contrato Colectivo.*

El Contrato Colectivo de Trabajo vino a reemplazar y/o sustituir la existencia del Llamado Reglamento de Trabajo; documento que representaba en su momento la reglamentación Colectiva de Trabajo; es decir la relación laboral de las condiciones de trabajo; salarios, jornadas, horas extras, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y disciplinas, donde su fuente era unilateral, pues se formulaba por parte del empresario y el trabajador exclusivamente se concretaba a prestar sus servicios en la Compañía al adscribirse a dicho documento en forma absoluta.

Producto del proteccionismo tan marcado que existía por parte del Estado hacia el Capital de Trabajo y de este a su vez en perjuicio del trabajador, en la Segunda Mitad del Siglo XIX en Inglaterra en el año de 1862, para los tejedores de lana, nace en sus inicios bajo la modalidad de un Contrato Colectivo Ordinario El Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo previo a su reconocimiento y protección por parte de la instancia legal, tuvo en su evolución periodos de transición;

a).- La Celebración de Contratos Colectivos de Trabajo por parte de las asociaciones de trabajadores en Inglaterra en el año de 1824, no fueron aceptados del todo desde su primera manifestación, prueba de ello, los patronos tenían la facultad de su aceptación o no. En respuesta los trabajadores con el fin de proteger lo consignado, recurrir como ultimo recurso a la huelga. No fue sino hasta la segundo segmento del Siglo pasado en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, cuando el sector obrero fue fortaleciendo sus sistemas de organización, permitiéndoles luchar en condiciones mas imperantes, y se conquistó abiertamente el reconocimiento y la fuerza del Contrato Colectivo de Trabajo.

b).- Se vislumbra una segunda etapa del Contrato Colectivo de Trabajo como resultado de su aparición, donde el Estado y el Patrón, no podrían seguir interviniendo y no les resta mas que aceptar abiertamente lo que tiempo atrás había sido reconocida por la Ley la Asociación Profesional, es decir la libertad del hombre por agruparse libremente a grupos lícitos que se integren, llegándose a constituir como una manifestación de la fuerza que el trabajador iba adquiriendo misma que se reflejo en la petición de sus derechos en la relación laboral y no por su fundamento jurídico.

c). *El Contrato Colectivo de Trabajo y su existencia por las normas del Derecho Civil.* - El contrato era la única figura jurídica que podía explicar su existencia, momento a partir del cual, se iniciaron estudios del Contrato Colectivo de Trabajo en relación a contratos de tipo Civil y fue así como el Derecho Civil aceptó informalmente su existencia.

d). - Como precedente de su Evolución el Contrato Colectivo de Trabajo se le reconoce su existencia por las leyes Civiles y nace a la vida jurídica. La promulgación del Nuevo Código Civil Holandés, primera ley en el continente europeo que reconoció y reglamento el Contrato Colectivo de Trabajo el 1º. de Septiembre de 1900. Posteriormente el Código Federal Suizo de las Obligaciones, reglamento también el Contrato Colectivo de Trabajo el 1º. de Enero de 1912.

Código Federal Suizo de las Obligaciones retranscripción:

Art.- 322 El Contrato Colectivo de Trabajo para que se le reconozca su validez jurídica deberá efectuarse por escrito y si transcurrido un año a partir de la fecha de su celebración las partes no acuerdan respecto a su duración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses, así mismo deberá contener las reglas generales en relación a las condiciones pactadas entre patrones o asociaciones patronales con los obreros o asociaciones obreras.

Art.- 323 En la Medida en que se derogue el Contrato de Trabajo es nulo y sus cláusulas pactadas entre obreros y patrones podrán ser reemplazadas por el Contrato Colectivo de Trabajo.

e). - Inicialmente el Contrato Colectivo es de Carácter civil. No obstante esto Surgen las Leyes especiales en reglamentación del Contrato Colectivo de Trabajo, siendo los primeros países en reglamentarlo en forma especial; Alemania, Francia y España en los años de 1918, 1919 y 1924 respectivamente.

f). - EL Derecho del Trabajo era un simple estatuto que reglamentaba las relaciones entre obreros y patrones, con el surgimiento de nuestra Constitución recibe mayor fuerza y con ello el reconocimiento absoluto y garantías por parte del propio Derecho Constitucional.

Se interpreto que la Constitución al hablar de Contrato de Trabajo (relaciones colectivas), al mencionar el derecho de asociación profesional, se refería al Contrato Colectivo de Trabajo, mas sin embargo su artículo 123 no hace mención expresa al respecto.

El Contrato Colectivo de Trabajo en México surge con la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, donde se le reconoce su validez y existencia jurídica

El Contrato Colectivo en México muestra su evolución histórica reflejo de una lucha incansable por la libertad, independencia y respeto a sus garantías individuales, figura jurídica que hoy en día reconocen nuestras leyes.

Evolución de los Contratos Colectivos

- Inglaterra : 1824 La celebración del convenio; Reglamento de trabajo, que refiere las condiciones de trabajo; salario, jornada, horarios, descansos, disciplinas, vacaciones, etc., de tejedores de la lana.*
- Alemania, Bélgica Aceptación por parte del Estado a la Asociación Profesional y por ende Surgimiento y reconocimiento del Contrato Colectivo por la parte patronal.*
- y Francia : 1864*
- Francia : 1870 Proceso de fundamentación a su existencia como Contrato Colectivo por parte del Derecho Civil ; Surgimiento la vida jurídica , en el Derecho privado refiriéndose a la relación entre particulares y no a la actividad del Estado.*
- Holanda : 1900 El Contrato Colectivo una vez reconocida su existencia, nace a la vida jurídica gracias a las leyes Civiles. La primera ley que promulgo en Europa el reconocimiento y reglamentación del Contrato Colectivo fue el Nuevo Código Civil Holandés.*
- Suiza : 1912 El Código Federal Suizo de las obligaciones se reglamento el Contrato Colectivo.*
- Alemania : 1918 Es reglamentado el Contrato Colectivo en leyes especiales.*
- Francia : 1919 Reglamentan el Contrato Colectivo en forma especial.*
- Alemania, Francia El Contrato Colectivo es reconocido por las garantías Constitucionales.*
- Inglaterra : 1924*
- México: 1931 Surge la Ley Federal del Trabajo y la Constitución reconoce el Derecho de Asociación.*
- México : 1970 Surge la Segunda Ley Federal del Trabajo.*

CASO PRÁCTICO

4.1 Antecedentes

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., fue fundada en febrero de 1971, para aprovechar la coyuntura del mercado de colchones, al no existir un colchón integral de espuma de poliuretano flexible, la Dirección General, decidió realizar una prueba piloto en la ciudad de Guadalajara, logrando desarrollar un producto de gran aceptación con una imagen muy favorable y de gran penetración en el mercado.

La espuma de poliuretano flexible, un producto prácticamente nuevo en México.

Iniciando sus operaciones como una planta de distribución de espuma flexible de poliuretano y colchones, abasteciendo en un principio al mercado local y posteriormente extendiéndose a las ciudades de la frontera norte.

Su producción en serie se inició en México a mediados de los años 70's cuando se dejó de importar el TDI y el Poliol, sustituyendo primero al Látex que proviene de la plantación del árbol de hule y ahora se utiliza en pequeñas cantidades para productos muy especiales, debido a su escasez y alto precio. Algunas personas siguieron llamando al poliuretano "Hule Espuma".

Posteriormente la espuma de poliuretano se encargó de sustituir en buena medida al resorte, trapo de desecho o borra, henequén, fibra de coco y a todo aquello se usaba para amortiguar en la industria mueblera, colchonera y automotriz principalmente.

Convirtiéndose en uno de los principales fabricantes del país con un amplio y reconocido prestigio. Siendo líder en el mercado de la espuma de poliuretano.

Esto es motivo de orgullo para todos, pero también es una gran responsabilidad, la de ofrecer el producto más adecuado para los usos y necesidades del cliente.

Ciertamente toda empresa tiene la obligación de ofrecer productos y servicios de calidad, pero en el caso de Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., por ser líderes en este mercado, estas acciones marcan la pauta a seguir, por otros productores de espuma, así que lo que se hace no solo impacta a los clientes potenciales sino también de manera muy particular a un amplio sector de los usuarios de espuma de poliuretano en México.

Es motivo de orgullo saber que en la gran mayoría de los hogares mexicanos nos encontramos con nuestro producto y esto es de gran satisfacción para Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., por lo que todos los que colaboramos en la empresa día a día nos comprometemos más para hacer mejor nuestro trabajo, orgullosos siempre de pertenecer a una gran empresa.

En sus inicios se instalaron en el Estado de México dos locales ubicados en Fray Cervando Teresa de Mier # 1591, Avenida Parques Vía, cuyo personal aproximado era de 35 a 40 personas en promedio, estas instalaciones las cuales una de ellas estaba como bodega, estuvieron desde 1971 hasta octubre de 1975, cuando posteriormente se iniciaron las labores en la planta ya ubicada en Josefa Ortiz de Domínguez # 20, Tlalhepantla Edo. de México.

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., es una empresa con su propio capital, cuyas principales líneas de productos eran colchones de poliuretano y espuma flexible de poliuretano, creando así las áreas de espuma y corte de espuma.

En sus inicios Derecho del trabajo, S.A. de C.V., fue una empresa de tipo familiar, que durante julio de 1979, uno de los más importantes grupos industriales en México, el Grupo Industrial Alka, adquiere la mayoría de las acciones de la compañía con la idea de llevar a Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., a un máximo desarrollo, cuyo objetivo era lograr una mayor penetración en el mercado con la creación de nuevas líneas, período en el cual se instala una máquina BSL y dos cortadoras verticales.

En 1982 se instaló una máquina de Max Foam dando un impulso de gran magnitud a la producción de espuma la cual amplió el mercado del consumidor.

En enero de 1984, el grupo AIKA, a través de Acojinamientos Shelker, adquiere la empresa que ataca principalmente el mercado de la espuma flexible de poliuretano.

No cabe duda que la humanidad ha recibido beneficios de los muchos descubrimientos que el hombre ha hecho, trátese de la electrónica, la física, la medicina y también en la Química, entre los cuales el poliuretano ha sido uno de los productos más versátiles con que contamos, ya que lo puedes hallar en la industria del colchón, el vestido, la decoración, la zapatera, automotriz, electrónica y algunos otros más.

Si quisiéramos destacar uno de sus valores más atractivos es el confort, dentro de lo cual encontramos el poliuretano flexible que se produce y comercializa en nuestro país desde hace más de 30 años.

Es necesario señalar que si de confort se trata, debemos de mencionar que la densidad es fundamental. Densidad si esta unidad de medida es el peso en 1m³, nos ayuda a determinar no solo el confort sino otras propiedades útiles para la aplicación de que se trate, siendo la 17 Kg. 7m³ la menor aceptable y pasando por 20, 24, 27, 30, 35, 40 y más, dentro de los parámetros estándares y pudiendo obtener espumas suaves, súper suaves, firmes, súper firmes, espumas con retardaste a la flama.

Debido a sus diferentes aplicaciones el poliuretano es y sigue siendo versátil y útil en diferentes mercados.

Tu mismo te beneficias de sus cualidades entre ellas el confort en el hogar, automóvil, en las butacas de tu cine, en tu colchón, en tu sala, en tus tenis, en la ropa. En fin gracias a el poliuretano todos podemos confortarnos y hacer nuestra vida más agradable.

En los últimos años, el mercado de espuma flexible en México, mantiene un alto índice de crecimiento anual, esto refleja una nueva perspectiva muy amplia para realizar un crecimiento constante para la empresa.

Derecho del trabajo, S.A. de C.V., es el primer productor de colchones en México de espuma flexible de poliuretano, a pesar de que sus principales competidores tienen una antigüedad promedio de 100 años, compite favorablemente con más de 100 productores de colchones y espuma flexible de poliuretano encaminados a diversos productos de la industria mueblera, zapatera y automotriz en el país.

Como reconocimiento a la calidad de sus productos, ha ganado, continuamente en los últimos años el premio "Calidad y Prestigio" como la mejor espuma y marca de colchones en el mercado nacional.

Su planta productiva, es la mayor de Latinoamérica, cuenta con la mejor tecnología en la fabricación de poliuretano con una capacidad instalada para producir 6,000 toneladas de espuma y 500,000 colchones al año. Destacan entre sus principales equipos, las máquinas laminadores y cortadoras, varias de ellas únicas en México de tecnología alemana.

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., elabora productos industriales de alta calidad para las industrias mueblera, zapatera y automotriz.

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., ha sabido mantener y acrecentar ampliamente un mercado de altas especificaciones y alta calidad, tanto en el servicio como en el proceso pero sobre todo en el producto.

La introducción a este mercado, es como una aplicación mas de la espuma de poliuretano, ha sido resultado de una buena conjugación de recursos, no solo humanos sino técnicos.

Era el mes de mayo de 1989 cuando en Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., se iniciaban operaciones de bondeado para la industria automotriz en aquel entonces se contaba con una sola maquina bondeadora, hoy lo que fue un proyecto es toda una realidad pues actualmente somos proveedores confiables y autorizados para clientes como: Chrysler, General Motors y V.W., entre otros.

La calidad del proceso y del producto esta garantizada, puesto que nuestras maquinas cuentan con los adelantos tecnológicos, que aunados a la competencia de nuestro personal, permiten incrementar totalmente la confiabilidad de las variables de los procesos y así garantiza la calidad del producto, con un mínimo de desperdicio y un máximo de seguridad.

El proceso de bondeado inicia desde la fabricación de la espuma, realizada conformaciones y bajo la supervisión de la Gerencia de Aseguramiento de Calidad, con un estricto control de los procesos.

Posteriormente la espuma pasa al departamento de corte y laminado donde se lamina en diferentes espesores y anchos, finalmente pasa al procesos de bondeo, surge así el nuevo producto de tela bondeada, que es utilizada para las vestiduras de los asientos, toldos y otras partes del interior del automóvil.

Con el fin de obtener la certificación en QS9000 tanto en la planta de Monterrey como en la Planta de México se esta trabajando sin escatimar esfuerzo alguno, no solo en la capacitación al personal sino en mejorar todos y cada uno de los procesos, el objetivo es ser proveedores certificados y confiables de la industria automotriz.

Una de las industrias del país con mayor proyección es sin duda la automotriz, ser uno de los proveedores certificados de la misma, es un privilegio que buscan muchas empresas, aunque no todas con éxito.

Actualmente la empresa Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., produce vinilos bondeados, mismo que se utilizan para la fabricación de vestiduras, coderas y cartones internos de las partes de los automóviles de las diferentes armadoras automotrices.

Dentro de la industria automotriz existe un proceso al que se llama bondeado.

Se puede definir el bondeado a la flama como un proceso productivo, en el cual se adhiere un determinado material textil a la espuma de poliuretano por medio del material resinoso entre los 1060-1400 grados centígrados.

Los materiales que se pueden adherir o fusionar a la espuma son muy variados de acuerdo a las necesidades y a los procesos posteriores, desde las telas de soporte, vinil, papel, cuero sintético, telas de vistas, entre otras.

Lo cual garantiza un amplio mercado en la industria automotriz, zapatera, mueblera y de acabados.

La espuma flexible de poliuretano es la materia prima elemental en el proceso del bondeado por lo que se hace necesario definirla como plástico celular elástico y resistente, permeable al paso del aire y con mejores propiedades de acojinamiento de cualquier otro producto sintético natural.

El bondeado de telas y vinilos se realiza actualmente enviando a las plantas terminales de auto partes, y estas lo transforman.

El material bondeado en vestiduras depende de las demandas de estas plantas, ellas piden diferentes bondeados de telas y diferentes espesores, lo que ocasiona que a una empresa que se dedica a este proceso, deberá tener requerimientos de las plantas terminales, así como también disponibilidad de mano de obra y maquinaria con calidad.

Sus productos automotrices, se encuentran en los automóviles de alta calidad.

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., es el segundo vendedor en un mercado de 30 competidores de espuma de poliuretano, para usos industriales y de manufactura.

Dentro de la industria colchonera y de acojinamientos, Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., cuenta con la mayor cobertura nacional con sucursales en Guadalajara, Monterrey, León, Hermosillo, Puebla y Mexico, además de su amplia cartera de mas de 800 clientes.

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., ocupa el lugar 219 dentro de las 500 empresas mas grandes de México, y ha avanzado 190 posiciones en los últimos años.

Mercados

Nuestra empresa ataca básicamente tres mercados

La industria colchonera con las marcas de colchones Selkar y Siker, líderes en el mercado.

La fabricación y venta de espuma de poliuretano flexible (muy utilizado por la industria mueblera, colchonera, del calzado y la industria automotriz).

El bondeado que va dirigido a la industria automotriz.

4.1.1 Misión

Toda organización esta creada con una Misión, es decir con una razón de existir.

La Misión que nos dice hacia donde queremos llegar como organización. Como miembros de esta organización resulta imprescindible conocer hacia donde tenemos que enfocar nuestro trabajo diario, de ahí que es nuestro deber conocer y entender claramente la Misión de Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., como empresa.

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., es una compañía con presencia en el mercado nacional, dedicada a satisfacer consistentemente, con calidad y oportunidad, las necesidades de sus mercados industriales y de consumo, en productos dirigidos a la industria mueblera, colchonera, del calzado y de la industria automotriz.

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., posee estrategias internacionales y buscara crecer en productos, mercados o tecnología, relacionadas a sus operaciones, con rendimiento adecuado para sus accionistas. Desea sobresalir y trascender por la calidad y desarrollo de su gente, de sus productos y de sus proveedores, así como lograr ser el productor de menor costo, disponer de suficiencia tecnológica y ejercer influencia en la comunidad.

Concretar la consolidación del Liderazgo de una organización de alto prestigio y gran trayectoria en el Negocio de colchones de espuma y bondeado, mejorando continuamente nuestros productos y servicios para identificar y satisfacer las necesidades de nuestros clientes, proporcionando una rentabilidad atractiva a nuestros accionistas, creando fuentes de trabajo, aportando de nuestra parte el mejor esfuerzo para el bienestar económico del país y propiciar un ambiente participativo, retador y estimulante que ayude a la superación de nuestro personal.

4.1.2 Visión

La Visión nos dice cual es el camino que tenemos que seguir para alcanzar esa Misión. De igual forma nuestro deber es conocerla y asimilarla para contribuir con la misma.

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., basado en la calidad de su gente y en su acervo tecnológico, orientara todas sus operaciones hacia el mercado, superando consistentemente las expectativas de sus clientes.

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V. será una empresa líder en nuestro ramo, que se mantenga a la vanguardia en la mejora constante de la fabricación de Espuma Flexible de Poliuretano y Colchones destinados a la Industria Automotriz en particular y al consumidor en general; utilizando la mas alta tecnología, manteniendo una actitud responsable hacia su personal, sus accionistas y en el entorno social en el que participa, bajo un ambiente laboral de buenas relaciones entre todo el personal, motivados, preocupados y ocupados por el bienestar general de la empresa, trabajadores, inversionistas y la sociedad; así como, de sus resultados, siempre enfocados a la satisfacción constante de nuestros clientes.

4.1.3 Valores

Además de lo contenido en la Misión y Visión, en Derecho del Trabajo, S.A. de C.V. tenemos una serie de principios y valores que es fundamental conocer y seguir...

Rentabilidad

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V. debe ser una compañía que reditué, a efecto de continuar con su crecimiento y abordar con éxito todos sus compromisos ante sus accionistas y su personal.

Trabajo en Equipo

Creemos que el trabajo en equipo es uno de los principios que nos permite avanzar mas rápido hacia nuestra meta común: satisfacer al cliente.

Mejora Continua

De igual forma consideramos que siempre existe una mejor manera de hacer las cosas.

Para Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., la mejora continua debe ser una constante de todos los días; lo mismo en un escritorio, en un taller o en una línea de producción.

Innovación

La innovación es factor fundamental en nuestro desarrollo. El idear una manera distinta de hacer las cosas, es una de nuestras peculiaridades de nuestro liderazgo.

Clientes

- a) Brindar siempre la mejor calidad y precio en los productos que fabricamos.*
- b) Proporcionar una mejora constante en el servicio y atención a nuestros clientes.*
- c) Mantener una comunicación amplia entre todo el personal.*
- d) Fomentar el bienestar y seguridad de todos los que formamos la empresa.*
- e) Apoyar la superación personal*

Debemos trabajar pensando en nuestros clientes, proporcionándoles mejores productos y servicios que nuestros competidores.

¿Quién es el Cliente? :

- *El cliente es la persona más importante que hay en la empresa*
- *El cliente no depende de nosotros, sino por el contrario, nosotros dependemos de él.*
- *El cliente no interrumpe nuestro trabajo, precisamente trabajamos para él.*
- *El cliente nos hace el favor de preferirnos y nos da la oportunidad de servirle; nosotros no le hacemos ningún favor al atenderlo.*
- *El cliente no representa para nosotros una cifra determinada; cualquiera que sea la cuantía de su compra debemos procurar adivinar y satisfacer su gusto y su criterio.*
- *El cliente no es una persona con quien nosotros debemos discutir aunque no tenga la razón, porque esto no haría mas que traernos dificultades.*
- *El cliente es el que nos ofrece sus necesidades y la oportunidad de servirle.*
- *Nuestro deber por lo tanto es trabajar para que nuestro cliente obtenga utilidad en sus transacciones, al igual que nosotros mismos.*

Proveedores y Distribuidores

Son nuestros socios, por lo cual nuestra empresa debe mantener con ellos relaciones mutuamente provechosas.

Personas

Creemos que lo mas valioso de nuestra organización es la gente que la compone, por lo cual, para ayudar en su crecimiento como personas, nos esforzamos proporcionando un ambiente participativo, retador y estimulante que, a su vez, les permita canalizar sus energías a la consecución de las metas de nuestra organización.

Somos un equipo, debemos tratarnos con respeto y confianza.

Accionistas

Nuestro esfuerzo constante se dirige a obtener rendimientos óptimos para incrementar el valor de nuestra organización para sus accionistas.

Comunidad

Estamos conscientes de nuestra responsabilidad hacia la comunidad respecto al medio ambiente y procuraremos trabajar para mejorarlo.

Con lo anterior aseguramos la permanencia de nuestra organización en el tiempo.

4.1.4 Perfil de los Negocios

Actualmente Alka es uno de los grupos más importantes en el país, por su participación en la vida económica de la nación, con su variado perfil de negocios que van desde la petroquímica, el acero, alimentos, empresas diversas, hasta telecomunicaciones en los grupos llamados: ALKEX (para la petroquímica), HYLKEX (para el acero), SIGKA (para alimentos), VERKEX (para empresas diversas, donde orgullosamente nos ubicamos) y ONEKA (para las telecomunicaciones).

Perfil de Negocios del Grupo ALKA quien genera alrededor de 25,000 fuentes de trabajo, contribuyendo al fortalecimiento económico del país.

4.1.5 Nuestro Factor Humano

Me es muy grato darte la más cordial bienvenida; En Derecho del Trabajo, S.A. de C.V. somos un equipo cuya base es la comunicación franca, abierta y constante entre quienes la conformamos.

Deseo que al unificar tus objetivos particulares con los generales de la empresa y realizarse ambos paralelamente, logremos tu desarrollo personal, y el crecimiento en general de Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., mismo que reditué en una estabilidad económica, que a su vez se traduzca en un mejor nivel de vida para nuestras familias.

Nuestra empresa, ha llegado a la etapa del crecimiento acelerado, esto se debe indudablemente al elemento humano. Tu constante esfuerzo, tu voluntad de superación, han sido y seguirán siendo definitivos para la buena marcha de la empresa.

Es importante que todo individuo sea valorizado como persona y que el trabajo que desarrolles en el futuro, signifique una realización plena de tus propias capacidades.

El trabajo, en si debe ser para ti una satisfacción, mas que una obligación.

La labor que vas a desempeñar en Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., igual que las labores de todos los que trabajamos aquí, son igual de importantes.

Nuestra compañía, procura poner a tu disposición todos los medios necesarios y suficientes para la satisfacción de tu trabajo, proporcionando sueldos y prestaciones superiores al promedio del mercado, cuidando con ello, el prestigio y la estabilidad de la empresa.

Con tu participación, Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., seguirá creciendo cada vez más, pues sus productos serán mejores cada día y la posibilidad de incrementar los satisfactores del trabajo y la estabilidad de la empresa serán mayores.

Es necesario no olvidar que todo beneficio que procures a favor de la compañía, redundara en un beneficio para su personal.

4.1.6 Objetivo:

- Ser la mejor opción de "Calidad y Tecnología" al servicio de nuestros clientes

Objetivos Particulares:

- Desarrollar, producir y vender nuestros productos de primera calidad.
- Incrementar constantemente nuestra participación en el mercado nacional, manteniendo nuestro liderazgo.
- Asegurar para los inversionistas y para el personal, la estabilidad de la empresa.
- Mantener una posición financiera sólida.
- Planear, organizar y llevar a cabo eficazmente las diversas actividades de la empresa.
- Desarrollar un ambiente de trabajo que permita lograr la máxima productividad, aprovechando las capacidades del personal y dando adecuada satisfacción a sus ambiciones.

4.2 Objetivo y Limitaciones del Contrato Colectivo

Una de las principales condiciones para un proceso ininterrumpido de operación de las organizaciones es el conocimiento y reconocimiento de los derechos y deberes que las partes contratantes se deben recíprocamente; su desconocimiento e inobservancia coloca aquellas en un severo riesgo, en ocasiones de consecuencias irreversibles, particularmente cuando se tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo; remarcado dicho riesgo, si tal se tiene celebrado con organismos sindicales de corte intransigente.

Con la finalidad de ser lo mas objetivos posibles respecto de la integración del presente Contrato Colectivo de Trabajo, nos dimos a la tarea de recabar información real en cuanto a su contenido en general; Titulares del Contrato Colectivo, Clausulado, Costos, etc., mismos que fueron previamente puestos a consideración y disposición de las partes involucradas sindicato y empresa titulares del presente, para su revisión.

Objetivo

Difundir el presente Contrato Colectivo de Trabajo en lo que se refiere a su contenido y su aplicación ante la Dirección General, Gerencia General, Gerencia Administración y Finanzas, Gerencia de Ventas, Gerencia Manufactura, Gerencia de Servicio Médico y Seguridad Industrial, Gerencia de Relaciones Industriales, Jefes de Departamento y Supervisores en General.

Limitaciones

El presente modelo de Contrato Colectivo es una guía práctica y exclusiva para su aplicación desde el punto de vista administrativo, haciendo referencia por supuesto aquellas cláusulas que intervienen meramente para efectos de trámite legal, requisito indispensable para su formulación.

**4.3 Contrato Colectivo Vigente "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V."
(Previo a las demandas contenidas en el Pliego Petitorio)**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato Colectivo de Trabajo, que celebran por una parte la Empresa denominada "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.", ubicada en la calle de Montes Urales No. 1587, Fraccionamiento Lomas de Chapultepec, en Mexico Distrito Federal y por la otra, el "Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana".

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Las partes contratantes convienen en que para los efectos de la denominación en el cuerpo del presente contrato, tratándose de la Empresa "Derecho del Trabajo S.A. de C.V.", se le denominará únicamente con la palabra "EMPRESA" y el "Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana", se le denominará con la palabra "SINDICATO", y cuando haya necesidad de hacer mención de la Ley Federal del Trabajo se hará con la palabra "LEY".

SEGUNDA.- (NO A LUGAR)

TERCERA / CUARTA.- La EMPRESA reconoce que el Sindicato es el representante genuino del interés profesional de sus trabajadores sindicalizados que laboran en la planta por lo que se obliga a tratar con los representantes debidamente acreditados del SINDICATO, todos y cada uno de los conflictos que se susciten con motivo de la presentación de servicio de sus trabajadores.

La Empresa otorgará al Sindicato dos salarios mínimos del tabulador al año por cada trabajador sindicalizado para la celebración del Aniversario del Sindicato.

QUINTA.- EL SINDICATO por su parte nombrará un Comité Ejecutivo Local, el que en todos los casos deberá estar integrado por trabajadores de la propia EMPRESA, quienes quedarán facultados para tratar los conflictos de carácter individual y general pero siendo asesorados en cuantos casos sea necesario por los funcionarios del Comité Ejecutivo del Sindicato.

SEXTA.- La empresa tiene derecho exclusivo a administrar libremente su negocio y por consiguiente ni los trabajadores ni el sindicato o sus representantes tendrán injerencia alguna a este respecto. De igual manera, la empresa se compromete a no intervenir en la vida interna de la Administración del Sindicato.

SÉPTIMA.- El presente contrato se celebra por dos años en lo que a prestaciones se refiere y por un año en cuanto al tabulador de salarios, a partir de las 06:00 a.m. del día 14 de Enero de cada año horas en que empiece el primer turno, independientemente de su depósito ante las autoridades de trabajo competentes.

OCTAVA.- Las partes conviene tener pactado todo lo no estipulado expresamente en este Contrato, pero que se encuentra establecido en la Ley en beneficio de los trabajadores.

NOVENA.- No quedan comprendidas dentro de este Contrato y en consecuencia no les obligan sus estipulaciones, todas aquellas personas que ocupen puestos de Dirección, Administración, Inspección o Vigilancia, tales como: Directores, Gerentes, Jefes, Supervisores, Encargados, Cajeros, Empleados de Oficina, Vigilantes y Veladores, señalándolos en forma ejemplificativa más no limitativa.

DECIMA.- Para casos de vacantes o puestos de nueva creación, que por cualquier circunstancia ocurran en la Empresa, ésta se obliga a cubrirlos con trabajadores miembros activos del Sindicato contratante y que en ningún caso tendrán parentesco con el personal sindicalizado que se encuentre en forma activa.

Los cuales deberán cubrir lo siguiente:

- a) Cubrir los requisitos que la Empresa tenga establecidos o establezcan de acuerdo con el Sindicato contratante.
- b) Pasar satisfactoriamente las pruebas físicas y de aptitud que la empresa tenga establecido.

Cuando se presente una vacante definitiva de acuerdo al párrafo primero de la presente cláusula, la Empresa de común acuerdo con el Sindicato podrá escoger al candidato que deba ocupar dicha vacante.

En caso de que la vacante sea sustituida por un trabajador de planta, se considerarán 30 días de prueba en el nuevo puesto, contados a partir del momento en que el trabajador se encuentre totalmente capacitado.

DÉCIMA PRIMERA.- Todos los trabajadores de nuevo ingreso deberán ser solicitados al Sindicato el que los remitirá a la Empresa con carta de presentación dentro de un lapso de 72 horas al término de los cuales, si no lo ha hecho, la Empresa podrá contratarlos libremente con la sola obligación de afiliarlos al Sindicato antes de

que empiecen a prestar sus servicios.

DÉCIMA SEGUNDA.- (NO A LUGAR)

DÉCIMA TERCERA.- La permanencia en el trabajo de quien llegue a ocupar una vacante temporal, quedará supeditada al regreso de sus labores del trabajador de planta titular de este puesto.

DECIMA CUARTA.- Todos los trabajadores serán sujetos de un Contrato Individual de Trabajo en algunas de las modalidades que señala el Artículo 35 de la Ley.

La Empresa, dada la indole de sus actividades, podrá utilizar trabajadores eventuales o temporales, los cuales serán contratados por tiempo determinado o por obra determinada, según sea el caso. Los trabajadores eventuales a que se refiere esta cláusula, podrán ser contratados por la Empresa, previo acuerdo con el Sindicato, mediante contratos temporales sucesivos. Al concluir el término señalado en cada contrato individual de trabajo por obra o tiempo determinado, la Empresa tendrá derecho de dar por terminada la relación de trabajo con las solas limitaciones que establece la Ley.

DÉCIMA QUINTA.- Los salarios que disfrutarán los trabajadores, serán establecidos en el Tabulador que como anexo número UNO, forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMA SEXTA.- Los salarios del tabulador, no podrán ser modificados sin previo acuerdo expreso entre la Empresa y el Sindicato salvo en los casos previstos en la Ley, y si hubiera nuevos puestos o trabajo, el salario para éstos se ajustará a lo expresamente acordado por las partes contratantes.

DÉCIMA SEPTIMA.- La Empresa pagará los salarios a sus trabajadores en horas de labores y en las instalaciones de la misma. Dicho pago se hará en moneda de curso legal los viernes de cada semana.

Cuando por omisión o errores imputables a la Empresa el pago de un trabajador saliese incompleto, la Empresa le entregará en efectivo, el mismo día de pago, una cantidad aproximadamente igual al faltante respectivo, en tanto se hace el ajuste exacto por nómina.

DECIMA OCTAVA.- La Empresa está facultada para cambiar al personal, según sus necesidades, de un puesto a otro, de una actividad a otra, o de un turno a otro, lo cual deberá ser sin menoscabó del salario y categoría.

En los casos en que estos cambios sean temporales, se estará a lo mencionado a continuación:

- a) Si los ingresos totales correspondientes al puesto que va a cubrir fueran mayores a los ingresos que obtiene en su puesto habitual, el trabajador percibirá los del puesto que está supliendo, siempre y cuando esté plenamente capacitado para desempeñarlo.
- b) Si los ingresos totales correspondientes al puesto que va a cubrir fueran menores a los correspondientes en su puesto habitual, el trabajador percibirá estos últimos.

DECIMA NOVENA.- La empresa se obliga a descontar sin estipendio alguno, las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que el Sindicato indique, debiendo entregarlas al representante del sindicato debidamente facultado para ello.

VIGESIMA.- La Jornada de trabajo será de 48 hrs. semanales, el horario de labores a que se sujetarán los trabajadores será el siguiente:

- a) El primer turno será de lunes a sábado de 06:00 A.M. a 14:00 P.M., contando con media hora para sus alimentos.
- b) El segundo turno será de lunes a viernes de las 14:00 P.M. a las 23:00 P.M., con media hora para tomar sus alimentos.
- c) El tercer turno será de lunes a viernes de 23:00 P.M. a las 6:00 A.M, con media hora para tomar sus alimentos.
- d) El turno mixto quedará comprendido de las 07:00 A.M. a las 19:00 P.M., con media hora para tomar sus alimentos de lunes a viernes.

VIGÉSIMA PRIMERA.- La intensidad y calidad del trabajo serán siempre de tal índole que se obtenga el máximo de rendimiento, según el puesto y actividad que se tenga que desempeñar, debiendo el trabajador poner de su parte eficiencia, práctica y buena voluntad en el desarrollo de sus labores. Por su parte, la Empresa proporcionará los elementos necesarios para el buen desarrollo de las labores.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- La empresa pagará a sus trabajadores que laboren tiempo extraordinario en los términos de los artículos 67 y 68 de la Ley.

Para trabajar tiempo extraordinario será requisito indispensable la autorización previa que por escrito otorgue la compañía en cada caso.

VIGÉSIMA TERCERA.- (NO A LUGAR)

VIGÉSIMA CUARTA.- Por cada 6 días laborales, disfrutarán los trabajadores de un descanso con goce de salario siendo acordado por ambas partes el domingo de cada semana como día de descanso semanal, cuando por cualquier causa deje algún trabajador de laborar los 6 días de la semana, percibirá tan sólo la parte proporcional del salario del día de descanso relativo al tiempo que efectivamente hubiere laborado.

VIGÉSIMA QUINTA.- La Empresa concederá a sus trabajadores, con goce de salario íntegro, los días de descanso siguientes:

1º y 6	de enero
05 y 14	de febrero
21 y 27	de marzo
30	de abril
jueves, viernes y sábado santos	
1º y 10	de mayo
15 y 16	de septiembre
12	de octubre
1º, 2 y 20	de noviembre
12, 24, 25, y 31	de diciembre

Así como el 1º de diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Si alguno de los días de descanso obligatorio que señala el presente Contrato; cae en día de descanso semanal, la Empresa tendrá opción de cubrir el doble del importe de tal fecha o dar un descanso en un día distinto al que haya coincidido con el asueto semanal.

VIGÉSIMA SEXTA.- La Empresa se obliga a dar periodos de vacaciones anuales a sus trabajadores de acuerdo a la siguiente tabla:

1 año	9 días más el	25% Prima Vacacional
2 años	14 días más el	30% Prima Vacacional
3 años	16 días más el	35% Prima Vacacional
4 años	18 días más el	40% Prima Vacacional
De 5 a 9 años	19 días más el	45% Prima Vacacional
De 10 a 14 años	21 días más el	50% Prima Vacacional
De 15 a 19 años	23 días más el	50% Prima Vacacional
De 20 a 24 años	25 días más el	50% Prima Vacacional
De 25 a 29 años	27 días más el	50% Prima Vacacional
De 30 a 34 años	29 días más el	50% Prima Vacacional
De 35 a 39 años	31 días más el	50% Prima Vacacional

El pago de los salarios por concepto de vacaciones, deberá hacerse en el momento en que los trabajadores salgan a disfrutarlas. En virtud de la naturaleza de las labores a que se dedica la Empresa, ésta se encuentra facultada para dar a sus trabajadores una constancia en la que determina la duración del periodo de vacaciones y la fecha en que deberán disfrutarlas. El pago de los salarios incluirá el de los séptimos días comprendidos dentro del periodo vacacional.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- La Empresa se obliga a dar a los trabajadores tres días calendario de permiso con goce de salario íntegro, por fallecimiento de familiares de primer grado (padres, esposa e hijos), así como también la cantidad de 30 días de salario mínimo del tabulador, como ayuda de defunción.

VIGÉSIMA OCTAVA.- La Empresa se obliga a conceder tres días calendario de permiso con goce de salario íntegro, cuando la esposa de un trabajador dé a luz, previa comprobación del alumbramiento.

VIGÉSIMA NOVENA.- (NO A LUGAR)

TRIGÉSIMA.- La Empresa se obliga a hacer efectivo los castigos y sanciones disciplinarias que acuerde el Sindicato contratante, por faltas sindicales en que incurran sus asociados, de acuerdo con lo que establece la Ley y cuando por cualquier circunstancia algún trabajador deje de pertenecer al Sindicato, la Empresa, sin responsabilidad alguna para ella, se obliga a separarlos del trabajo, previa solicitud por escrito que le dirija el propio Sindicato.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- (NO A LUGAR)

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- (NO A LUGAR)

TRIGÉSIMA TERCERA.- (NO A LUGAR)

TRIGÉSIMA CUARTA.- En caso de que fallezca alguno de los trabajadores de planta que labore en la Empresa, se les entregará a los familiares que dependan económicamente de él, el pago de la prima de antigüedad de acuerdo con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, la Empresa está de acuerdo en proporcionar a los trabajadores de planta a su servicio un Seguro de Vida por la cantidad de \$17,000.00 (DIEZ Y SIETE MIL PESOS 00/100 M.N.) y a los trabajadores eventuales la cantidad de \$3,000.00 (TRES MIL PESOS 00/100 M.N.).

TRIGÉSIMA QUINTA.- La empresa y trabajadores se obligan a cubrir respectivamente con las obligaciones y pago de cuotas que a cada uno les fija la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. Así como los impuestos Sobre Producto de Trabajo.

TRIGÉSIMA SEXTA.- (NO A LUGAR)

TRIGÉSIMA SÉPTIMA.- (NO A LUGAR)

TRIGÉSIMA OCTAVA.- (NO A LUGAR)**TRIGÉSIMA NOVENA.- (NO A LUGAR)**

CUADRAGESIMA.- La Empresa se compromete a otorgar un reconocimiento al personal que cumpla 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio, mismo que se hará en el mes de diciembre de cada año.

CUADRAGESIMA PRIMERA.- Las partes contratantes se obligan de inmediato a constituir las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las que estarán integradas por igual número de representantes del Sindicato y de la Empresa y tendrán a su cargo la vigilancia de la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

- a) Con base y fundamento en lo anterior, la Empresa se obliga a proporcionar por conducto de instructores especializados. Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en el capítulo III de la Ley, debiendo tener como objeto la Capacitación y Adiestramiento (Artículo 153).
 - I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
 - II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
 - III. Prevenir riesgos de trabajo.
 - IV. Incrementar la productividad.
 - V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

- b) En el caso de que un trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la que desempeñe dentro de la Empresa, cuando ésta acepte su petición se procederá en los términos que señala la Ley.

- c) Por su parte, los trabajadores a quienes se imparte Capacitación o Adiestramiento, estarán obligados a:
 - I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de Capacitación o Adiestramiento.
 - II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la Capacitación o Adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
 - III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y aptitudes que sean requeridos.

CUADRAGESIMA SEGUNDA.- La Empresa concederá a sus trabajadores de planta dos uniformes y dos pares de zapatos a más tardar en la tercera semana del mes de abril de cada año; además otorgará dos uniformes y otros dos pares de zapatos, a más tardar en la tercera semana del mes de octubre de cada año. Todos los trabajadores están obligados a usar los uniformes y zapatos únicamente en la ejecución de sus labores, pues los mismos constituyen parte del equipo de la Empresa.

Así mismo, la Empresa concederá a sus trabajadores de planta; un juego de pants (pantalón y chamarra), playera y un par de tenis, con el logotipo de la Empresa y la CROC, para el desfile del 1º de mayo de cada año.

CUADRAGESIMA TERCERA.- (NO A LUGAR)

CUADRAGESIMA CUARTA.- Los trabajadores se obligan a tratar con cuidado las instalaciones, aparatos, materiales, útiles y demás elementos de trabajo y serán responsables por las descomposturas, desperfectos y pérdidas que sufran por causas imputables a ellos.

CUADRAGESIMA QUINTA.- La Empresa se obliga a otorgar a todos y cada uno de sus trabajadores una gratificación por concepto de aguinaldo de la siguiente forma:

Menos 1 año	Proporción 15 días
1 año	20 días
2 años	24 días
3 años	28 días
4 años	30 días
5 años ó más	33 días

CUADRAGESIMA SEXTA.- La Empresa concederá para sus trabajadores y con el objeto de fomentar el deporte, uniformes para tres equipos de fútbol de 16 personas por equipo consistente en: chamarra, pants, camisa, número, short, medias y zapatos, cuatro balones por equipo, un botiquín por equipo y espinilleras para todos los jugadores, además se compromete a cubrir los gastos que originan los mismos a la liga local o estatal a que desee afiliarse los trabajadores por conducto de su delegado sindical, así como una petaca para cada jugador.

La Empresa se compromete a entregar los mencionados uniformes deportivos en el mes de marzo de cada año.

CUADRAGESIMA SÉPTIMA.- Con el objeto de estimular el estudio entre los hijos de los trabajadores sindicalizados de planta, la Empresa otorgará 15 becas para que sean sorteadas entre todos aquellos estudiantes que cumplan con un promedio de calificación mínimo de ocho.

La Empresa aportará el equivalente de 40 días de salario mínimo general por beca, para todo el ciclo escolar.

CUADRAGESIMA OCTAVA.- (NO A LUGAR)

CUADRAGESIMA NOVENA.- (NO A LUGAR)

QUINCUAGÉSIMA.- (NO A LUGAR)

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA.- Con el objeto de facilitar la salida de la zona del personal del 2º turno, la Empresa se obliga a proporcionar dos unidades o vehículos de transporte, para estos trabajadores al término de sus labores.

QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.- (NO A LUGAR)

QUINCUAGÉSIMA TERCERA.- La Empresa se compromete a cubrir a sus trabajadores sindicalizados de planta, por concepto de premio de puntualidad, el 5% de su salario mensual tabulado.

QUINCUAGÉSIMA CUARTA.- La Empresa se compromete a cubrir a sus trabajadores sindicalizados de planta, por concepto de premio de asistencia, el equivalente a \$ 4.00 (Cuatro Pesos-00/100.M.N.), de su salario mensual tabulado.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA.- La Empresa otorgará como Prima de Antigüedad en el sentido del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo por retiro voluntario a los trabajadores con antigüedad mínima de 15 años en la Empresa, el pago de veinticinco días de salario mínimo del tabulador por cada año de servicio.

QUINCUAGÉSIMA SEXTA.- (NO A LUGAR)

QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA.- (NO A LUGAR)

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.- El Sindicato concede el poder más amplio que en derecho corresponda de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo y nuestros estatutos al Sr. Jorge Trejo Fernández, para que administre en su totalidad el Contrato Colectivo de Trabajo que se firma con la Empresa denominada "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.", ubicada en la calle de Montes Urales No. 1587, Fraccionamiento Lomas de Chapultepec, en México Distrito Federal.

QUINCUGÉSIMA NOVENA.- Los conflictos y dificultades que surjan con motivo del trabajo o de la interpretación y aplicación del presente Contrato, serán tratados entre la Empresa y el Sindicato para llegar a un acuerdo amistoso, pero ambas partes están en la libertad y en cualquier momento para someterlos a la resolución de las autoridades competentes.

Como resultado de la presente revisión, se pacta el siguiente tabulador que surtirá efecto a partir del 14 de Enero del 2002, a las 06:00 A.M. hora en que empieza el primer turno.

MEXICO., D. F., A 14 DE ENERO DEL 2001.

POR LA EMPRESA

LIC. LUIS MAGAÑA RODRIGUEZ
GTE. RELACIONES INDUSTRIALES

SR. ROGELIO MUÑOZ MUÑOZ
SECRETARIO GENERAL

LIC. JULIO VILLARREAL LUIS
JEFE RELACIONES LABORALES

SR. JORGE TREJO FERNANDEZ
APODERADO LEGAL

LIC. AGUSTIN CRUZ CRUZ
APODERADO LEGAL

POR EL COMITÉ LOCAL

SR. ISORDIA GONZALEZ ASCENCION
SECRETARIO GENERAL

SR. VICTOR MONTOYA ALVAREZ
SECRETARIO DEL INTERIOR

SR. ALEJANDRO TORRES BERZUNZA
SECRETARIO DE ACTAS

SR. CANDIDO GONZALEZ JARAMILLO
SECRETARIO DE CONFLICTOS

SR. JOSÉ CARMEN BARBOSA VIVEROS
SECRETARIO DE DEPORTES

SR. FERNANDO PEREZ ROMERO
SECRETARIO TESORERO

SR. GILBERTO CARRANZA SOLIS
COMITÉ HONOR Y JUSTICIA

SR. JESUS BARCENAS PEREZ
COMITÉ HONOR Y JUSTICIA

POR LA COMISIÓN REVISORA

SR. RAUL FLORES GOMEZ

SR. PEDRO JIMENEZ RODRIGUEZ

SR. BENITO BENITES ESQUIVEL

SR. PATIÑO PONCE CASTAÑEDA

SR. CESAR ADAME DE LA FUENTE

SR. JOSE BUSTOS GONZALEZ

ANEXO 1

Tabulador de Salario que anexa al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el "Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana" y Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.; mismo que empezara a surtir efectos, a PARTIR DEL 14 DE Enero del 2001.

PUESTO	SALARIO DIARIO
MECÁNICO APARATISTA MULTIHABILIDADES	\$ 129.93
MECÁNICO "A" / ELECTRICISTA "A"	\$ 118.14
MECÁNICO "B" / ELECTRICISTA "B"	\$ 89.70
OPERADOR DE MAX FOAM	\$ 89.70
OPERADOR DE LOOPER / TREN DE CORTE	\$ 86.18
OPERADOR DE CARRUSEL / CORTADOR "A"	\$ 78.70
AUX. CHOFER EMBARQUES	\$ 78.37
OP. PEELER / GRUA / TREN CURADO	\$ 74.95
OP. TREN CURADO	\$ 74.95
FOGONERO	\$ 71.15
OPERADOR DE AGLUTINADO	\$ 69.91
MONTACARGUISTA MATERIA PRIMA	\$ 68.34
SECCIONADOR DE ESPUMA / AGLUTINADO	\$ 60.02
AYUDANTE GENERAL ALMACEN	\$ 54.41
AYUD. GRAL. ESP. / EMB. / CORTE.	\$ 51.82
AYUDANTE GRAL. EVENTUAL.	\$ 51.82

4.4 Pliego Petitorio Salarial:

"Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana"

Asunto : *Se envía pliego de peticiones sin aviso de huelga, por revisión de tabulador de Salarios anexo al Contrato.*

C. Representante Legal
de la Razón Social:
"Derecho del Trabajo, S.A. de C.V."
Montes Urales No. 1587,
Fraccionamiento Lomas de Chapultepec
Mexico, D.F.

Estando por vencerse la vigencia del Tabulador de Salarios que tenemos celebrado con esa Empresa, que se encuentra debidamente depositado en esa H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., estando en tiempo y forma de revisión del mencionado Tabulador de Salarios nos permitimos elevar a la consideración de esa Empresa, en los términos de los Artículos 399 bis y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, el presente Pliego de Peticiones sin Aviso de Huelga, por Revisión del Tabulador de Salarios.

UNICO.- Solicitamos a ustedes el aumento de un 35% (TREINTA Y CINCO POR CIENTO), sobre los tabuladores que forma parte de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, donde se establecen salarios por día.

Dadas las buenas relaciones que existen en esa Empresa, con nuestros agremiados, por esta única vez no lo hacemos por conducto de la H. Junta de Conciliación y Arbitraje, pero si su contestación no nos fuera satisfactoria, DECLARAREMOS Y LLEVAREMOS A CABO UN MOVIMIENTO GENERAL DE HUELGA EN TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS DE ESA NEGOCIACION; y ejerceremos los derechos de lo ordenado por el artículo 450 en sus Fracciones I, II, VI, y VII de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a Huelga se refiere, para contestar a nuestro presente documento, damos a usted un plazo hasta las 06:00 A.M. del día 14 de ENERO del 2002, fecha en que transcurre exactamente el año de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo que tenemos celebrado en lo que se refiere a Tabulador de Salarios.

Damos a conocer a usted la Comisión Revisora, para tratar todo lo relativo al presente Pliego de Peticiones, la cual será integrada por los CC. Isordia González Ascensión, Víctor Montoya Alvarez, Alejandro Torres Berzunza, Cándido González

Jaramillo, Jose Carmen Barbosa Viveros, Fernando Pérez Romero, Gilberto Carranza Solís, Raúl Flores Gómez, Pedro Jiménez Rodríguez, Benito Benítez Esquivel, como Delegados; Isordia González Ascensión, Víctor Montoya Alvarez y Sr. Jorge Trejo Fernández, como Asesor Sindical de esta Empresa.

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, estamos designando a los CC. Lics. Juan Carlos Gómez Saavedra, Armando Martínez Marin y el Asesor Sindical Sr. Jorge Trejo Fernández, quienes conjuntamente o separadamente del suscrito y en su carácter de Apoderados de esta Agrupación, traten todo lo relacionado a la presente revisión.

Sin otro particular de momento a que referimos, nos es grato quedar de usted, como siempre.

A t e n t a m e n t e
"Por la Emancipación de México"
México,.D.F., Enero 14 del 2001.
Por el Comité Ejecutivo

Rogelio Muñoz Muñoz
Secretario General

4.5 Pliego Petitorio Clausulado:

"Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana"

Asunto : *Pliego de Peticiones con Aviso de Huelga por Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.*

**C. Representante Legal
de la Razón Social:
"Derecho del Trabajo, S.A. de C.V."
Montes Urales No. 1587,
Fraccionamiento Lomas de Chapultepec
México, D.F.**

8578

Estando por vencerse la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo que tenemos celebrado con esa Empresa y depositado en la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el archivo de la unidad departamental de Contratos Colectivos de Trabajo, mismo que fue registrado con el número de expediente CC-1587-XXV, el día 14 de ENERO del 2001; el cual estamos enviando al C. Representante Legal de la Razón Social "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.", ubicada en Montes Urales No. 1587, Fraccionamiento Lomas de Chapultepec, México, D.F.; por tal motivo nos permitimos elevar a su consideración, en los términos de los Artículos 399, 450 Fracciones I, II, XI y el Artículo 924 y relativos de la Ley Federal del Trabajo, el presente Pliego de Peticiones con Aviso de Huelga por revisión del Contrato Colectivo de Trabajo como sigue:

PRIMERO.- *Pedimos las modificaciones de las cláusulas que enseguida se mencionan:*

A).- Solicitamos a ustedes el aumento de los días festivos y de descanso obligatorio, con goce de salario como son: El día del cumpleaños del trabajador, tres días económicos al año en base a la cláusula VIGESIMA QUINTA, de acuerdo con la siguiente modificación.

Las partes están de acuerdo en suspender las labores los días 1º. y 6 de Enero, 5 y 14 de Febrero, 21 y 27 de Marzo, 30 de Abril, 1º. Y 10 de Mayo, 15 y 16 de Septiembre, 12 de Octubre, 1, 2 y 20 de Noviembre, 12,24,25 y 31 de Diciembre, Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa, el día de Cumpleaños del trabajador, tres días económicos al año y el día 1º. de Diciembre de cada seis años, por considerarlo conforme al Artículo 74, como días de fiesta o descanso obligatorio, con

goce de salario Integro. Si uno o más trabajadores laboran en cualquiera de esos días se les pagará además salario doble.

Quando el cumpleaños del trabajador coincida con el descanso semanal o día festivo, se le pagará además un día de salario tabulado.

Quando el primero de mayo sea domingo, se pagará a los trabajadores salario doble e igualmente a los trabajadores, que su descanso no sea domingo, y dicho descanso semanal coincida con el 1º. de Mayo, se le pagará salario doble. Cuando la Jornada de Trabajo se inicie el día Sábado y termine el día Domingo en labor ordinaria la Empresa pagará las horas de la Jornada que caiga en Domingo en el 50% la Prima Dominical que le corresponda.

La EMPRESA, esta de acuerdo en que ningún trabajador laborará el día 1º. de Mayo, excepto las guardias que por naturaleza de su trabajo sean necesario laborar ese día.

Esto se negociará previo acuerdo entre EMPRESA y SINDICATO.

B). - Solicitamos a ustedes el aumento de dos días más de vacaciones anuales para todos los trabajadores sindicalizados, y el incremento de 50 puntos por % de la Prima Vacacional para los trabajadores sindicalizados en base a la cláusula VIGESIMA SEXTA, de acuerdo con la siguiente modificación.

La EMPRESA en los términos del Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, concederá a sus trabajadores en servicio, vacaciones anuales en los siguientes términos:

De 1 año de servicio 11 días
 De 2 años de servicios 16 días
 De 3 años de servicios 18 días
 De 4 años de servicios 20 días
 De 5 años de servicios a 9 años 21 días
 De 10 años de servicios a 14 años 23 días
 De 15 años de servicios a 19 años 25 días
 De 20 años de servicios a 24 años 27 días
 De 25 años de servicios a 29 años 29 días
 De 30 años de servicios a 34 años 31 días
 De 35 años de servicios a 39 años 33 días

Aumentándose en dos días más por cada 5 años de servicios adicionales.

Conforme a la cláusula Vigésima solicitamos a ustedes la reducción de la Jornada de Trabajo, sujetándose a los horarios siguientes:

a) Primer Turno: de lunes a viernes de 6:00 A.M. a 14:00 P.M., con media hora para sus alimentos.

b) Segundo Turno: de lunes a viernes de 14:00 P.M. a 22:00 P.M., con media hora para sus alimentos y el pago de media hora extra por día.

d) Tercer Turno: de lunes a viernes de 22:00 P.M. a 6:00 A.M., con media hora para sus alimentos y el pago de media hora extra por día.

Si conforme a la cláusula Vigésima del presente Contrato la semana legal laboral se distribuyera de lunes a viernes, el sábado se considera como día hábil para efecto de vacaciones.

Como prima vacacional la EMPRESA pagará a sus trabajadores en los siguientes términos:

Menos de 1 año de servicios	70%
De 1 año de servicio	70%
De 2 años de servicios	85%
De 3 años de servicios	90%
De 4 años de servicios	100%
De 5 años de servicios en adelante	125%

Solicitamos a ustedes se nos otorgue el subsidio por concepto de enfermedad no profesional en base a nuestro salario diario integrado.

Así mismo, Solicitamos a ustedes aumentar en la cláusula un Doctor a efecto de proporcionar a todos los trabajadores los primeros auxilios, de acuerdo con la cláusula TRIGÉSIMA TERCERA, de acuerdo con la siguiente modificación.

La EMPRESA pondrá permanentemente salvo los días de descanso correspondiente, un Doctor durante el 1°. 2°. Y 3°. Turno y una Enfermera durante el 1°. 2°. Y 3°. Turno, a efecto de proporcionar a los trabajadores primeros auxilios en caso de urgencias.

Debiendo Cubrir un subsidio por enfermedad no profesional en función al salario diario integrado, equivalente al 100% del salario diario integrado por los tres primeros días y un 40% del salario diario integrado a partir del cuarto día, hasta por el tiempo que dure la incapacidad.

Solicitamos a ustedes se otorgue a los trabajadores de planta una ayuda económica anual para la adquisición de lentes, equivalente a \$ 300.00 (TRESCIENTOS PESOS-00/100.M.N.).

D).- Solicitamos a ustedes \$ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), como aportación anual, para los gastos originados con motivo del desfile del 1°. de Mayo, en base a la cláusula CUADRAGESIMA SEGUNDA, de acuerdo a lo siguiente:

La EMPRESA entregará al SINDICATO una aportación anual de \$ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), para los gastos originados con motivo del desfile para conmemorar el día del trabajo, esta cantidad deberá ser entregada al SINDICATO, los días primero de Abril de cada año.

Solicitamos a ustedes se sustituya la base de ayuda económica para la celebración del Aniversario del Sindicato, consistente en dos Salarios Mínimos del Tabulador al año por el número total de trabajadores, debiendo ser de tres Salarios de la Categoría inmediata posterior, es decir tres Salarios Mínimos del Ayudante General del Almacén al año por el número de Trabajadores existentes en la plantilla.

La EMPRESA entregará a sus trabajadores, con más de 6 meses de antigüedad, durante el mes de abril, un pants deportivo para el desfile del día 1º. De Mayo.

Así mismo, solicitamos a ustedes mejorar la calidad en los uniformes y zapatos semestrales a los trabajadores para la ejecución de sus labores y en los pants deportivos.

E).- Solicitamos a ustedes la cantidad de \$ 15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.), para el Fondo de Deportes, para el Fomento de el Deporte de los trabajadores sindicalizados como lo marca la cláusula CUADRAGESIMA SEXTA, de acuerdo a la siguiente modificación.

La EMPRESA con cargo al Fondo de Deportes, entregará anualmente los uniformes deportivos de sus trabajadores con toda oportunidad y cubrirá los gastos de liga de dicho equipo o equipos, en la inteligencia de que el importe total de los uniformes no exceda de \$ 20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.), anuales por equipo durante la vigencia de este Contrato. Dicha cantidad será administrada, por un Representante de la Empresa; con esta cantidad la EMPRESA cumple con lo dispuesto en la Fracción XXV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al Fomento del Deporte y actividades culturales se refiere.

F).- Solicitamos a ustedes el aumento a 40 días y la modificación a la categoría inmediata superior, base para determinar la ayuda económica por concepto de Defunción de familiares de 1º. Grado; como son Padres, Esposa, Esposo o Hijos, de los trabajadores sindicalizados en base a la cláusula VIGÉSIMA SEPTIMA, de acuerdo con la siguiente modificación.

La EMPRESA concederá a sus trabajadores permiso con goce de salario por cuatro días en caso de fallecimiento de los Padres, Esposa, Esposo o Hijos del trabajador, si el fallecimiento ocurre en el D.F. y área metropolitana, pero si el fallecimiento ocurre en otro estado más distante, el permiso será de 6 días con goce de salario, además la EMPRESA entregará a un solo trabajador como ayuda económica para gastos de funeral el equivalente a 40 días de Salario del Ayudante General de Almacén del tabulador, previa exhibición de las actas de defunción.

Aclarando que los días no podrán ser cambiados para una fecha posterior.

G).- Solicitamos a ustedes, por una sola vez al trabajador con más de seis meses de antigüedad, que contraiga matrimonio, permiso con goce de salario por seis días hábiles, incluyendo una ayuda económica equivalente a 50 días de Salario Mínimo del Distrito Federal y un incremento a cinco días de permiso con goce de salario a los trabajadores sindicalizados cuya esposa de a luz, previa comprobación del alumbramiento en base a la cláusula VIGÉSIMA OCTAVA, de acuerdo con las siguientes modificaciones.

La EMPRESA concederá por una sola vez al trabajador con más de 6 meses de antigüedad, que contraiga matrimonio permiso con goce de salario por 6 días hábiles, incluyendo una ayuda económica equivalente a 50 días de Salario Mínimo del Distrito Federal, tomando en cuenta que aquellos que se registren al ingreso como casados a en unión libre no procederá esta cláusula y cuya esposa de a luz, permiso con goce de salario por 4 días hábiles. Aclarando que los días no podrán ser cambiados por una fecha posterior.

H).- Solicitamos a ustedes el aumento a 30 becas, para los hijos de los trabajadores sindicalizados de planta y para los trabajadores, en base a la cláusula CUADRAGESIMA SEPTIMA, de acuerdo con las siguientes modificaciones.

La EMPRESA aportara el equivalente a 60 días de Salario Mínimo General por Beca, para todo el ciclo escolar.

Será necesario comprobar un promedio mínimo de 8.0 pagándose mensualmente una por cada trabajador.

I).- Solicitamos a ustedes el aumento a \$ 500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), como ayuda de Maternidad para las Esposas de los trabajadores sindicalizados, en base a la cláusula VIGÉSIMA OCTAVA, de acuerdo con las siguientes modificaciones.

La EMPRESA concederá a sus trabajadores 2 días de permiso con goce de salario tabulado, en caso de alumbramiento de la Esposa, cuyo nombre este registrado en la misma para efecto del IMSS, debiendo presentar el comprobante respectivo a la EMPRESA, y esta otorgará una ayuda al trabajador de \$ 500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), aclarando que los días no podrán cambiarse a fecha posterior.

J).- Solicitamos a ustedes el aumento de 7 días más de aguinaldo en cada uno de los rangos, para todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, en base a la cláusula CUADRAGESIMA QUINTA, de acuerdo con la siguiente modificación.

La EMPRESA se obliga a cubrir antes del 15 de Diciembre de cada año por concepto de aguinaldo lo siguiente:

El personal con menos de un año las partes proporcionales de 15 días.

Un año de servicio 27 días de Aguinaldo
 Dos años de servicios 31 días de Aguinaldo
 Tres años de servicios 35 días de Aguinaldo
 Cuatro años de servicios 37 días de Aguinaldo
 Más de Cinco años de servicios 40 días de Aguinaldo

K).- Solicitamos a ustedes se nos otorgue el 15 % por concepto de Fondo de Ahorro de todos los trabajadores sindicalizados y de Planta, en base a la cláusula QUINCUAGESIMA, de acuerdo con lo siguiente.

La EMPRESA esta de acuerdo en otorgar el 15% (QUINCE POR CIENTO), como Fondo de Ahorro, del salario base a sus trabajadores de planta y pagar dicho fondo en el mes de Diciembre de cada año.

L).- Solicitamos a ustedes se nos otorgue el 15% en los Vales de Despensa de los trabajadores sindicalizados, en base a la cláusula CUADRAGESIMA NOVENA, de acuerdo con la siguiente modificación.

La EMPRESA esta conforme en entregar a sus trabajadores de planta el 15% (QUINCE POR CIENTO), en Vales de Despensa, con base a su salario tabulado de cada 4 semanas.

M).- Solicitamos a ustedes un incremento en la cobertura del Seguro de Vida en el caso de que fallezca alguno de los trabajadores que labora en la empresa, misma cantidad que deberá ser entregada a los familiares que dependan económicamente de el y cuyas condiciones serán las siguientes:

Hasta 2 años de antigüedad	24 meses de sueldo por muerte natural.
	42 meses por muerte accidental.
Después de dos años	30 meses por muerte natural.
	54 meses por muerte accidental.

Adicionalmente contar con un seguro especial en caso de muerte en tránsito de 46 meses de sueldo topado en \$ 500,000.00

N).- Solicitamos a ustedes un programa de incentivos, mismo que no se pierda durante las cuatro semanas o periodos de un mes por una falta, nada mas, la semana en que se cometa la falta, lo anterior, en base al anexo dos CLAUSULA QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA del Contrato Colectivo de Trabajo, y de acuerdo a la siguiente modificación.

PRIMERA.- La Empresa se obliga a implementar un programa de incentivos, el cual ha sido desarrollado por la Gerencia de Relaciones Industriales, puesto a consideración de las partes involucradas: Comité Gerencial y el Comité Sindical titular del presente Contrato Colectivo.

ESTA TESIS NO SALE
 DE LA BIBLIOTECA

Avalado por la Dirección General como seguimiento y evaluación del pece, estructurado en el desempeño colectivo e individual de los trabajadores.

Este programa contempla las siguientes generalidades:

- A) Medición del desempeño semanal y pago por periodo de cuatro semanas.*
- B) EL Incentivo se perderá por una falta en una semana.*
- C) Los parámetros de Medición serán los siguientes:*

Área de Producción: Corte y Laminado

*Tiempo Perdido
Accidentes
Ausentismo
Calidad*

Línea de Arranque: Espumado

*Metraje
Desperdicio
Tiempo Perdido
Accidentes
Ausentismo
Calidad*

Área de Surtido: Aglutinado, Materias Primas.

*Unidades
Tiempo Perdido
Abastecimiento de Materiales
Accidentes
Ausentismo
Calidad*

SEGUNDO.- Solicitamos a esta Empresa que independientemente de lo ya establecido, se incrementen las Cláusulas de Nueva Creación que a continuación le mencionamos y se incluyan en el lugar que les corresponda.

1.- Solicitamos a ustedes dos unidades por turno como medio de transporte para todos los trabajadores sindicalizados del 1º, 2º, 3º y Turno Mixto, de común acuerdo con la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo.

2.- Solicitamos a ustedes se incremente a siete días los permisos con goce de salario íntegro para atender comisiones sindicales y a todos los trabajadores sindicalizados, hasta por un periodo de 5 días en caso de cirugías a familiares primer grado, esto será de común acuerdo con la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo.

3.- Solicitamos a ustedes una despensa de fin de año, con productos de primera necesidad, a todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, que tengan una asistencia perfecta durante un año de servicio. Los productos que traiga esta despensa será de común acuerdo con la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo.

1.- Solicitamos a ustedes en el mes de Mayo, se nos garantice un pago de utilidades no menor de 30 días de salario tabulado, de no haber utilidades se nos garantice un pago de 30 días de salarios tabulado y de común acuerdo con la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo.

2.- Solicitamos a ustedes se nos otorgue un incremento del 10% y el equivalente a \$ 8.00 (Ocho Pesos-00/100.M.N.), por concepto de premio de puntualidad y asistencia respectivamente.

3.- Solicitamos a ustedes se incremente la prima de antigüedad en el sentido del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo por retiro voluntario a los trabajadores con antigüedad mínima de 15 años en la Empresa, al pago de treinta días de salario mínimo tabulado por cada año de servicio.

Por último pedimos a esta Empresa el incremento de un 35% (TREINTA y CINCO POR CIENTO), en los salarios de todos y cada uno de los trabajadores al servicio que actualmente prestan en esta empresa.

Así mismo, que la empresa se comprometa a realizar por su cuenta los pagos de las cuotas que fija la Ley del Seguro Social y sus reglamentos e incluso el pago de los impuestos que fija la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reglamentos, que correspondan al trabajador sin efectuar retención alguna en los salarios de estos.

Damos a usted de plazo para que satisfaga nuestras peticiones hasta las 6:00 A.M. horas del día 14 de Enero de 2002, fecha en que de acuerdo con la revisión transcurre exactamente el año de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo que tenemos celebrado; expresando que en el caso de que si su contestación no nos fuera satisfactoria DECLARAREMOS Y LLEVAREMOS A CABO UNA MOVIMIENTO GENERAL DE HUELGA EN ESTA EMPRESA Y EN TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS DE ESTA NEGOCIACION.

Comunicamos a usted que para tratar todo lo relativo a las presentes peticiones, se tuvo a bien integrar una Comisión Especial Revisora representada por los CC. Isordia González Ascensión, Víctor Montoya Álvarez, Alejandro Torres Berzunza, Cándido González Jaramillo, Jose Carmen Barbosa Viveros, Fernando Pérez Romero, Gilberto Carranza Solís, Raúl Flores Gómez, Pedro Jiménez Rodríguez, Benito Benitez Esquivel, como Delegados: Isordia González Ascensión, Víctor Montoya Álvarez y Sr. Jorge Trejo Fernández, como Asesor Sindical de esta Empresa.

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, estamos designando a los CC. Lics. Juan Carlos Gómez Saavedra, Armando Martínez Marín, así como el Asesor Sindical Sr. Jorge Trejo Fernández, para que conjunta o separadamente de el suscrito, traten todo lo relativo al presente Pliego de Peticiones.

Sin otro particular de momento a que referirnos, nos es grato quedar de usted, como siempre.

A t e n t a m e n t e
"Por la Emancipación de México"
México, D.F., Enero 14 del 2001.
Por el Comité Ejecutivo

Rogelio Muñoz Muñoz
Secretario General

Fundamento Legal:

Procedimiento de Huelga:

Art.- 920 Requisitos del Pliego de Peticiones (L.F.T.)

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de la prehuelga;

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo mas próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisara telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Art.- 921 Notificación del Emplazamiento y Patrón Depositario de la Empresa (L.F.T.)

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Art.- 922 Contestación del Pliego (L.F.T.)

El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art.- 923 Emplazamiento que no se dan, Tramite (L.F.T.)

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Art.- 924 Efectos de la Notificación del Pliego y Excepciones a estos (L.F.T.)

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y,

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

4.6 Prototipo del Contrato Colectivo de Trabajo
(Análisis laboral de las posibles alternativas a las demandas
contenidas en el Pliego Petitorio)

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato Colectivo de Trabajo, que celebran por una parte la Empresa denominada "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.", ubicada en la calle de Montes Urales No. 1587, Fraccionamiento Lomas de Chapultepec, en México Distrito Federal y por la otra, el "Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana", representado por su comité Ejecutivo debidamente acreditado, ubicado en la calle Dr. Río de la Loza No. 7851, Colonia Doctores, en México Distrito Federal.

Fundamento Legal:

Art.- 386 Concepto de Contrato Colectivo (L.F.T.)

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Art.- 391 Requisitos (L.F.T.)

El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;*
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;*
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.*

Art.- 401 Terminación del Contrato Colectivo (L.F.T.)

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I.- Por mutuo consentimiento;*
- II.- Por terminación de la obra; y*
- III.- En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.*

Art.- 527 Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo (L.F.T.)

La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se trate de:

- 9.- Petroquímica; y,*

Obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Art.- 527-A Auxilio de las Autoridades Locales a la Federación Tratándose de Capacitación Adiestramiento y Seguridad e Higiene (L.F.T.)

En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Comentarios :

El encabezado del presente Contrato Colectivo establece el convenio celebrado entre las partes contratantes; Sindicato y Empresa, con el objeto de definir las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo.

Los convenios en materia laboral, deben interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos en contra de convenios lesivos y perjudiciales a sus intereses, a favor de los patronos, de tal manera que un convenio será válido, aún cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva, siempre y cuando no vaya en perjuicio y en contra de los derechos de los trabajadores.

En el entendido de que no podrá contener ninguna cláusula inferior a los preceptos establecidos en el Artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, Costumbre Laboral y Jurisprudencia en beneficio del capital de trabajo.

La protección hoy en día de las leyes laborales prácticamente es mínima, luego entonces, el Contrato Colectivo se traduce en un derecho de clases, un derecho social, en un esquema de condiciones superiores a la ley, entre el sector empresarial y la fuerza de trabajo.

CLÁUSULAS

Personalidad de las partes

PRIMERA.- Las partes contratantes convienen en que para los efectos de la denominación en el cuerpo del presente contrato, tratándose de la Empresa "Derecho del Trabajo S.A. de C.V.", se le denominará únicamente con la palabra "EMPRESA" y el "Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana", se le denominará con la palabra "SINDICATO", y cuando haya necesidad de hacer mención de la Ley Federal del Trabajo se hará con la palabra "LEY".

SEGUNDA.- El presente Contrato Colectivo regirá las relaciones obrero patronales, con el objeto de establecer las condiciones sobre las cuales deba prestarse el trabajo dentro de la empresa, en las actividades propias de la misma, y por ningún motivo podrá darse por terminado ni rescindirse o modificarse, salvo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consentimiento de las partes, contratos o por determinación de las autoridades competentes.

Fundamento Legal:

Art.- 56 Condiciones de Trabajo (L.F.T.)

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Art.- 57 Modificación de Trabajo (L.F.T.)

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

Art.- 394 Condiciones Superiores (L.F.T.)

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Art.- 426 Modificación Colectiva (L.F.T.)

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos Ley:

- I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Comentarios :

Las presentes cláusulas tienen como finalidad establecer las denominaciones sobre las cuales se reconocerán su personalidad las partes contratantes y definir quienes son los titulares del presente Contrato Colectivo, facultados para convenir cualquier cambio o modificación al mismo.

Por disposición fundada en el art. 123 Constitucional toda condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho precepto o en la Ley Federal del Trabajo será nula.

Atinadamente los contratos colectivos durante su vigencia pueden ser objeto de

modificación en sus condiciones de trabajo, en respuesta a una demanda de mejora de condiciones del sector obrero, no obstante, se recomienda para tales efectos, ejercer el derecho de huelga por el impacto y efectividad del mismo.

TERCERA.- *La EMPRESA reconoce al Sindicato como el único titular de este Contrato y como el único representante genuino del interés profesional de sus trabajadores sindicalizados que laboran en la planta por lo que se obliga a tratar con los representantes debidamente acreditados del SINDICATO, todos y cada uno de los conflictos que se susciten con motivo de la presentación de servicio de sus trabajadores.*

La Empresa otorgará al Sindicato tres salarios mínimos del tabulador de la Categoría del Ayudante General de Almacén al año, por cada trabajador sindicalizado para la celebración del Aniversario del Sindicato.

CUARTA.- *Por tal motivo la empresa se obliga a tratar de manera directa con el sindicato, todos los asuntos de carácter individual y colectivos que surjan con motivo de la relación obrero patronal y que influya en los derechos, prerrogativas o condiciones generales de las labores de sus integrantes, asuntos que serán tratados por mediación de los delegados y del comité ejecutivo del sindicato.*

De conformidad con lo anterior, se consideraran nulos los convenios particulares que se efectúen entre la empresa y los trabajadores sindicalizados de manera aislada.

QUINTA.- *EL SINDICATO por su parte nombrará un Comité Ejecutivo Local, el que en todos los casos deberá estar integrado por trabajadores de la propia EMPRESA, quienes quedarán facultados para tratar los conflictos de carácter individual y general pero siendo asesorados en cuantos casos sea necesario por los funcionarios del Comité Ejecutivo del Sindicato.*

Fundamento Legal:

Art.- 132 Obligaciones de Patrones (L.F.T.)

Fracc. XXI Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que se instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

Art.- 354 Libertad de Coalición (L.F.T.)

La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Art.- 355 Concepto de Coalición (L.F.T.)

Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Art.- 356 Concepto de Sindicato (L.F.T.)

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Art.- 357 Constitución de los Sindicatos (L.F.T.)

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Art.- 358 Libertad en los Sindicatos (L.F.T.)

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el.

Art.- 360 Clases de Sindicatos de Trabajadores (L.F.T.)

Sindicatos de Empresa

II.- De empresa, los formados por trabajadores de una misma, profesión, oficio o especialidad.

Art.- 375 Representación (L.F.T.)

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Comentarios :

Las presentes cláusulas tienen como finalidad reconocer que todos los trabajadores de esta empresa están debidamente representados por un sindicato, el único titular y representante legal del presente contrato colectivo de trabajo, con la facultad que le confieren todos sus agremiados, a efecto de mediar todos los conflictos individuales y colectivos ante la empresa, a través del departamento de Relaciones Industriales, situación no limitativa, pudiendo el sindicato dirigirse ante las Gerencias que conforman nuestra estructura organizacional, siempre y cuando se reconozca la personalidad que para este tales efectos previamente se le otorgo al departamento de Relaciones Industriales, establecer que todo convenio que no sea pactado entre la empresa y el sindicato titular del presente contrato colectivo será nulo, siendo el comité Ejecutivo local en primer instancia el facultado para tratar todos los asuntos con la empresa, con la salvedad de que el Comité Ejecutivo del Sindicato es el asesor directo.

El derecho de coalición es el acto previo a la libertad sindical, a efecto de conformación las organizaciones: Sindicatos en defensa de los intereses comunes de las clases sociales.

El derecho de asociación profesional o asociación sindical de trabajadores o patrones, se consigna en el art. 123 apartado A fracc. XVI, de nuestra constitución; se define como un derecho social cuya finalidad es la lucha por mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y la defensa de los intereses patrimoniales de los patrones.

El derecho social es representado por los sindicatos legalmente constituidos, personas morales con personalidad jurídica propia, en defensa de los derechos

individuales, postura que prevalecerá, siempre y cuando el trabajador este conforme con la representación de la directiva, en caso contrario cesara la representación social del sindicato, estando el trabajador en libertad de defenderse por sí solo o en su defecto designar a una tercera persona.

SEXTA.- La Empresa tiene derecho exclusivo de administrar libremente su negocio y por consiguiente ni los trabajadores ni el Sindicato o sus representantes tendrán injerencia alguna a este respecto. De igual manera, la Empresa se compromete a no intervenir en la vida interna de la Administración del Sindicato.

Fundamento legal:

Art.-133 Prohibiciones a los Patrones (L.F.T.)

Fracc. V Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

Art.- 359 Derecho de los Sindicatos (L.F.T.)

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Art.- 364 Constitución de los Sindicatos (L.F.T.)

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

Art.- 374 Sindicato, Persona Moral (L.F.T.)

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen la capacidad para:

Fracc. III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Art.- 376 Representación, Ejercicio de la (L.F.T.)

La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Comentarios :

La presente cláusula tiene como finalidad establecer respecto absoluto a sus respectivas administraciones; sindicato y empresa.

La rendición de cuentas de la administración del patrimonio sindical debe efectuarse por conducto de la directiva, llámese Secretario General o Tesorero de la organización, por lo menos, cada seis meses ante la asamblea.

En general el representante sindical es el Secretario General o persona designada por la directiva, e independientemente de la posible separación de algún miembro directivo, podrá continuar ejerciendo, lo cual obedece a su intervención en la lucha social en defensa de sus compañeros.

Periodos de Revisión Salarial y Clausulado

SEPTIMA.- El presente contrato se celebra por dos años en lo que a prestaciones se refiere y por un año en cuanto al tabulador de salarios, conviniendo ambas partes que para todos efectos regirá a partir de las 06:00 a.m. del día 14 de Enero de cada año, independientemente de cualquiera que sea la fecha y hora en que se haga el legal depósito ante las autoridades de trabajo competentes.

Fundamento Legal:

Art.- 132 Obligaciones de Patrones (L.F.T.)

Son obligaciones de los patrones:

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Art.- 390- Contrato Colectivo, por Escrito (L.F.T.)

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Art.- 391 Requisitos (L.F.T.)

El contrato colectivo contendrá:

III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

Art.- 397 Revisión Total o Parcial (L.F.T.)

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 399.

Art.- 398 Normas para su revisión (L.F.T.)

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrán solicitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Art.- 399 Término para Solicitar su Revisión (L.F.T.)

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y,

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Art.-399-bis Salarios, Revisión Anual (L.F.T.)

Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Art.- 400 Prorroga (L.F.T.)

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Art.- 402 Separación del Patrón (L.F.T.)

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebra, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Art.- 403 Disolución del Sindicato (L.F.T.)

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de la terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Comentarios :

La presente cláusula tiene como finalidad establecer los periodos de revisión en lo que respecta a los salarios, clausulado y su fecha de vigencia para su aplicación, atendiendo básicamente a las circunstancias económicas que lo justifiquen y al aumento en el costo de la vida que propicie un desequilibrio entre el capital y la fuerza de trabajo.

OCTAVA.- Las partes convienen tener pactado todo lo no estipulado expresamente en este Contrato, pero que se encuentra establecido en la Ley en beneficio de los trabajadores.

Comentarios :

La presente cláusula tiene como finalidad establecer a falta de estipulaciones expresas en el presente Contrato Colectivo, la aplicación de las disposiciones legales de Ley.

Personal de Confianza, Vacantes y Puestos de nueva creación.

NOVENA.- *No quedan comprendidas dentro de este Contrato y en consecuencia no les obligan sus estipulaciones, todas aquellas personas que ocupen puestos de Dirección, Administración, Inspección o Vigilancia, tales como: Directores, Gerentes, Jefes, Supervisores, Encargados, Cajeros, Empleados de Oficina, Vigilantes y Veladores, señalándolos en forma ejemplificativa más no limitativa.*

Fundamento Legal:

Art.- 9 Trabajador de Confianza (L.F.T.)

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Art.- 182 Trabajadores de Confianza (L.F.T.)

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Art.- 183 Restricciones (L.F.T.)

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

Art.- 184 Contratos Colectivos (L.F.T.)

Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Art.- 363 Trabajadores no Sindicalizados (L.F.T.)

No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Art.- 396 Extensión a Trabajadores de Confianza (L.F.T.)

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el art. 184.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer que las condiciones de trabajo contenidas en el presente contrato colectivo no serán extensivas al personal de confianza, lo cual obedece a la disposición expresa por escrito al respecto en la presente cláusula.

Si bien es correcto, el personal de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni formar parte de los movimientos de huelga, ni ser representante de los trabajadores en los organismos laborales y ser acreedores a las condiciones de trabajo contenidas en el presente contrato, salvo disposición en contrario expresa por escrito en el mismo, poseen la facultad de formar sus propios sindicatos.

DECIMA.- Para casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación, que por cualquier circunstancia ocurran en la Empresa, ésta se obliga a cubrirlos única y exclusivamente con trabajadores miembros activos del Sindicato contratante y que en ningún caso tendrán parentesco con el personal sindicalizado que se encuentre en forma activa.

Por ningún motivo la empresa podrá admitir en el trabajo a personas que no cumplan con este requisito.

El sindicato se obliga a proporcionar a la empresa los candidatos idóneos y competentes para los puestos que se deseen cubrir.

Los cuales deberán cubrir lo siguiente:

- a) Cubrir los requisitos que la Empresa tenga establecidos o establezcan de acuerdo con el Sindicato contratante.
- b) Prueba de aptitud en un período de prueba que no exceda de treinta días para demostrar su competencia.
- d) Vencido el término anterior sin objeción por parte de la empresa, el trabajador deberá pasar satisfactoriamente las pruebas físicas vía examen médico de admisión, que de ser favorable, será considerado automáticamente como nuevo integrante.

Cuando se presente una vacante definitiva de acuerdo al párrafo primero de la presente cláusula, la Empresa de común acuerdo con el Sindicato podrá escoger al candidato que deba ocupar dicha vacante.

En caso de que la vacante sea sustituida por un trabajador de planta, se considerarán 30 días de prueba en el nuevo puesto, contados a partir del momento en que el trabajador se encuentre totalmente capacitado.

Fundamento Legal:

Art.- 132 Obligaciones de Patrones (L.F.T.)

Son Obligaciones de los patrones:

Fracc. XI Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban de cubrirse.

Art.- 387 Contratación de Trabajadores Sindicalizados (L.F.T.)

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 el artículo 450.

Art.- 395 Cláusulas de Exclusión y Admisión (L.F.T.)

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Art.-440 Concepto de Huelga (L.F.T.)

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Art.- 441 Coaliciones (L.F.T.)

Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Art.- 443 Huelga, Limitación (L.F.T.)

La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Art.- 449 Derecho de Huelga (L.F.T.)

La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Art.- 450 Huelga, Objeto y Finalidad (L.F.T.)

La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Comentarios:

La presente cláusula de admisión tiene como finalidad establecer que las vacantes o puestos de nueva creación, deben ser cubiertos única y exclusivamente con trabajadores miembros del sindicato titular del presente contrato colectivo, mismo que se obliga a proporcionar a los candidatos idóneos y competentes para los puestos solicitados.

En materia laboral no existe la autonomía de voluntad, desde el momento en el cual la Ley impone a la parte patronal la celebración y firma del contrato colectivo, en caso contrario, faculta a los trabajadores a ejercer el derecho de huelga.

La huelga legalmente existente ha sido reconocida por los tribunales, como una figura jurídica y un derecho social económico cuya finalidad permite a los trabajadores, lograr mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, misma que en un término de setenta y dos horas posterior a la suspensión del trabajo, de no ser promovida su inexistencia, será considerada como existente para todos los efectos legales.

Los sindicatos y trabajadores podrán exigir el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral, mediante el ejerciendo del derecho de huelga.

DECIMA PRIMERA.- Todos los trabajadores de nuevo ingreso deberán ser solicitados al Sindicato facultado y obligado de manera exclusiva, mismo que los remitirá a la Empresa con carta de presentación dentro de un lapso de 72 horas o lo que es lo mismo, dentro de un plazo de que no exceda de tres días contados a partir de la fecha en que se haga la petición, al término de los cuales, si no lo ha hecho, la Empresa podrá contratarlos libremente con la sola obligación de afiliarlos al Sindicato antes de que empiecen a prestar sus servicios y/o imponiendo a los trabajadores la condición de agregarse al sindicato, dentro de un plazo no mayor a ocho días contados a partir del momento en que haya iniciado el período de prueba, apercibidos de que si no cumplen este requisito, serán separados del trabajo sin responsabilidad para el patrón. El sindicato titular, por su parte, se obliga a admitir a que se integren como sus miembros a quienes se encuentren bajo estas condiciones.

El presente precepto no aplica al personal de confianza según establece el art. 9º. de la Ley.

Fundamento Legal:

Art.- 133 Prohibiciones a los Patrones (L.F.T.)

Queda prohibido a los patrones:

Fracc. IV Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer, que de no cumplir el sindicato titular del presente contrato único facultado y obligado con cubrir las vacantes o puestos de nueva creación, en los términos y plazos convenidos con la empresa, esta tendrá la facultad de contratarlos libremente, con la salvedad de afiliarlos en los términos y plazos convenidos con el sindicato.

DECIMA SEGUNDA.- *La empresa se obliga a separar sin responsabilidad alguna, a cualquier trabajador que este laborando y deje de pertenecer al sindicato titular del presente contrato colectivo, ya sea por expulsión o por renuncia por escrito, debiendo el sindicato notificar por escrito a la empresa, los acuerdos tomados al respecto.*

La empresa se obliga a suspender aquellos trabajadores que previamente fueron sancionados por el sindicato, sin responsabilidad para ella, previa notificación por escrito con cinco días de anticipación.

Fundamento legal:

Art.- 133 Prohibiciones a los Patrones (L.F.T.)

Queda prohibido a los patrones:

Fracc. IV Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

Art.- 395 Cláusulas de Exclusión y Admisión (L.F.T.9)

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Comentarios :

La presente cláusula de exclusión tiene como finalidad establecer la facultad de la empresa de separar a los trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato y

suspender aquellos que hallan incurrido en alguna falta, sin responsabilidad alguna para ella.

DÉCIMA TERCERA.- La permanencia en el trabajo de quien llegue a ocupar una vacante temporal, quedará supeditada al regreso de sus labores del trabajador de planta titular de este puesto.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones de quien sustituya temporalmente a un trabajador de planta titular del puesto.

Duración de la Relación

DECIMA CUARTA.- Todos los trabajadores serán sujetos de un Contrato Individual de Trabajo en algunas de las modalidades que señala el Artículo 35 de la Ley.

La Empresa, dada la indole de sus actividades, podrá utilizar trabajadores eventuales o temporales, los cuales serán contratados por tiempo determinado o por obra determinada, según sea el caso. Los trabajadores eventuales a que se refiere esta cláusula, podrán ser contratados por la Empresa, previo acuerdo con el Sindicato, mediante contratos temporales sucesivos. Al concluir el término señalado en cada contrato individual de trabajo por obra o tiempo determinado, la Empresa tendrá derecho de dar por terminada la relación de trabajo con las solas limitaciones que establece la Ley.

El personal que preste sus servicios con carácter de personal por obra determinada, por el tiempo previamente estipulado, una vez concluida el termino en plazo de prestación de servicios o la terminación de la obra que le dio origen, no podrán pedir indemnización alguna por la terminación del trabajo, salvo convenio contrario que estipule indemnización.

Fundamento Legal:

Art.- 24 Condiciones de Trabajo por Escrito (L.F.T.)

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos de los cuales uno quedara en poder de cada parte.

Art.-35 Relaciones de Trabajo, Duración (L.F.T.)

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones respecto a la duración de la relación de trabajo en los términos y plazos establecidos por la ley.

De manera estricta nuestra legislación en materia laboral establece que el contrato de trabajo a prueba carece de validez, declarando nula su existencia, ya que desde que inicia la prestación del servicio el trabajador posee los derechos que la ley laboral le confiere a su favor, siempre que subsista la materia del trabajo,

Si bien es cierto, conforme a nuestra legislación en materia laboral, se establece un periodo de prueba no mayor a 30 días, a efecto de que el trabajador compruebe sus aptitudes a fin de ser promovido a vacantes o puestos de nueva creación exclusivamente.

Salarios, Jornadas, Intensidad y Calidad del Trabajo

DÉCIMA QUINTA.- Los salarios que disfrutarán los trabajadores, serán establecidos en el Tabulador que como anexo número UNO, forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Fundamento Legal:

Art. - 82 Concepto de Salario (L.F.T.)

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Art. - 83 Salario Variable (L.F.T.)

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Art. - 84 Integración del Salario Fijo y Variable (L.F.T.)

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Art. - 89 Salario Base para la Indemnización (L.F.T.)

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Art. 84.

En los casos del salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Art.- 391 Requisitos (L.F.T.)

El contrato colectivo contendrá:

VI.- El monto de los salarios

Art.- 393 Determinación de los Salarios (L.F.T.)

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales.

Comentarios :

La presente cláusula tiene como finalidad establecer la condición en términos jurídicos, indispensable del presente contrato colectivo: El anexo del tabulador que contenga los salarios convenidos, en caso contrario, no producirá efectos dicho convenio.

Cabe mencionar que el salario para efectos legales, se integra con los pagos hechos en efectivo por cualquier concepto o por cualquiera otra prestación en especie que se entregue al trabajador por su trabajo, incluyendo el tiempo extraordinario. Excluyendo para efectos de indemnización, aun cuando es parte integrante del salario, la participación de las utilidades.

Para efectos procesales es necesaria la integración del salario o las bases sobre las cuales se integra.

DÉCIMA SEXTA.- *Los salarios del tabulador, no podrán ser modificados sin previo acuerdo expreso entre la Empresa y el Sindicato salvo en los casos previstos en la Ley, y si hubiera nuevos puestos o trabajo, el salario para éstos se ajustará a lo expresamente acordado por las partes contratantes.*

Fundamento Legal:**Art.- 5 Estipulaciones Nulas (L.F.T.)**

Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracc.V.- Un salario inferior al mínimo.

Fracc.VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art.- 85 Consideraciones para Determinar el Salario (L.F.T.)

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Art.- 90 Salarios Mínimos Generales (L.F.T.)

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Art.- 91 Salarios Mínimos Áreas Geográficas (L.F.T.)

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Art.- 92 Salarios Mínimos Generales (L.F.T.)

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Art.- 93 Salarios Mínimos Profesionales (L.F.T.)

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Art.- 94 Fijación del Salario Mínimo (L.F.T.)

Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de las funciones.

Art.- 97 Salarios Mínimos no Sujetos a Descuento (L.F.T.)

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el art. 110, Fracc V; y

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del 10% del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis. (Tiendas y Almacenes) de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios.

Art.- 112 Embargo de los Salarios (L.F.T.)

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el art. 110, fracc. V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Art.- 517 Acciones Diversas que Prescriben en un Mes (L.F.T.)

Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

Art.- 1004 Penas Corporales a Patrones, Multas (L.F.T.)

Al patrón de cualquier Negociación industrial, agrícola, minera comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes;

I.- Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el art. 992, cuando el importe de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

II.- Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y

III.- Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivale hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres fracciones de este artículo.

Comentarios :

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las partes facultadas para modificar los salarios del tabulador, incluyendo los casos previstos por la propia ley.

Si a consideración del trabajador, el salario que percibe no es remunerador en función a sus servicios, posee la facultad de demandar ante la Junta, la determinación del salario remunerador.

El salario es objeto de una protección real y efectiva para el trabajador, ya que independientemente de los casos excepcionales en los términos de la presente ley, el patrón tiene estrictamente prohibido efectuar retención o descuentos en su salario, salvo las retenciones que por concepto de Impuesto Sobre Producto del Trabajo que conforme a lo estipulado en la Ley del Impuesto Sobre la Renta y de las Cuotas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, esta obligado a retener, de no hacerlo se

convierte en responsable solidario, lo cual implica responsable del monto de los impuestos y cuotas omitidas.

No obstante lo anterior, no hay que olvidar que el patrón no podrá efectuar retención o realizar descuento por concepto de Cuotas de Seguro Social o Impuesto Sobre la Renta a los trabajadores que perciban el salario mínimo.

El patrón que no cubra a sus trabajadores, por lo menos, el salario mínimo general o profesional previamente establecidos, incurre en una falta de cumplimiento a los preceptos laborales, motivo suficiente que lo hace acreedor a una sanción administrativa según lo establece el Art. 1004 de la ley : Penas corporales a patronos y multas.

DÉCIMA SEPTIMA.- La Empresa pagará los salarios a sus trabajadores en horas de labores y en las instalaciones de la misma. Dicho pago se hará en moneda de curso legal los viernes de cada semana, estando obligados los trabajadores a firmar el recibo correspondiente.

Cuando por omisión o errores imputables a la Empresa el pago de un trabajador saliese incompleto, la Empresa le entregará en efectivo, el mismo día de pago, una cantidad aproximadamente igual al faltante respectivo, en tanto se hace el ajuste exacto por nómina.

Fundamento Legal:

Art.- 5 Estipulaciones Nulas (L.F.T.)

Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracc. VII Un plazo mayor a una semana para el pago de los salarios a los obreros.

Art.- 88 Plazos para el pago del Salario (L.F.T.)

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Art.-98 Disposición del Salario (L.F.T.)

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que se desvirtúe este derecho será nula.

Art.- 99 Irrenunciabilidad al Salario (L.F.T.)

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Art.- 100 Pago del Salario (L.F.T.)

El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Art.- 101 Salario en Moneda Legal (L.F.T.)

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Art.- 102 Prestaciones en Especie apropiadas (L.F.T.)

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Art.- 104 Salario, Nula la Cesión (L.F.T.)

Es nula la cesión de los salario a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Art.- 108 Lugar de pago a los Trabajadores (L.F.T.)

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Art.- 109 Pago en Día Laborable (L.F.T.)

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Art.- 113 Preferencia del Salario (L.F.T.)

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Comentarios :

La presente cláusula tiene como finalidad establecer el lugar y la fecha en que deberán efectuarse el pago de los salarios.

El derecho del patrón de hacer deducciones por omisión, prescriben en un mes a partir de la fecha en que se comprueban plenamente tales errores.

DECIMA OCTAVA.- *La Empresa está facultada bajo su responsabilidad cambiar al personal, según sus necesidades, de un puesto a otro, de una actividad a otra, ocupar puestos de categoría superior a la que venían desempeñando o de un turno a otro, por una jornada de trabajo o tiempo mayor ya sea provisional o definitiva lo cual deberá ser sin menoscabó del salario y categoría, considerando previo a estos movimientos la antigüedad del trabajador y su capacidad.*

En los casos en que estos cambios sean temporales, se estará a lo mencionado a continuación:

- a) Si los ingresos totales correspondientes al puesto que va a cubrir fueran mayores a los ingresos que obtiene en su puesto habitual, el trabajador percibirá los del puesto que está supliendo, siempre y cuando esté plenamente capacitado para desempeñarlo.
- b) Si los ingresos totales correspondientes al puesto que va a cubrir fueran menores a los correspondientes en su puesto habitual, el trabajador percibirá estos últimos.

Fundamento Legal:

Art. - 86 Principio de Igualdad en los Salarios (L.F.T.)

A trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones de salario que deberá percibir un trabajador, por cubrir temporalmente un puesto de categoría superior o inferior a la que venía desempeñando.

No obstante, el principio de igualdad de salarios, la presente ley establece normas muy peculiares para trabajos especiales, aún cuando se preste el mismo trabajo, las condiciones de salarios difieren atendiendo a las causas o naturaleza del mismo.

DECIMA NOVENA.- La Empresa se obliga a descontar a los trabajadores miembros del sindicato, sin estipendio alguno, las cuotas sindicales ordinarias equivalentes al 1% semanal sobre salario base tabulado de sus salarios devengados y las cuotas extraordinarias que acuerde el Sindicato a cargo de sus afiliados, para tales efectos el sindicato deberá informar a la empresa con tres días de anticipación previo al pago de la nómina por lo menos, cantidades que deberán ser entregadas semanalmente al representante del Sindicato debidamente facultado para ello, obligándose la empresa a exhibir al cobrador oficial autorizado por el sindicato, las listas de raya en donde se especifiquen los descuentos efectuados al trabajador por los conceptos indicados en la presente cláusula y así corroborar el monto total de las cuotas sindicales retenidas.

Fundamento Legal:

Art. - 5 Estipulaciones Nulas (L.F.T.)

Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracc. X La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.

Art.- 19 Normas de Trabajo, No Causa Impuesto (L.F.T.)

Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno.

Art.- 132 Obligaciones de patronos (L.F.T.)

Fracc. XXII Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracc. VI:

Art.- 110 Descuentos al Salario, Excepciones (L.F.T.)

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos;

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obliguen a la empresa efectuar la retención de las cuotas ordinarias y extraordinarias a petición del sindicato en los términos fijados por la Ley.

VIGESIMA.- La Jornada de trabajo; El horario semanal de labores a que se sujetarán los trabajadores será el siguiente:

- a) El primer turno será de lunes a viernes de 06:00 A.M. a 14:00 P.M., contando con media hora para sus alimentos.
- b) El segundo turno será de lunes a viernes de las 14:00 P.M. a las 22:00 P.M., con media hora para tomar sus alimentos.
- c) El tercer turno será de lunes a viernes de 22:00 P.M. a las 6:00 A.M, con media hora para tomar sus alimentos.
- d) El turno mixto quedará comprendido de las 08:00 A.M. a las 17:30 P.M., con media hora para tomar sus alimentos de lunes a viernes.

En el entendido de que la empresa podrá modificar los horarios de trabajo y días de descanso semanal, de acuerdo a las necesidades de la misma, sin que pueda exceder los márgenes de tiempo señalado al inicio de la presente cláusula.

Cuando por necesidades especiales deban de prolongarse las horas de la jornada, las que excedan se consideraran como tiempo extraordinario, debiéndose cumplir con lo que estipula el precepto legal al respecto.

Fundamento Legal:**Art. 5 Estipulaciones Nulas (L.F.T.)**

Las disposiciones de esta Ley son de orden publico, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracc. II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley.

Art. 58 Definición de la Jornada de Trabajo (L.F.T.)

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Art. 59 Jornada de trabajo (L.F.T.)

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Art. 60 Jornada Diurna, Mixta y Nocturna (L.F.T.)

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada Mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas, se reputará jornada nocturna.

Art. 61 Duración de la Jornada de Trabajo (L.F.T.)

La duración máxima de la jornada será; ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Art. 63 Jornada Continua (L.F.T.)

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Art. 64 Descanso en Jornada Continua (L.F.T.)

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Art. 391 Requisitos (L.F.T.)

El contrato colectivo contendrá:

IV.- Las jornadas de trabajo;

Comentarios :

La presente cláusula tiene como finalidad, establecer las jornadas de labores, sin excederse de los máximos permitidos en los términos de la propia ley.

Es suficiente la disposición del trabajador en favor del patrón, para que se considere como tiempo efectivo de la jornada, independientemente de que materialmente no labore.

De común acuerdo las partes contratantes podrán establecer las jornadas de trabajo, sin excederse de los máximos legales.

Podrán demandar los trabajadores la determinación por parte de la junta de Conciliación y Arbitraje de una jornada menor a las ocho horas, atendiendo, cuando se trate de condiciones extremadamente peligrosas, inhumanas o que pueden causar un daño al trabajador

El trabajador previo pacto del lugar y horario, disfrutara de media hora de reposo dentro de su jornada de trabajo, tiempo que será computado como tiempo efectivo de su jornada, siempre y cuando no pueda salir del lugar donde presta sus servicios.

VIGÉSIMA PRIMERA.- *La intensidad y calidad del trabajo serán siempre de tal índole que se obtenga el máximo de rendimiento, según el puesto y actividad que se tenga que desempeñar, debiendo el trabajador poner de su parte eficiencia, práctica y buena voluntad en el desarrollo de sus labores. Por su parte, la Empresa proporcionará los elementos necesarios para el buen desarrollo de las labores.*

Fundamento legal:

Art.- 134 Obligaciones de Trabajadores (L.F.T.)

Son obligaciones de los trabajadores:

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Comentarios :

La presente cláusula tiene como finalidad establecer la obligación del trabajador en cuanto a la calidad e intensidad en el trabajo, que permita un óptimo rendimiento.

Tiempo Extraordinario

VIGESIMA SEGUNDA.- *La Empresa pagará a sus trabajadores que laboren tiempo extraordinario en los términos de los Artículos 67 y 68 de la Ley, es decir:*

Un cien por ciento de aumento sobre el salario base tabulado de los trabajadores.

Un doscientos por cientos de aumento sobre el salario base tabulado de los trabajadores cuando excedan de nueve horas a la semana.

Se considerara como tiempo extraordinario:

- a) El excedente de la jornada legal
- b) El que se desarrolle durante el tiempo asignado a los trabajadores para tomar alimentos
- c) En los días de descanso obligatorios señalados por la ley y el presente contrato

VIGESIMA TERCERA.- Cuando las necesidades de la empresa así lo requieran, los trabajadores están obligados a trabajar tiempo extraordinario, siempre y cuando no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana y se les notifique tres horas antes de concluir su jornada ordinaria.

Para trabajar tiempo extraordinario será requisito indispensable la autorización previa que por escrito otorgue la compañía en cada caso.

Fundamento Legal:

Art. - 5 Estipulaciones Nulas (L.F.T.)

Fracc. IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años

Fracc. XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años

Art.- 66 Horas Extras (L.F.T.)

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Art.- 67 Retribución por Horas Extras (L.F.T.)

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Art.- 68 Retribución por Horas Extras (L.F.T.)

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Art.- 995 Trabajo de Mujeres y de Menores, Multas (L.F.T.)

Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del art. 992.

Art. - 27 Integración del Salario (Ley I.M.S.S.)

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del trabajo.

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Prestaciones distintas del salario y del tiempo extra

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores.

Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicio.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagara el impuesto en los términos de este título.

Comentarios:

Las presentes cláusulas tienen como finalidad establecer las condiciones sobre las cuales se cubrirán los pagos por concepto de tiempo extraordinario, en los términos de la ley.

En el entendido de cuando la necesidad requiera de tiempo extraordinario, el requisito indispensable, su autorización previa por escrito por parte de la empresa, en caso contrario, será nula, la exigencia del trabajador de reclamar su pago.

Existe prohibición expresa para que los menores de 16 años presten servicio extraordinario, su violación hace acreedor al patrón a una sanción según lo establece el art. 995 de la ley.

De lo anterior, se establece que los trabajadores están obligados por ley a laborar, cuando las necesidades así lo requieren, nueve horas a la semana, sin que la jornada extraordinaria exceda de tres horas diarias.

El hecho de que el trabajador haya laborado mayor número de horas de las permitidas por la ley, no implica que no deban pagársele estas.

En teoría el precepto legal establece: Pago de tiempo extraordinario deberá efectuarse pago doble por las tres primeras horas por cada día laborado y el excedente con un pago triple, independientemente de que no se rebasen las primeras nueve horas dobles en una semana que establecen las disposiciones legales, más sin embargo en la práctica no se respetan dicha disposición legal.

Descansos, Vacaciones, Permisos y Sanciones

VIGESIMA CUARTA.- *Por cada 6 días laborales, disfrutarán los trabajadores*

de un descanso con goce de salario siendo acordado por ambas partes el domingo de cada semana como día de descanso semanal, cuando por cualquier causa deje algún trabajador de laborar los 6 días de la semana, percibirá tan sólo la parte proporcional del salario del día de descanso relativo al tiempo que efectivamente hubiere laborado.

Fundamento Legal:

Art. - 69 Días de Descanso Semanal (L.F.T.)

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro.

Art. - 70 Día de Descanso en Jornada Continua (L.F.T.)

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Art. - 71 Prima Dominical (L.F.T.)

En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Art. - 72 Día de Descanso, Pago de Salario Proporcional (L.F.T.)

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Art. - 391 Requisitos (L.F.T.)

El contrato colectivo contendrá:

V.- Los días de descanso y vacaciones;

Art. - 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

XI. Primas Dominicales

Tratándose de Primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que labore.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagara el impuesto en los términos de este título.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que

otorgan el derecho al trabajador de disfrutar su séptimo día, o en su defecto la parte proporcional en función a los días laborados.

Cuando por necesidades o conveniencia de la empresa, tenga que laborar el trabajador en día domingo, en jornada ordinaria, extraordinaria o siendo su día de descanso, se le deberá cubrir una prima dominical equivalente a un veinticinco por ciento, por lo menos, siempre y cuando se le otorgue un día de descanso a cambio de su séptimo día, mismo que no disfrutó, en caso contrario es improcedente el pago de dicha prima dominical.

VIGESIMA QUINTA.- La Empresa concederá a sus trabajadores, con goce de salario íntegro, los días de descanso siguientes:

1º y 6	de enero
05 Y 14	de febrero
21 y 27	de marzo
30	de abril
jueves, viernes y sábado santos	
1º y 10	de mayo
15 y 16	de septiembre
12	de octubre
1º, 2 y 20	de noviembre
12, 24, 25, y 31	de diciembre

El día del cumpleaños del trabajador y,

Tres días económicos con goce de salario íntegro.

Así como el 1º de diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Si alguno de los días de descanso obligatorio que señala el presente Contrato; cae en día de descanso semanal, la Empresa tendrá opción de cubrir el doble del importe de tal fecha o dar un descanso en un día distinto al que haya coincidido con el sueto semanal.

Fundamento Legal:

Art.- 73 Retribución, por Días de Descanso (L.F.T.)

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagara al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Art.- 74 Días de Descanso Obligatorio (L.F.T.)

Son días de descanso obligatorio:

1º.	de Enero
05	de Febrero

21 de Marzo
 1º de Mayo
 16 de Septiembre
 20 de Noviembre
 1º de Diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la
 transmisión del Poder Ejecutivo Federal
 25 de Diciembre

El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Art.- 75 Pago en Días Festivos (L.F.T.)

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Art.- 391 Requisitos (L.F.T.)

El contrato colectivo contendrá:

V.- Los días de descanso y vacaciones;

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones de los días de descanso obligatorios con goce de salario, a que tienen derecho los trabajadores.

Es una realidad que el trabajador al laborar los días de descanso, se favorece económicamente, aún cuando sus pretensiones estaban encaminadas a no laborar en estas fechas, de manera que si se quebranta esta disposición el salario que percibirá será el doble.

Finalmente los días de descanso según la legislación, pretenden hacer participe a los trabajadores en las diversas conmemoraciones y cumplir con determinadas obligaciones políticas y sociales.

Cuando un día de descanso semanal coincida con uno de descanso obligatorio de los consignados por la Ley Federal del Trabajo, o alguno tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago del salario doble, salvo, disposición en contrario, expresamente en el contrato colectivo.

VIGESIMA SEXTA.- La Empresa se obliga a dar períodos de vacaciones anuales a sus trabajadores de acuerdo a la siguiente tabla:

1 año	11 días más el	70% Prima Vacacional
2 años	16 días más el	85% Prima Vacacional
3 años	18 días más el	90% Prima Vacacional
4 años	20 días más el	100% Prima Vacacional
De 5 a 9 años	21 días más el	125% Prima Vacacional
De 10 a 14 años	23 días más el	125% Prima Vacacional

De 15 a 19 años	25 días más el	125% Prima Vacacional
De 20 a 24 años	27 días más el	125% Prima Vacacional
De 25 a 29 años	29 días más el	125% Prima Vacacional
De 30 a 34 años	31 días más el	125% Prima Vacacional
De 35 a 39 años	33 días más el	125% Prima Vacacional

El pago de los salarios por concepto de vacaciones y la prima vacacional, deberá hacerse en el momento en que los trabajadores salgan a disfrutarlas. En virtud de la naturaleza de las labores a que se dedica la Empresa, ésta se encuentra facultada para dar a sus trabajadores una constancia en la que determina la duración del período de vacaciones y la fecha en que deberán disfrutarlas. El pago de los salarios incluirá el de los séptimos días comprendidos dentro del período vacacional.

El disfrute de vacaciones es obligatorio, por ningún motivo podrán ser substituidas con pago de tiempo extraordinario, con la salvedad, que confiere la ley a la empresa, facultad única y exclusiva de pagar los días que excedan de los mínimos que establece nuestra legislación laboral y que el trabajador este dispuesto a vender.

Fundamento Legal:

Art. - 76 Período Anual de Vacaciones (L.F.T.)

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios.

Art. - 78 Disfrute de Vacaciones (L.F.T.)

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

Art. - 79 Vacaciones Pagadas, Excepción (L.F.T.)

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Art. - 80 Prima Vacacional Mínima (L.F.T.)

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

1 año	6 días más el	25% Prima Vacacional
2 años	08 días más el	25% Prima Vacacional
3 años	10 días más el	25% Prima Vacacional
4 años	12 días más el	25% Prima Vacacional
De 5 a 9 años	14 días más el	25% Prima Vacacional
De 10 a 14 años	16 días más el	25% Prima Vacacional

De 15 a 19 años	18 días más el	25% Prima Vacacional
De 20 a 24 años	20 días más el	25% Prima Vacacional
De 25 a 29 años	22 días más el	25% Prima Vacacional

Art.- 81 Periodo de Vacaciones (L.F.T.)

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella su periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Art.- 391 Requisitos (L.F.T.)

El contrato colectivo contendrá:

V.- Los días de descanso y vacaciones;

Art.- 516 Acciones de trabajo que Prescriben en un año (L.F.T.)

Las acciones de trabajo prescriben en un año, contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

XI. Así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados.

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagara el impuesto en los términos de este título.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones a que tienen derecho los trabajadores por concepto de vacaciones y prima vacacional, en los términos y plazos que marca la ley.

El derecho del trabajador a disfrutar sus vacaciones es obligatorio, atendiendo a la necesidad de recuperación producto del desgaste del trabajo, en el entendido, de que si el patrón se las negara, no obstante, le cubra el pago de las mismas, no lo libera de esta obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

No obstante lo anterior, si se podrán compensar con una remuneración, exclusivamente aquellos días de vacaciones que excedan los mínimos que establece la ley laboral, previo consentimiento del trabajador, en caso contrario, el patrón estará obligado a respetar los días de vacaciones a que tenga derecho.

El pago de la prima vacacional obedece básicamente a la obtención de un ingreso adicional, a efecto de solventar sus necesidades, durante el disfrute de su periodo vacacional.

La empresa esta facultada para conceder el periodo vacacional de sus trabajadores, durante el término de seis meses posteriores a la fecha de haber cumplido el año de servicio, una vez transcurridos los seis meses no se le han otorgados sus vacaciones, el trabajador deberá ejercer su derecho de demanda ante los tribunales, en un término de un año a partir de la fecha de vencimiento de los seis meses, en caso contrario, su acción prescribirá conforme al art. 516 de la ley.

VIGESIMA SEPTIMA.- La Empresa se obliga a dar a los trabajadores cuatro días calendario de permiso con goce de salario íntegro, por fallecimiento de familiares de primer grado (padres, esposa e hijos), así como también la cantidad de 40 días de salario del Ayudante General de Almacén del tabulador, como ayuda de defunción.

Fundamento legal:

Art.- 115 Prestaciones a Beneficiarios (L.F.T.)

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Art.- 64 Prestaciones por Muerte derivada de un Riesgo (Ley I.M.S.S.)

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del trabajador.

Las pensiones y prestaciones a que se refiere la presente ley serán

- I. El pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado. Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

Art.-104 Gastos de Funeral (Ley I.M.S.S.)

Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagara a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones como ayuda por la pérdida irreparable de un familiar de primer grado.

VIGÉSIMA OCTAVA.- La empresa se obliga a conceder por una sola vez al trabajador con más de 6 meses de antigüedad, que contraiga matrimonio permiso con goce de salario por 6 días hábiles, incluyendo una ayuda económica equivalente a 50 días de Salario Mínimo del Distrito Federal, tomando en cuenta que aquellos que se registren al ingreso como casados a en unión libre no procederá esta cláusula.

Así mismo se otorgará al trabajador cuya esposa de a luz, permiso con goce de salario por 4 días hábiles y una ayuda económica de \$ 500.00 (Quinientos Pesos-00/100.M.N.) Aclarando que los días no podrán ser cambiados por una fecha posterior.

Fundamento Legal:

Art.- 165 Origen, Cuantía y Requisitos para obtener la Ayuda (Ley I.M.S.S.)

El asegurado tiene derecho a retirar, como ayuda para gastos de matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual, una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, conforme a los siguientes requisitos:

- I. Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio;
- II. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registro como esposa en el instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio, y
- III. Que el cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el instituto como su esposa.

Este derecho se ejercerá por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

XXXII. Retiros para gastos de matrimonio de la subcuenta del retiro

Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones para quienes sean afortunados de que su señora Esposa de a luz.

VIGESIMA NOVENA.- La empresa se obliga a conceder siete días de permisos con goce de salario íntegro, a lo más, para el desempeño de comisiones sindicales, siempre y cuando sea entregada por parte del sindicato con tres días de anticipación solicitud por escrito.

Fundamento legal:

Art.- 132 Obligaciones de Patrones (L.F.T.)

Fracc.- X Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una

comisión accidental o permanente de su Sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a sus trabajos dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones, sobre las cuales regirán los permisos por concepto de comisiones sindicales, previa petición del sindicato.

La empresa está obligada a conceder los permisos sindicales previa solicitud con antelación, siempre y cuando no se vea afectada la operación del proceso productivo, teniendo el derecho a descontar el tiempo perdido o le sea compensado con tiempo efectivo de trabajo.

TRIGESIMA.- La Empresa se obliga a hacer efectivo los castigos y sanciones disciplinarias que acuerde el Sindicato contratante, por faltas sindicales en que incurran sus asociados, de acuerdo con lo que establece la Ley y cuando por cualquier circunstancia algún trabajador deje de pertenecer al Sindicato, la Empresa, sin responsabilidad alguna para ella, se obliga a separarlos del trabajo, previa solicitud por escrito con 5 días de anticipación dirigido por el propio Sindicato.

Fundamento legal:

Art.- 134 Obligaciones de Trabajadores (L.F.T.)

Frac. V Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

Art.- 135 Prohibiciones a los Trabajadores (L.F.T.)

Queda prohibido a los trabajadores: Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Art.- 517 Acciones Diversas que Prescriben en un Mes (L.F.T.)

I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones a efecto de aplicar los castigos y sanciones en los términos y plazos que fija la ley.

TRIGESIMA PRIMERA.- Los días por concepto de descansos, vacaciones y permisos no afectaran los derechos de antigüedad de los trabajadores, por lo tanto el integrarse nuevamente a sus labores les permite conservar sus derechos según establece el presente contrato.

El sindicato se obliga, a enviar en el caso de ausencia temporal de algún trabajador de planta, por concepto de permisos, vacaciones, etc., al posible sustituto, si la empresa así lo desea, debiendo reunir el candidato, los conocimientos y capacidad para el puesto.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones de conservación de antigüedad, aun cuando sea interrumpida por concepto de permisos, sanciones, descansos y vacaciones.

Enfermedades Profesionales y no Profesionales

TRIGESIMA SEGUNDA.- La empresa se obliga a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y cumplir con todas las disposiciones, en los términos que para tal efecto fijan la ley mencionada y sus reglamentos.

Motivo suficiente que releva a la empresa del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidades patronales que por riesgos profesionales, establece la Ley Federal del Trabajo.

Fundamento Legal:

Art.- 500 Prestaciones a Beneficiarios por Riesgos de Trabajo (L.F.T.)

Cuando el Riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

Art.- 502 Cuantía de la Prestación a Beneficiarios (L.F.T.)

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de seiscientos treinta y seis días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de Incapacidad temporal.

Art.- 519 Acciones Diversas que Prescriben en Dos Años (L.F.T.)

Prescriben en dos años:

- I.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

- Prestaciones distintas del salario y tiempo extra*
- II. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades*
- Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.*

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer la obligación de la empresa de cumplir con las disposiciones, en los términos que en materia de IMSS establece la propia ley.

Para que sea considerado como un riesgo profesional, basta con que el trabajador se encuentre prestando servicios en beneficio del patrón con motivo del trabajo, no necesariamente las realice durante el horario de trabajo e incluso aun cuando no existe orden expresa del patrón para realizar la labor que esta realizando, no exime al patrón de la responsabilidad respectiva.

Quando un riesgo profesional traiga como consecuencia la muerte del trabajador y el patrón haya omitido su inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, estará obligado al pago de la indemnización que establece el art. 502 de la Ley, en caso contrario, es improcedente su pago.

Los avisos de alta y modificación de salarios, presentados por la empresa ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en tanto contengan la firma del trabajador, es el documento ideal para acreditar la categoría del empleo.

TRIGESIMA TERCERA.- Cuando un trabajador sufra una enfermedad natural, no profesional, la empresa conviene en cubrir por concepto de subsidio, el pago de un 100% del salario diario integrado de los tres primeros días que no cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el 40% del salario diario integrado a partir del cuarto día, hasta por el tiempo que se prolongue la incapacidad.

Quedando excluidos de este subsidio, los trabajadores con padecimientos que provengan de enfermedades venéreas, sífilíticas, alcoholismo, drogas, enervantes, de lesiones por riña, intento de suicidio o cuando la enfermedad se haya provocado de manera intencional.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones sobre pago de subsidio por enfermedad no profesional.

TRIGESIMA CUARTA.- En caso de que fallezca alguno de los trabajadores

que labore en la Empresa, se les entregará a los familiares que dependan económicamente de él, la cantidad equivalente a un Seguro de Vida bajo los siguientes conceptos:

Hasta 2 años de antigüedad 24 meses de sueldo por muerte natural.
42 meses por muerte accidental.

Después de dos años 30 meses por muerte natural.
54 meses por muerte accidental.

Adicionalmente contar con un seguro especial en caso de muerte en tránsito de 46 meses de sueldo topado en \$ 500,000.00

Fundamento Legal:

Art.- 115 Prestaciones a Beneficiarios (L.F.T.)

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Art.- 162 Prima de Antigüedad Mínima (L.F.T.)

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501.

Art.- 96 Subsidio por Enfermedad no Profesional (Ley I.M.S.S.)

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure esta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

Art.- Periodo de espera para el subsidio (Ley I.M.S.S.)

El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

Art.- 98 Monto y término para el pago de subsidios (Ley I.M.S.S.)

El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excedan de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado.

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Prestaciones distintas del salario y tiempo extra

IV. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.

Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes yo contratos de trabajo.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones pactadas por concepto de un seguro de vida para el personal en general.

TRIGESIMA QUINTA.- La empresa se obliga a cubrir las obligaciones y pago de cuotas que le fija la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, incluyendo las correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro, así mismo conviene realizar por su cuenta los pagos de las cuotas que correspondan al trabajador sin efectuar retención alguna en los salarios de estos.

La omisión de dichos pagos por parte de la empresa, que le impidan al trabajador disfrutar de los beneficios por parte del Seguro Social, correrán a cargo del patrón las prestaciones que debería brindar al trabajador el instituto.

Fundamento Legal:Art.- 15 Obligaciones Patronales (Ley I.M.S.S.)

Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos;

III.- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;

Art.- 27 Integración del Salario (Ley del I.M.S.S.)

Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo tales como son herramientas, ropa y otros similares.

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal.

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

Art.- 28 Límite del Salario Base de Cotización (Ley I.M.S.S.)

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciendo como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Art.- 36 Cuota Obrera a cargo del Patrón (Ley I.M.S.S.)

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que estos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

Art. -39 Pago Mensual de Cuotas (Ley I.M.S.S.)

El pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diez y siete del mes inmediato siguiente.

Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al instituto dentro de los quince días hábiles siguientes.

Art.- 105 Origen de los Recursos (Ley I.M.S.S.)

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado.

Art.- 106 Cuotas a pagar por prestaciones en especie en E y M. (Ley I.M.S.S.)

Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.
- II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y
- III. EL Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Art.- 107 Cuotas a pagar por prestaciones en dinero en E y M. (Ley I.M.S.S.)

Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

- I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
- II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y
- III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.

Art.- 25 Aportaciones por Valuaciones Actuariales (Ley I.M.S.S.)

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento.

Art.- 70 Financiamiento del Seguro de Riesgos de Trabajo (Ley I.M.S.S.)

Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas liquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.

Art.- 71 Base para el pago de las cuotas por Riesgo (Ley I.M.S.S.)

Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

Art.- 72 Cálculo de las Prima por Riesgos (Ley I.M.S.S.)

Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización.

Art.- 146 Financiamiento de las prestaciones (Ley I.M.S.S.)

Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado.

Art.- 147 Primas de Financiamiento (Ley I.M.S.S.)

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

Art.- 148 Contribución del Estado (Ley I.M.S.S.)

En todos los casos en que no este expresamente prevista por la Ley o por convenio la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida, será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales y la cubrirá en los términos del artículo 108 de esta Ley.

Art.- 211 Cuantía de la Prima (Ley I.M.S.S.)

El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.

Art.- 212 Cuota Integramente Patronal (Ley I.M.S.S.)

Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este capítulo, esto independientemente que tengan o no trabajadores de los señalados en el artículo 201 a su servicio

Art.- 167 Financiamiento de las prestaciones (Ley I.M.S.S.)

Los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Art.- 168 Cuantía de las Cuotas de Retiro, Cesantía y Vejez (Ley I.M.S.S.)

Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

- I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.*
- II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.*
- III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos, y*
- IV. Además el Gobierno Federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial de la cuenta social, se actualizará trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.*

Estas cuotas y aportaciones al destinarse, en su caso, al otorgamiento de pensiones, se entenderán destinadas al gasto público en materia de seguridad social.

Art.- 25 Partidas No Deducibles (LISR)

No serán deducibles:

I. Tratándose de aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social solo serán deducibles las cuotas obreras pagadas por los patrones, correspondientes a trabajadores de salario mínimo general para una o varias áreas geográficas.

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Prestaciones distintas del salario y tiempo extra

III. Jubilaciones, Pensiones y haberes de retiro

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta de seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.

IX. Cuota de los Trabajadores al I.M.S.S.

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a la empresa a cubrir por su cuenta, las cuotas que correspondan al trabajador según establece la ley del IMSS y sus Reglamentos. Motivo suficiente que obliga a la empresa de abstenerse al descuento por este concepto.

TRIGESIMA SEXTA.- *Ambas partes se obligan en los términos de ley, mantener en inmejorables condiciones de Seguridad e Higiene las Instalaciones de la empresa, observando las disposiciones legales en la materia.*

Fundamento Legal:

Art.- 47 Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo (L.F.T.)

Fracc. XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Fracc.XV.- El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo de conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Art.- 132 Obligaciones de Patrones (L.F.T.)

Son obligaciones de los patrones

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que se deban ejecutar las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Art.- 134 Obligaciones de Trabajadores (L.F.T.)

Son obligaciones de los trabajadores:

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa e incurable.

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

Art.- 504 Obligaciones de los Patrones (L.F.T.)

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos o materiales de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;

II.- Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III.- Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;

IV.- Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V.- Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje,

dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a) *Nombre y domicilio de la empresa;*
- b) *Nombre y domicilio del trabajador; así como puesto o categoría y el monto de su salario;*
- c) *Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;*
- d) *Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,*
- e) *Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.*

VI.- Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso a las autoridades que menciona la fracc. Anterior, además de los datos y elementos que señala dicha fracc., el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

Art.- 509 Comisiones de Seguridad e Higiene (L.F.T.)

En cada empresa o establecimiento se organizaran las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Art.- 512 Prevención, Riesgos de Trabajo (L.F.T.)

En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que esté se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que en materia de Seguridad e Higiene las partes contratantes del presente contrato colectivo están obligadas a cumplir.

Antigüedades, Vacantes y Ascensos

TRIGESIMA SEPTIMA.- *La empresa y sindicato se obligan a reconocer y respetar de manera estricta los derechos de antigüedad de los trabajadores, mediante la formulación y publicación de un Cuadro de antigüedad, mismo que contendrá las siguientes características: Nombre completo del trabajador, categoría o puesto que ocupa, fecha de ingreso a la empresa y salario que percibe*

Los trabajadores adquieren su antigüedad desde la fecha de ingreso a la empresa siempre y cuando no exista interrupción alguna.

Los trabajadores conservaran sus derechos de antigüedad durante el tiempo en que persista en trámite un conflicto derivado de un despido.

Fundamento Legal:**Art. - 158 Antigüedad (L.F.T.)**

Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tiene derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que en cualquier momento, por derecho de antigüedad y puesto puedan hacer exigibles los trabajadores.

En el entendido de que si un trabajador reingresa a la empresa, su antigüedad deberá ser reconocida a partir de la fecha del último ingreso.

Es determinante y nula la negociabilidad de los puestos y derechos de antigüedad de los trabajadores.

El trabajador inconforme con la antigüedad asignada, podrá objetar ante la comisión mixta conformada para tales efectos, en caso de una resolución negativa, está en su derecho de ejercer acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se determine jurídicamente su antigüedad, conforme a lo estipulado en los artículos 892 y 899 de la ley.

Los trabajadores transitorios también generan antigüedad, independientemente de que no sean considerados con el carácter de trabajador de planta.

TRIGESIMA OCTAVA.- Cuando surja la necesidad de cubrir vacantes o puestos de nueva creación en las diversas áreas, la empresa dará preferencia al trabajador a su servicio de mayor antigüedad en la categoría, profesión, oficio u especialidad y, en el supuesto que existan dos trabajadores en igualdad de condiciones, se dará preferencia al más capacitado. Si el trabajador promovido para cubrir la vacante o el puesto de nueva creación, no cumple satisfactoriamente con las expectativas del puesto a criterio de la empresa, este deberá regresar a ocupar su antiguo puesto, dando oportunidad al trabajador inmediato que cumpla conforme a la presente cláusula, y si no hubiera candidato alguno, se recurrirá al sindicato como último recurso para que le envíe al menos tres candidatos para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación.

Fundamento Legal:**Art. - 154 Derechos de Preferencia (L.F.T.)**

Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra

fuerza de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se registrará por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Art. - 155 Puestos Vacantes (L.F.T.)

Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron su servicio con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Art. - 157 Indemnización por Incumplimiento (L.F.T.)

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones para cubrir vacantes o puestos de nueva creación, atendiendo a dos factores básicamente; la antigüedad y competencia del trabajador.

En el momento que surja una vacante o puesto de nueva creación, el patrón esta obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores, atendiendo preferentemente a la nacionalidad mexicana, a su antigüedad, la falta de alguna otra fuente de ingreso, tenga bajo su responsabilidad una familia y por último, que pertenezca o no a una organización sindical.

A efecto de ocupar vacantes o puestos de nueva creación, se estará a lo expresamente escrito en su contrato colectivo, concretamente en su cláusula de admisión y en los estatutos del sindicato titular del contrato colectivo.

TRIGESIMA NOVENA.- Cuando un trabajador sea promovido a un puesto superior, quedará sujeto a lo establecido en la Cláusula Décima y, vencido el término y habiendo superado satisfactoriamente los requisitos, sin objeción por parte de la empresa, tratándose de puestos de nueva creación o vacante definitiva a cubrir, el trabajador será considerado de planta, en caso contrario, deberá regresar o ocupar su antiguo puesto. Las partes, de común acuerdo, estarán facultadas para modificar las condiciones y el término de la prueba.

Fundamento Legal:**Art.- 159 Derecho a Vacantes Definitivas (L.F.T.)**

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones necesarias y suficientes, para cubrir de manera satisfactoria una vacante o puesto de nueva creación de forma definitiva, reconocido como trabajador de planta y titular del puesto.

Las bases a considerar en primer término para ocupar vacantes definitivas, provisionales o puestos de nueva creación, serán las aptitudes del trabajador, siempre y cuando se les haya capacitado a todos y cada uno de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, en caso contrario, en segundo término se considerará el factor escalafonario, es decir su antigüedad.

CUADRAGESIMA.- *La Empresa se compromete a otorgar un reconocimiento al personal que cumpla 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio, mismo que se hará en el mes de diciembre de cada año.*

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a la empresa, a la entrega de un presente por aniversario de su personal.

De la Capacitación y Adiestramiento

CUADRAGESIMA PRIMERA.- *Las partes contratantes se obligan de inmediato*

a constituir las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las que estarán integradas por igual número de representantes del Sindicato y de la Empresa y tendrán a su cargo la vigilancia de la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

a) Con base y fundamento en lo anterior, la Empresa se obliga a proporcionar por conducto de instructores especializados. Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en el capítulo III de la Ley, debiendo tener como objeto la Capacitación y Adiestramiento (Artículo 153).

- VI. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- VII. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- VIII. Prevenir riesgos de trabajo.
- IX. Incrementar la productividad.
- X. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

b) En el caso de que un trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la que desempeñe dentro de la Empresa, cuando ésta acepte su petición se procederá en los términos que señala la Ley.

c) Por su parte, los trabajadores a quienes se imparte Capacitación o Adiestramiento, estarán obligados a:

- IV. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de Capacitación o Adiestramiento.
- V. Atender las indicaciones de las personas que impartan la Capacitación o Adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
- VI. Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y aptitudes que sean requeridos.

Fundamento legal:

Art.- 132 Obligaciones de Patrones (L.F.T.)

Son obligaciones de los patrones

Fracc. XV Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis. de este título;

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Art.- 153-A Capacitación y Adiestramiento, Programas (L.F.T.)

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del trabajo y previsión social.

Art.- 153 E Horario, Dentro de la Jornada (L.F.T.)

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo: salvo que, atendiendo a la naturaleza de sus servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Art.- 153 F Finalidad y Objetivo (L.F.T.)

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad; y,

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Art.- 153 H Obligación del Trabajador (L.F.T.)

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

Art.- 153 M Cláusulas en el Contrato Colectivo (L.F.T.)

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Art.- 153 Q Requisitos de los Programas (L.F.T.)

Los planes y programas, deberán cumplir los requisitos siguientes.

I.- Referirse a periodos no mayores a cuatro años;

II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de trabajadores de la empresa;

IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V.- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y de la previsión Social de las entidades instructoras; y,

VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Art.- 153 S Sanciones o Multas (L.F.T.)

Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta ley sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Art.- 391 Requisitos (L.F.T.)

El contrato colectivo contendrá:

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

Art.- 392 Organización de Comisiones Mixtas (L.F.T.)

En los contratos colectivos podrán establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que en derechos y deberes obliga a las partes contratantes a dar cumplimiento a las disposiciones en materia de Capacitación y Adiestramiento en los términos que fija la propia ley.

La creación de comisiones mixtas entre trabajadores y patronos pueden aportar conjuntamente normas que permitan un mejor equilibrio entre los factores de la producción.

Conforme a lo estipulado en la presente ley, los patronos tienen la obligación, con la finalidad de vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación formar e integrar su Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

El incumplimiento al precepto en materia de Capacitación y Adiestramiento, la empresa será acreedora a una sanción administrativa según art. 1002 de la ley, multa que va desde 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente del lugar en que se incurrió en la infracción.

Disposiciones Generales

Uniformes, Instrumentos y Útiles de Trabajo

CUADRAGESIMA SEGUNDA.- La Empresa concederá a sus trabajadores de planta dos uniformes y dos pares de zapatos a más tardar en la tercera semana del mes de abril de cada año; además otorgará otros dos uniformes y otros dos pares de zapatos, a más tardar en la tercera semana del mes de octubre de cada año. Todos los trabajadores están obligados a usar los uniformes y zapatos únicamente en la ejecución de sus labores, pues los mismos constituyen parte del equipo de la Empresa.

Así mismo, la Empresa concederá a sus trabajadores de planta; un juego de pants (pantalón y chamarra), playera y un par de tenis, con el logotipo de la Empresa y la CROC, para el desfile del 1º de mayo de cada año.

Fundamento legal:

Art.- 132 Obligaciones de Patrones (L.F.T.)

Son obligaciones de los patrones:

III Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones mediante la cual, la empresa se obliga a entregar a los trabajadores los uniformes, instrumentos y útiles de trabajo para el correcto desempeño de sus labores.

CUADRAGESIMA TERCERA.- La empresa se obliga a otorgar a los trabajadores de planta una ayuda anual de \$ 300.00 (Trescientos Pesos-00/100. M.N.), para la adquisición de anteojos graduados, siempre y cuando sea avalado previa prescripción médica

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a la empresa ofrecer al trabajador una ayuda económica para la adquisición de anteojos.

CUADRAGESIMA CUARTA.- Los trabajadores se obligan a tratar con cuidado las instalaciones, aparatos, materiales, útiles y demás elementos de trabajo y serán responsables por las descomposturas, desperfectos y pérdidas que sufran por causas imputables a ellos.

Fundamento legal:Art.- 134 Obligaciones de Trabajadores (L.F.T.)

Son obligaciones de los trabajadores:

VI Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

Art.- 135 Prohibiciones a los Trabajadores (L.F.T.)

III Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a los trabajadores a conservar en óptimo estado las instalaciones, Materiales instrumentos y útiles de trabajo.

Aguinaldo

CUADRAGESIMA QUINTA.- La Empresa se obliga a otorgar a todos y cada uno de sus trabajadores una gratificación por concepto de aguinaldo de la siguiente forma:

Menos 1 año	Proporción 15 días
1 año	27 días
2 años	31 días
3 años	35 días
4 años	37 días
5 años ó más	40 días

Fundamento Legal:**Art. - 87 Aguinaldo Anual (L.F.T.)**

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Art. - 77 Exenciones Generales (LISR)**XI. Gratificaciones**

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general;

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagara el impuesto en los términos de este título.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a la empresa a cumplir con las disposiciones, respecto al pago de aguinaldo o en su defecto a la parte proporcional, en los términos y plazos que marca la ley.

El derecho a percibir el aguinaldo anual, obedece independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de la liquidación (20 de Diciembre), e incluso aun cuando no hayan cumplido el año de servicio, a que se les pague la parte proporcional, en función al tiempo que hubiesen laborado.

En el supuesto de ausencia por parte del trabajador producto de una incapacidad proveniente de riesgo profesional, ese tiempo deberá computarse para efectos del pago de aguinaldo, debido a que la ausencia del trabajador fue motivada en atención al servicio prestado al patrón, consecuencia de un riesgo de trabajo.

Lo anterior obedece a la reforma al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 31 de Diciembre de 1975.

El salario ordinario que se percibe por día laborado es la base para cuantificar el pago del aguinaldo y no el conocido como integrado, es decir si el aguinaldo sirve de base para el salario integrado, este último, no puede servir de base al aguinaldo.

Dicha prestación se otorga, como un beneficio económico al trabajador atendiendo a la necesidad de la temporada decembrina y no como contraprestación por el servicio pactado.

De la Previsión Social**Fomento Cultural, Deportivo y Educativo****Fundamento Legal:****Art. - 24 Requisitos de las Deducciones (LISR)**

Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

Gastos de Previsión Social

XII. Que cuando se trate de gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores

En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se fijen en el Reglamento de esta Ley.

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

VI. Prestaciones de Previsión Social

Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

XXXI. Limite a la exención contenida en la fracción VI

La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitara cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerara como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

CUADRAGESIMA SEXTA.- La Empresa concederá para sus trabajadores y con el objeto de fomentar el deporte, uniformes para tres equipos de fútbol de 16 personas por equipo consistente en: chamarra, pants, camisa, número, short, medias y zapatos, cuatro balones por equipo, un botiquín por equipo y espinilleras para todos los jugadores, cuyo importe por equipo, sea el equivalente a \$ 20,000.00 (Veinte Mil Pesos-00/100.M.N.) anuales, además se compromete a cubrir los gastos que originan los mismos a la liga local o estatal a que desee afiliarse los trabajadores por conducto de su delegado sindical, así como una petaca para cada jugador.

Así mismo, hacer entrega al Secretario de Deportes de una cantidad equivalente a \$ 15,000.00 (Quince Mil Pesos-00/100.M.N.), como fondo para el Fomento Deportivo y Cultural.

La Empresa se compromete a entregar los mencionados uniformes deportivos en el mes de marzo de cada año.

Fundamento Legal:Art. - 132 Obligaciones de Patronos (L.F.T.)

Son obligaciones de los patronos:

XXV Contribuir al fomento de actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a la empresa, a efecto de fomentar el deporte.

CUADRAGESIMA SEPTIMA.- Con el objeto de estimular el estudio entre los hijos de los trabajadores sindicalizados de planta, la Empresa otorgará 30 becas para que sean sorteadas entre todos aquellos estudiantes que cumplan con un promedio de calificación mínimo de ocho.

La Empresa aportará el equivalente de 60 días de Salario Mínimo General por beca, para todo el ciclo escolar.

Fundamento legal:Art. - 132 Obligaciones de Patronos (L.F.T.)

Son obligaciones de los patronos:

XIII Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

XIV Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; Pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a la empresa a cumplir con las disposiciones que en materia de educación, en los términos y plazos que fija la ley.

Infonavit

CUADRAGESIMA OCTAVA.- La empresa se obliga a cubrir las obligaciones y

pago de las aportaciones que le fija la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y sus Reglamentos

La omisión de dichos pagos por parte de la empresa, que le impidan al trabajador disfrutar de los beneficios por parte del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, correrán a cargo del patrón las prestaciones que debería brindar al trabajador el instituto.

Fundamento Legal:

Art.- 136 Aportaciones al Infonavit (L.F.T.)

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Art.- 137 Objetivo del Infonavit (L.F.T.)

El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la Construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Art.- 141 Aportaciones, Reglas Aplicables (L.F.T.)

Las aportaciones en el Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicaran en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetaran a las bases siguientes:

I.- En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando esta sea del 50% o más; de invalidez definitiva; en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a el o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley a que se refiere el artículo 139.

II.- Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuenta con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

III.- En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicaran a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte en los términos del artículo 145 si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldado a favor del trabajador se le entregará a esté el monto correspondiente.

Art.- 143 Salario Base de Aportación (L.F.T.)

Para efectos de este Capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios: no

se tomaran en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- e) Los premios por asistencia;
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios este pactado en forma de tiempo fijo.
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Art.- 144 Salario Máximo (L.F.T.)

Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

Art.- 145 Asegurados los Créditos (L.F.T.)

Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos.

Art.- 27 Integración del Salario (Ley I.M.S.S.)

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

VII. Entrega de depósitos al infonavit o institutos de seguridad social

La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúna los requisitos de deducibilidad del título II o, en su caso de este título.

Despensa y Fondo de Ahorro

CUADRAGESIMA NOVENA.- La Empresa otorgará el 15% del salario base

mensual actual de todos y cada uno de sus trabajadores de planta, cantidad que deberá ser entregada mensualmente al Sindicato para que éste lo aplique como ayuda de despensa que contengan artículos de primera necesidad para ayuda de sus trabajadores. Además una despensa de fin de año equivalente a \$ 500.00 (Quinientos Pesos-00/100.M.N.), con productos de primera necesidad a todos y cada uno de los trabajadores.

Los trabajadores de planta aportarán una cantidad equivalente al 12% de su salario base mensual al Sindicato para este mismo fin.

La Empresa se obliga a descontar el porcentaje arriba mencionado y entregarlo al Sindicato mensualmente.

El Sindicato queda en libertad de administrar, comprar y distribuir las despensas unilateralmente.

Fundamento Legal:

Art.- 27 Integración del Salario (Ley I.M.S.S.)

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

Comentarios:

La presente clausura tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a la empresa entregar a sus trabajadores una ayuda por concepto de despensa.

QUINCUGESIMA.- Con el objeto de fomentar el ahorro entre los trabajadores la Empresa establece el Sistema de Fondo de Ahorro para sus trabajadores de planta, otorgando el 15 % de su salario base mensual y el trabajador ahorrará otro porcentaje equivalente. Las cantidades ahorradas y aportadas, serán entregadas en el mes de diciembre de cada año a cada uno de los trabajadores.

Fundamento Legal:

Art.- 27 Integración del Salario (Ley I.M.S.S.)

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

II.- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara el salario; tampoco se tomara en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

VIII. Cajas y Fondos de Ahorro de los Trabajadores

Los provenientes de cajas de ahorro de los trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título.

Art.- 22 Requisitos para deducir las aportaciones a fondos de ahorro (RLISR)

Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracc. XII del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerara el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a la empresa a fomentar el ahorro entre sus trabajadores, creando para ello un sistema de fondo de ahorro.

Transporte

QUINCAGESIMA PRIMERA.- Con el objeto de facilitar la salida de la zona del personal del 1º, 2º, 3º y turno mixto, la Empresa se obliga a proporcionar ocho Unidades o vehículos de transporte, para estos trabajadores al término de sus labores.

Propuesta:

Con fundamento en la nueva filosofía de la empresa, de no escatimar esfuerzo alguno encaminado a elevar día con día el nivel de productividad, la presente petición y remitiéndonos a la cláusula VIGÉSIMA relativa a la reducción de la jornada laboral, partiremos de una jornada legal, a efecto de alcanzar nuestros propósitos en forma conjunta, por lo cual, la presente cláusula debe ser negociada, es decir quedar sin efecto alguno, desaparecer en su totalidad.

Lo anterior obedece que debido al reajuste en los horarios de los tres turnos 1º., 2º., y 3º. Tercero, no existe justificación para otorgar la presente petición.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que la obligan a proporcionar a sus trabajadores un sistema de transporte.

El pago del transporte, no es parte integrante del salario, pues no obedece a una contraprestación, se ofrece con la intención de evitar incurra el trabajador en un gasto extraordinario a efecto de desempeñar sus labores fuera de su domicilio o habitación.

Productividad

QUINCUGESIMA SEGUNDA.- Los incentivos que disfrutaran los trabajadores, serán establecidos en el formato que como anexo número dos, forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

QUINCUGESIMA TERCERA.- La empresa se compromete a cubrir a sus trabajadores sindicalizados de planta, por concepto de premio de puntualidad, un 10% de su salario mensual tabulado.

QUINCUGESIMA CUARTA.- La Empresa se compromete a cubrir a sus trabajadores sindicalizados de planta, por concepto de premio de asistencia, el equivalente a \$ 8.00 (Ocho Pesos-00/100.M.N.), diarios.

Fundamento Legal:

Art.- 27 Integración del Salario (Ley I.M.S.S.)

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

Comentarios:

Las presentes cláusulas tienen como finalidad establecer las condiciones que obligan y comprometan a las partes, incrementar la productividad, calidad y servicio.

El sector obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal no han escatimado esfuerzo alguno, a efecto de conformar una estrategia firme que les permita abatir la inflación, recuperación de la capacidad de crecimiento económico y avanzar hacia el cambio por una mejora, que permita la apertura a nuevas

posibilidades empresariales ante un entorno cada día más competitivo y sentar las bases para alcanzar los niveles más altos de vida, externando su voluntad y deseo por abordar lo más breve posible y de manera conjunta, el reto que implica de manera firme y sostenida los niveles actuales de productividad y calidad.

La productividad y calidad más allá de la vinculación entre producto e insumo, lo que implica, un cambio trascendental, el hacer más y mejor las cosas, no atribuible a un solo factor, en este sentido deberá involucrar factores como: la planeación y la organización de la producción hasta las relaciones laborales, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la oportuna y suficiente capacidad financiera, una alta capacidad administrativa, la capacidad de adaptación ante el entorno, cambios tecnológicos, etc.

Un requisito indispensable para el incremento de la productividad y la calidad obedece en la medida que se de la transparencia en la distribución de la riqueza que de ella se deriva.

Haciendo énfasis en el factor humano, elemento central de integración e interacción con los recursos financieros y tecnológicos.

Promoviendo dentro de los centros de trabajo políticas orientadas a la superación personal, la creación de un entorno favorable al trabajador, a la satisfacción de sus necesidades, su mayor participación en los procesos productivos, el trabajo en equipo, la estabilidad en el empleo, el clima laboral favorable, y digno en el sentido de su participación.

Promoviendo programas de capacitación y adiestramiento que permitan desarrollar sus habilidades y potencial, a una rápida transformación de los perfiles ocupacionales en función al cambio tecnológico, producto de una inversión a futuro, complementada con esquemas de promoción y ascensos en la empresa.

Mantener el lugar de trabajo en condiciones idóneas, que permitan al trabajador desempeñar sus actividades en un entorno más humano, con garantías de su seguridad y su realización personal.

Favorecer en torno a los objetivos y políticas el reconocimiento, la evaluación y el estímulo al desempeño, a su potencial, a la iniciativa a efecto de propiciar su mayor creatividad, participación y compromiso.

La remuneración que se de en respuesta a su trabajo, puede ser la diferencia entre, la percepción que se forme el trabajador sobre la valoración que se de a su trabajo, elemento esencial a la productividad y calidad, al mismo tiempo actuar como estímulo o limitante de la misma.

Situación que demanda, esquemas de remuneración que actúen como motivadores y estímulo del trabajador, que reflejen una contribución que reditúe en la productividad y calidad, que garanticen la inversión del capital.

Fortalecer la relaciones laborales bajo un clima de apertura y objetividad, encaminadas a un cambio de cultura en términos de la calidad y productividad, mediante la participación e involucramiento de las organizaciones sindicales, como propósito compartido en la mejora de las condiciones del trabajador y el desarrollo propio de la empresa.

Promover la investigación, desarrollo y aplicación de tecnología de punta, a efecto de aprovechar al máximo los recursos, mejorar la calidad de los productos y servicios, en la búsqueda de una mayor productividad.

Indemnizaciones

QUINCAGESIMA QUINTA.- La Empresa otorgará como Prima de Antigüedad en el sentido del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo por retiro voluntario a los trabajadores con antigüedad mínima de 15 años en la Empresa, el pago de treinta días de salario mínimo tabulado por cada año de servicio.

Fundamento Legal:

Art.- 129 Participación e Indemnizaciones (L.F.T.)

La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que se deban pagarse a los trabajadores.

Art.- 162 Prima de Antigüedad Mínima (L.F.T.)

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el art. 501.

Art.- 485 Salario Mínimo para Indemnización por Riesgo (L.F.T.)

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Art.- 486 Salario Máximo para la Indemnización por Riesgo (L.F.T.)

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Art. - 22 Deducciones Autorizadas (LISR)

Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

VII. La creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de Primas de Antigüedad constituidas en los términos de esta Ley.

Art.- 25 Partidas No Deducibles (LISR)

No serán deducibles:

X. Reservas creadas para la indemnización para el personal

Las Reservas que se creen para indemnizaciones al personal, para pagos de antigüedad o cualquier otras de naturaleza análoga, con excepción de las que se constituyan en los términos de esta ley.

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

X. Primas de Antigüedad, retiro e indemnizaciones

Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstos en la Ley del Seguro Social, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el calculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de mas de seis meses se considerara un año completo. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer las condiciones que obligan a la empresa y hacen acreedor al trabajador, producto de su reconocida labor, desempeño y sobre todo por su permanencia, al pago de una prima de antigüedad en inmejorables condiciones, respecto de las disposiciones que fija la ley.

**Carga Fiscal
Impuesto Sobre Producto del Trabajo**

QUINCUAGESIMA SEXTA.- La empresa se obliga a cubrir las obligaciones y pago de los Impuestos Sobre Productos de Trabajo que fija la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reglamentos, así mismo conviene realizar por su cuenta los pago de los impuestos que correspondan al trabajador sin efectuar retención alguna en los salarios de estos.

La omisión de dichos pagos por parte de la empresa, excluyen de manera determinante de toda responsabilidad al respecto al trabajador.

Fundamento Legal:**Art.- 25 Partidas No Deducibles (LISR)**

I. Cantidades entregadas al personal proveniente de crédito al salario.

Tampoco serán deducibles las cantidades que se entregue el contribuyente en su carácter de retenedor a las personas que le presten sus servicios personales subordinados provenientes del crédito al salario a que se refieren los artículos 80-B y 81 de esta Ley, así como los accesorios de las contribuciones, a excepción de los recargos que hubiere pagado efectivamente, inclusive mediante compensación.

Art.- 77 Exenciones Generales (LISR)

No se Pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Prestaciones distintas del salario y tiempo extra

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban dichos trabajadores.

Art.- 78 Objeto del Impuesto (LISR)

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Art.- 80 Calculo de las retenciones (LISR)

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capitulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

No se efectuara retención a las personas que únicamente perciban el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

La retención se calculara aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes calendario, la tarifa del Art. 80.

Actualización de las cantidades que se indican

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al limite inferior, limite superior y cuota fija de cada renglón de la tarifa se actualizaran en los términos del artículo 7-C de esta ley.

Art.- 80-A Subsidio contra el ISPT para los contribuyentes a que se refiere este capitulo (LISR)

Los contribuyentes a que se refiere este Capitulo gozaran de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculara considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 80 de esta Ley, a los que se les aplicara la tarifa del artículo 80-A.

Actualización de las cantidades que se indican

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al limite inferior, limite superior y cuota fija de cada renglón de la tarifa se actualizaran en los términos del artículo 7-C de esta ley.

Impuesto Marginal

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 80 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

Determinación del monto del subsidio acreditable

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, se tomara el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos.

La proporción mencionada se calculara para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Art.- 80-B Calculo del Impuesto Sobre Sueldos y Salarios (LISR)

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditaran contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 80 disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de esta Ley por el mes calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla Art. 80-B.

Actualización de las cantidades que se indican

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al límite inferior, límite superior y cuota fija de cada renglón de la tarifa se actualizaran en los términos del artículo 7-C de esta ley.

Impuesto Sobre Nominas

QUINCUGESIMA SEPTIMA.- La empresa se obliga a cubrir las obligaciones y pago de los impuestos sobre nominas que le fija la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reglamentos.

La omisión de dichos pagos por parte de la empresa, que le impidan al trabajador disfrutar de los beneficios, correrán a cargo del patrón las prestaciones que debería brindar al trabajador.

Fundamento Legal:

*Código Financiero del Estado de México y Municipios
Título Tercero
De los Ingresos del Estado
Capítulo Primero de los Impuestos
Sección Primera*

Art.- 56 Del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal

Están obligados al pago de este impuesto, las personas físicas o morales que realicen pagos en efectivo en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto se consideraran remuneraciones, las siguientes:

- I. Sueldos y Salarios*
- II. Tiempo extraordinario de trabajo*
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos*
- IV. Compensaciones*
- V. Gratificaciones y aguinaldos*
- VI. Participación patronal al fondo de ahorros*
- VII. Primas de antigüedad*
- VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades*
- IX. Indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral*
- X. Comisiones*
- XI. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o de administración de sociedades o asociaciones.*
- XII. Servicios de comedor y comida proporcionado a los trabajadores*
- XIII. Vales de despensa*
- XIV. Servicios de transporte Primas de seguros para gastos médicos o de vida*

Art.- 57 El impuesto se determinara aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Art.- 58 Este impuesto se causara en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal subordinado y se pagara mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a mas tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquel en que se causo el impuesto.

Art.- 59 No se pagara este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones de manera general:

- III. Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.*
- V. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales*

QUINCUAGESIMA OCTAVA.- El Sindicato concede el poder más amplio que en derecho corresponda de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo y nuestros estatutos al Sr. Jorge Trejo Fernández, para que administre en su totalidad el Contrato Colectivo de Trabajo que se firma con la Empresa denominada "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.", ubicada en la calle de Montes Urales No. 1587, Fraccionamiento Lomas de Chapultepec, en México Distrito Federal.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad reconocer al representante del sindicato, titular del presente contrato colectivo de trabajo, a efecto de dar cumplimiento a las disposiciones, en términos de la ley.

QUINCUAGESIMA NOVENA.- Los conflictos y dificultades que surjan con motivo del trabajo o de la interpretación y aplicación del presente Contrato, serán tratados entre la Empresa y el Sindicato para llegar a un acuerdo amistoso, pero ambas partes están en la libertad y en cualquier momento para someterlos a la resolución de las autoridades competentes.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad reconocer la personalidad de las partes, facultadas para conciliar los conflictos o discrepancias en la interpretación, aplicación y administración del presente contrato colectivo, en caso contrario estarán en su derecho de someterlo a consideración de las autoridades competentes.

Como resultado de la presente revisión, se pacta el siguiente tabulador que surtirá efecto a partir del 14 de Enero del 2002, a las 06:00 A.M. hora en que empieza el primer turno.

Comentarios:

La presente cláusula tiene como finalidad establecer para ambas partes contratantes, cumplir con las disposiciones en los términos y plazos que fija la ley, a efecto de establecer las condiciones de presentación del pliego petitorio, la revisión del presente contrato colectivo, indispensables para determinar la fecha de su vencimiento y, por ende, su vigencia.

Condición indispensable, que permita a la Dirección general, Gerencia de Administración y Finanzas y Gerencia de Relaciones Industriales, elaborar una correcta valuación del pliego petitorio, atendiendo a las demandas sindicales y sus posibles repercusiones financieras, que permitan planear una estrategia para la realización de una Negociación del contrato colectivo eficaz.

Nota: Cabe mencionar que los rubros de carga fiscal, Aportaciones al Infonavit, aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, Impuesto sobre remuneraciones, etc., fueron integrados al presente Contrato Colectivo de Trabajo a efecto de ejemplificar en términos generales las obligaciones patronales, lo cual no quiere decir que exista una obligación al respecto desde el punto de vista laboral.

MEXICO., D. F., A 14 DE ENERO DEL 2002.

POR LA EMPRESA

 LIC. LUIS MAGAÑA RODRIGUEZ
 GTE. RELACIONES INDUSTRIALES

 LIC. JULIO VILLARREAL LUIS
 JEFE RELACIONES LABORALES

 LIC. AGUSTIN CRUZ CRUZ
 APODERADO LEGAL

POR EL SINDICATO

 SR. ROGELIO MUÑOZ MUÑOZ
 SECRETARIO GENERAL

 SR. JORGE TREJO FERNANDEZ
 APODERADO LEGAL

POR EL COMITÉ LOCAL

 SR. ISORDIA GONZALEZ ASCENCION
 SECRETARIO GENERAL

 SR. ALEJANDRO TORRES BERZUNZA
 SECRETARIO DE ACTAS

 SR. JOSE CARMEN BARBOSA VIVEROS
 SECRETARIO DE DEPORTES

 SR. GILBERTO CARRANZA SOLIS
 COMITÉ HONOR Y JUSTICIA

 SR. VICTOR MONTOYA ALVAREZ
 SECRETARIO DEL INTERIOR

 SR. CANDIDO GONZALEZ JARAMILLO
 SECRETARIO DE CONFLICTOS

 SR. FERNANDO PEREZ ROMERO
 SECRETARIO TESORERO

 SR. JESUS BARCENAS PEREZ
 COMITÉ HONOR Y JUSTICIA

POR LA COMISIÓN REVISORA

 SR. RAUL FLORES GOMEZ

 SR. BENITO BENITES ESQUIVEL

 SR. CESAR ADAME DE LA FUENTE

 SR. PEDRO JIMENEZ RODRIGUEZ

 SR. PATIÑO PONCE CASTAÑEDA

 SR. JOSE BUSTOS GONZALEZ

ANEXO 1

TABULADOR DE SALARIO QUE SE ANEXA AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE PRODUCTOS QUÍMICOS, PETROQUÍMICOS, FARMACÉUTICOS Y LABORATORIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA Y DERECHO DEL TRABAJO, S.A. DE C.V. (PLANTA MÉXICO); MISMO QUE EMPEZARÁ A SURTIR SUS EFECTOS, A PARTIR DEL 14 DE ENERO DEL 2002.

PUESTO	SALARIO DIARIO
MECÁNICO APARATISTA MULTIHABILIDADES	\$ 129.93
MECÁNICO "A" / ELECTRICISTA "A"	\$ 118.14
MECÁNICO "B" / ELECTRICISTA "B"	\$ 89.70
OPERADOR DE MAX FOAM	\$ 89.70
OPERADOR DE LOOPER / TREN DE CORTE	\$ 86.18
OPERADOR DE CARRUSEL / CORTADOR "A"	\$ 78.70
AUX. CHOFER EMBARQUES	\$ 78.37
OP. PEELER / GRUA / TREN CURADO	\$ 74.95
OP. TREN CURADO	\$ 74.95
FOGONERO	\$ 71.15
OPERADOR DE AGLUTINADO	\$ 69.91
MONTACARGUISTA MATERIA PRIMA	\$ 68.34
SECCIONADOR DE ESPUMA / AGLUTINADO	\$ 60.02
AYUDANTE GENERAL ALMACEN	\$ 54.41
AYUD. GRAL. ESP. / EMB. / CORTE.	\$ 51.82
AYUDANTE GRAL. EVENTUAL.	\$ 51.82

ANEXO 2					
Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.					
Contrato Colectivo de Trabajo (Prototipo de Incentivos 2001)					
Planta Mexico, D.F.					
Incentivos 2001					Marzo 2001
Espumado					Incentivo Propuesto 2002
Puesto	Numero de Trabajadores	Incentivo 2001	Incremento del	0%	
Operador Maq Foam	2	0.0362032	0%	0.0362032	
Operador Tren Curado	5	0.0362032	0%	0.0362032	
Seccionador Espumado/Aglutinado	6	0.0150403	0%	0.0150403	
Ayudantes Generales	0	0	0%		
Total	13				
Corte y Laminado					
Puesto	Numero de Trabajadores	Incentivo 2001	Incremento del por Semana	0%	
Operador de Looper	4	\$ 64.33	0%	\$ 64.33	
Operador de Tren de Corte	3	\$ 64.33	0%	\$ 64.33	
Operador de Carrusel	6	\$ 64.33	0%	\$ 64.33	
Cortador "A"	6	\$ 58.53	0%	\$ 58.53	
Operador de Peleer	4	\$ 58.53	0%	\$ 58.53	
Operador de Grúa	3	\$ 58.53	0%	\$ 58.53	
Cortador "B"	13	\$ 58.53	0%	\$ 58.53	
Ayudantes Generales (Esp. Emb. Corte)	3	\$ 23.19	0%	\$ 23.19	
Total	70				
Aglutinado					
Puesto	Numero de Trabajadores	Incentivo 2001	Incentivo Igual a los Tres Turnos		
		%	Bloks	Mat 107 Kg	Q S 118 Kg
Primer Turno	3		Aumentar el 0%		
Segundo Turno	3				
Tercer Turno	3				
De 0 a 10			De 0 a 10	0.283250	0.283250
De 11 a 15			De 11 a 15	0.476135	0.502106
De 16 a 20			De 16 a 20	0.997040	1.051424
De 21 a 25			De 21 a 25	1.620190	1.708564
26			26	1.994080	2.102848
Total	9				
Puesto	Numero de Trabajadores	Incentivo 2001	Incentivo Igual a los Tres Turnos		
		%	Bloks	Mat 107 Kg	Q S 118 Kg
Primer Turno	3		Aumentar el 0%		
Segundo Turno	3				
Tercer Turno	3				
De 0 a 10			De 0 a 10	0.283250	0.283250
De 11 a 15			De 11 a 15	0.476135	0.502106
De 16 a 20			De 16 a 20	0.997040	1.051424
De 21 a 25			De 21 a 25	1.620190	1.708564
26			26	1.994080	2.102848
Total	9				
Gran Total	92				
A t e n t a m e n t e			V o B o		
Lic. Luis Megaña Rodriguez		Lic. Julia Villarreal Luis		Lic. Agustín Cruz Cruz	
Cie. Relaciones Industriales		Jefe Relaciones Laborales		Gerente Administrativo y Finanzas	
C.c.p. Ing. Javier Berzunza R. Sindicato					

**4.7 Costeo al Prototipo del Contrato Colectivo de Trabajo 2001
(Análisis Económico de las posibles alternativas a las demandas
contenidas en el Pliego Petitorio)**

No obstante, el análisis laboral de las posibles alternativas a las demandas contenidas en el Pliego Petitorio, se hace necesario identificar de manera estricta aquellas cláusulas que siendo de carácter legal administrativo, implican además de su severo cumplimiento jurídico una repercusión de carácter económico que permita a la empresa analizar de manera mas pronta y eficaz las demandas que en su oportunidad vierta el sector sindical, ofreciéndonos además, el contar con una herramienta administrativa sólida para estructurar una estrategia para la revisión del Contrato Colectivo y por ende la negociación mas viable.

El objetivo de la determinación de los costos que implican cada una de las posibles cláusulas a negociar, es obtener una mejor óptica de la valuación del Contrato Colectivo de Trabajo, que permita el tomar la decisión lo mas certera posible en pro de las partes contratantes.

Estadísticas y análisis que nos vierten información sumamente importante y trascendental para la toma de decisiones para quienes poseen en sus manos la capacidad, responsabilidad y facultad de la administración de la empresa:

Indicadores tales como lo son; Costo la mano de obra, (salarios, séptimos días, días de descanso, vacaciones), costo del aniversario del sindicato, diferencia de categoría, tiempo extra doble y triple, prima vacacional, ayuda por defunción, ayuda por alumbramiento, permisos comisiones sindicales, subsidios por incapacidad, seguro de vida y prima de antigüedad por muerte, reconocimientos por antigüedad, uniformes pants, ayuda para anteojos, aguinaldos, fomento deportivo, fomento educativo becas, ayuda de despensa, fondo de ahorro, transporte, incentivos, premio de puntualidad, premio de asistencia, indemnización, cuotas I.M.S.S., aportaciones S.A.R., Infonavit, I.S.P.T. e impuesto sobre remuneraciones.

Información que al correlacionarse entre sí, nos ofrece índices significativos tales como son;

- a) El costo del tiempo extra en función al costo de la mano de obra
- b) El costo de la mano de obra en función al costo total de la producción vendida
- c) El costo del ausentismo por concepto de accidentes de trabajo asociado al costo de las sustituciones, asociado al costo de la baja en la eficiencia de producción (por accidentes): En función al costo de las inversiones en seguridad industrial.

Cláusulas:

El propósito de evaluar nuestra Mano de Obra, base fundamental en el presente proyecto, implica la determinación del costo de cuatro factores primordiales en la valuación del Contrato Colectivo de Trabajo;

Séptima:

El costo de los salarios incluye exclusivamente los días efectivos laborados por el trabajador; es decir, no se incluyen séptimos días, días de descanso obligatorios o adicionales concedidos por el patrón con goce de salario y los días de vacaciones.

Vigésima Cuarta:

La presente cláusula evalúa el costo de los séptimos días; es decir el derecho de los trabajadores de disfrutar de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro, por cada seis días de trabajo.

Vigésima Quinta:

La presente cláusula incluye el costo de los días de descanso obligatorio y los adicionales otorgados por la empresa, con goce de salario íntegro.

Vigésima Sexta:

Esta cláusula incluye el costo de los días de vacaciones que tienen derecho a disfrutar cada trabajador como periodo anual.

La finalidad de cuantificar nuestra Mano de Obra, obedece a la necesidad de conocer el costo exacto de la remuneración que sobre el salario base percibe el trabajador durante los trescientos sesenta y cinco días del año, aun cuando no han sido días efectivos laborados en su totalidad, no obstante, implican un costo real en el cual tenemos que incurrir.

De tal manera que los días descanso festivos o días adicionales otorgados por la empresa y días de vacaciones no implican una repercusión directa en nuestros costos de mano de obra, no obstante, indirectamente se incurre en costos adicionales, por ejemplo: Incremento en el tiempo extra, pago por concepto de sustituciones, diferencias de categorías etc., con la finalidad de mantener el nivel de la producción, en caso contrario, nos costaría mas el no producir.

Tercera:

Esta cláusula incluye el costo de tres días de salario mínimo tabulador del Ayudante General de Almacén por el número total de trabajadores vigentes, a efecto de celebrar el aniversario del sindicato.

Décima Octava:

El costo de esta cláusula incluye la diferencia que percibe el trabajador al desempeñar una categoría superior a la que tiene asignada, con la finalidad de sustituir de manera temporal al personal que se encuentra de vacaciones, que incurrió

en faltas, le fue otorgado algún permiso, se encuentra incapacitado o fue objeto de una sanción.

Vigésima Segunda:

Esta cláusula evalúa el tiempo extra doble y triple producto de la necesidad de sustitución por concepto de vacaciones, incapacidades, permisos c/goce s/goce, ausentismos, sanciones., etc., y por supuesto a la demanda de trabajos urgentes.

Vigésima Sexta:

Se Incluye en esta cláusula únicamente el costo de la prima vacacional que corresponde a cada trabajador en función al contrato colectivo de trabajo.

Vigésima Séptima:

Esta cláusula incluye cuatro días de permiso c/goce de salario integro y una ayuda económica de cuarenta días de salario mínimo del tabulador de la categoría del Ayudante Gral. de Almacén por evento, por el fallecimiento de padres, esposa e hijos.

Vigésima Octava:

Esta cláusula incluye el costo de cuatro días de permiso con goce de salario integro y una ayuda económica de \$ 500.00 (Quinientos pesos-00/100.m.n.); por alumbramiento de su Sra. Esposa y, seis días de permiso con goce de salario integro y una ayuda económica de 50 días de Salario Mínimo del D.F., por matrimonio.

Vigésima Novena:

El costo de esta cláusula incluye al menos 7 días de permiso con goce de salario integro, a los integrantes de la comisión revisora del contrato colectivo, aunado a ello comisiones sindicales diversas.

Trigésima Tercera:

El costo de esta cláusula incluye el pago de subsidio por concepto de incapacidad por enfermedad no profesional, equivalente al 100% del salario diario integrado de los tres primeros días y el 40% del salario diario integrado a partir del cuarto día, hasta por el tiempo que se prolongue, excluyendo enfermedades profesionales y las aludidas previamente en la presente cláusula.

Trigésima Cuarta:

Esta cláusula incluye una póliza de seguro de vida a favor de los trabajadores eventuales y de planta.

Cuadragésima:

El costo de esta cláusula incluye un reconocimiento al personal por cumplir 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de antigüedad, consistente en una placa y un reloj.

Cuadragésima Segunda:

Esta cláusula incluye el costo de los uniformes y zapatos semestrales de trabajo y un juego de pants, tenis y playera para desfile del 1º de Mayo.

Cuadragésima Tercera:

El costo de esta cláusula establece una ayuda para anteojos, una vez por año.

Cuadragésima Quinta:

Esta cláusula incluye el costo del aguinaldo debiendo incluir parte proporcional según sea el caso.

Cuadragésima Sexta:

El costo de esta cláusula incluye el fomento al deporte: en concreto los Uniformes, las inscripciones y cuotas mensuales para tres equipos de fútbol.

Cuadragésima Séptima:

El costo de esta cláusula incluye el fomento educativo; es decir ayuda para becas de los hijos de los trabajadores.

Cuadragésima Novena:

Esta cláusula incluye el costo de previsión social; Ayuda de Vales de Despensa.

Quincuagésima:

El costo de esta cláusula incluye el fomento al ahorro: es decir previsión social, fondo de ahorro.

Quincuagésima Primera:

Esta cláusula incluye el costo de transporte para los trabajadores.

Quincuagésima Segunda:

Esta cláusula incluye el costo de los incentivos en función a la productividad.

Quincuagésima Tercera:

El costo de esta cláusula incluye únicamente el premio de puntualidad.

Quincuagésima Cuarta:

El costo de esta cláusula incluye únicamente el premio de asistencia.

Quincuagésima Quinta:

Esta cláusula incluye el costo de la indemnización: 30 días de salario mínimo del tabulador por cada año cumplido, por concepto de prima de antigüedad por renuncia voluntaria del trabajador, con una antigüedad mínima de quince años.

Trigésima Segunda:

Esta cláusula incluye el costo de las cuotas patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Trigésima Quinta:

Esta cláusula incluye el costo de las cuotas del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Trigésima Quinta:

El costo de esta cláusula incluye las aportaciones del 2% al Sistema del Ahorro para el Retiro a cubrir por la parte patronal a favor del trabajador.

Cuadragésima Octava:

Esta cláusula incluye el costo por concepto de las aportaciones del 5% al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores a favor del trabajador, cubiertas por el patrón.

Quincuagésima Sexta:

Esta cláusula incluye el costo del Impuesto Sobre Producto del Trabajo debe cubrir el trabajador y que la empresa otorga como prestación al absorber dicho impuesto.

Quincuagésima Séptima:

El costo de esta cláusula incluye el 2% sobre remuneraciones que el patrón tiene que cubrir ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

A continuación presentamos el análisis económico a las cláusulas del :

- a) Prototipo del Contrato Colectivo de Trabajo.*
- b) Contrato Colectivo de Trabajo Condiciones Mínimas de Ley.*
- c) Contrato Colectivo de Trabajo Condiciones Vigentes y,*
- d) Propuesta del Contrato Colectivo de Trabajo.*

Núm. Nomina	Nombre	Fecha de Ingreso al Grupo	Antigüedad Promedio Años Vigente 31/12/01	Salario Diario Nominal Vigente 2001	Salario Promedio Nominal Vigente 2001	Factor Salario Integrado Vigente 2001	Salario Diario Integrado FIC Vigente 2001	Salario Integrado Mito Vigente 2001	Cáustula 7 Costo Anual Salario Vigente	Cáustula 24 Costo Anual Sépimo día% Vigente 0-30	Cáustula 25 Costo Anual Días de Descanso Vigentes	Cáustula 26 Días Anuales Vacaciones Vigentes	Cáustula 26 Costo Anual Vacaciones Vigentes	Cáustula 3 Costo Anual Aniversario Sindicado/ Sal. Mín. Ayud. Almacén/Tabulador Vigente	Cáustula 11 Costo Anual Diferencia de Categoría Vigente	Cáustula 22 Costo Anual Tiempo Extra Doble Aproximado Hrs. Vigente 540	Cáustula 22 Costo Anual Tiempo Extra Triplo Aproximado Hrs. Vigente 612	Cáustula 26 Prima % Vacacional Anual Vigente 2001		
						IMSS			365	104 0.0000 10. Turno 40 Hrs. 2o. Turno 40 Hrs. 3er. Turno 40 Hrs. Turno Mito 40 Hrs.	26	2001	2001	\$ 60.84 Base Salarios 3	Días de Vacaciones/2,351 Días de Incapacidades/364 Días de Faltas/576 Permisos c/S/Goca/96 Sanciones/432 Vigente	\$ 42.15 5 SMGV D.F. Excento I.S.P.T.		2001		
61603	Cuavillo Ramos Hilario	23-Oct-99	2.19	58.04	58.04		1,1222	65.13	104.93	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	928.81	182.82			10,950.00	0.85	
61126	Guerrero Villares Gabriel	19-May-96	5.62	58.04	58.04		1,1815	68.57	108.37	21,184.02	6,059.21	1,509.00	21	1,218.81	182.82			7,835.18	1.25	
61564	Gonzalez Romero Jose Rufugio	10-Jul-99	2.48	58.04	58.04		1,1222	65.13	104.93	21,184.02	6,059.21	1,509.00	16	928.81	182.82			7,835.18	0.85	
61493	Vazquez Hernandez Rogoberto	14-Dic-98	3.05	58.04	58.04		1,1403	66.18	105.98	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.69	182.82			7,835.18	0.90	
61438	Suarez Vazquez Israel	2-Nov-98	3.18	58.04	58.04		1,1403	66.18	105.98	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.69	182.82			7,835.18	0.90	
61109	Lenius Hernandez Bernardo	14-Mar-95	6.81	58.04	58.04		1,1815	68.57	108.37	21,184.02	6,059.21	1,509.00	21	1,218.81	182.82			7,835.18	1.25	
61450	Jarama Madrigal Eilon	3-Dic-98	3.08	58.04	58.04		1,1403	66.18	105.98	21,184.02	6,059.21	1,509.00	16	928.81	182.82			7,835.18	0.85	
61569	Noveno Escobedo Tobias	14-Jul-99	2.47	58.04	58.04		1,1222	65.13	104.93	21,184.02	6,059.21	1,509.00	16	928.81	182.82			7,835.18	0.85	
61674	Martinez Ramirez Juan Carlos	7-Jun-00	1.57	58.04	58.04		1,0951	63.56	103.35	21,184.02	6,059.21	1,509.00	11	638.42	182.82			7,835.18	0.70	
61526	Olvera Guerrero Victor Hugo	7-Ene-99	2.98	58.04	58.04		1,1222	65.13	104.93	21,184.02	6,059.21	1,509.00	16	928.81	182.82			7,835.18	0.85	
61512	Nieves Perez Jorge	30-Dic-98	3.01	58.04	58.04		1,1403	66.18	105.98	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.69	182.82			7,835.18	0.90	
61565	Palma Martinez Juan Antonio	10-Jul-99	2.48	58.04	58.04		1,1222	65.13	104.93	21,184.02	6,059.21	1,509.00	16	928.81	182.82			7,835.18	0.85	
61230	Ortega Panillan Carlos	18-Ago-97	4.37	58.04	58.04		1,1562	67.10	106.90	21,184.02	6,059.21	1,509.00	20	1,160.77	182.82			7,835.18	1.00	
61139	Salinas Salazar Luis Manuel	10-Ago-97	4.37	58.04	58.04		1,1562	67.10	106.90	21,184.02	6,059.21	1,509.00	20	1,160.77	182.82			7,835.18	1.00	
61544	Sanchez Rodriguez Ricardo	10-Abr-99	2.73	58.04	58.04		1,1222	65.13	104.93	21,184.02	6,059.21	1,509.00	16	928.81	182.82			7,835.18	0.85	
61247	Ugalde Barrera Eugenio	24-Dic-97	4.02	58.04	58.04		1,1562	67.10	106.90	21,184.02	6,059.21	1,509.00	20	1,160.77	182.82			7,835.18	1.00	
61633	Torres Barzunza Alejandro	23-Mar-00	1.78	58.04	58.04		1,0951	63.56	103.35	21,184.02	6,059.21	1,509.00	11	638.42	182.82			7,835.18	0.70	
61241	Hernandez Ramirez Jose D.	19-Nov-96	5.12	58.04	58.04		1,1815	68.57	108.37	21,184.02	6,059.21	1,509.00	21	1,218.81	182.82			7,835.18	1.25	
61547	Vazquez Hernandez Jose G.	13-Abr-99	2.72	58.04	58.04		1,1222	65.13	104.93	21,184.02	6,059.21	1,509.00	16	928.81	182.82			7,835.18	0.85	
61371	Guerrero Miguel Fco. Javier	14-Jul-98	3.47	58.04	58.04		1,1403	66.18	105.98	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.69	182.82			7,835.18	0.90	
Total por Categoría				3.24	\$ 1,587.04	\$ 58.04	1.1345	\$ 65.84	\$ 105.64	\$ 571,988.43	\$ 163,508.64	\$ 40,743.98	17	\$ 26,523.55	\$ 4,936.08	\$	\$ 211,549.97	\$ 350,834.95	0.91	
Total por Categoría					\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -		
66	Gran Total Depto. Corte y Laminado		9.25	\$ 4,979.30	\$ 75.44	1.1659	\$ 88.35	\$ 143.18	\$ 1,817,443.04	\$ 519,838.50	\$ 129,481.70	21	\$ 106,323.39	\$ 12,065.98	\$	\$ 22,410.79	\$ 672,204.95	\$ 1,142,748.43	1.10	
3 Operador Aglutinado																				
61047	Carriana Solis Gilberto	25-Jul-91	10.44	78.30	78.30		1,1884	93.05	167.70	26,579.21	8,174.44	2,035.78	23	1,800.88	182.82	397.40	10,570.39	17,969.87	1.25	
61070	Rivero Tomas Malco	9-Sep-93	8.32	78.30	78.30		1,1815	92.51	167.10	26,579.21	8,174.44	2,035.78	21	1,644.28	182.82	375.25	10,570.39	17,969.87	1.25	
61008	Pacheco Gonzalez Manuel	4-Mar-98	3.63	78.30	78.30		1,1403	89.28	163.78	26,579.21	8,174.44	2,035.78	18	1,409.39	182.82	342.07	10,570.39	17,969.87	1.00	
Total por Categoría				7.53	\$ 234.90	\$ 78.30	1.1700	\$ 91.61	\$ 166.19	\$ 65,737.62	\$ 24,523.31	\$ 6,107.34	21	\$ 4,654.55	\$ 548.45	\$	\$ 1,114.68	\$ 3,711.18	\$ 53,909.00	1.13
3 Soc. Espuma/Aglutinado																				
61629	Gonzalez Hernandez Daniel	14-Mar-00	1.80	67.22	67.22		1,0951	73.61	140.21	24,536.18	7,018.02	1,747.78	11	739.45	182.82		9,075.02	15,427.54	0.70	
61670	Flixes Gomez Raul	1-Jun-00	1.58	67.22	67.22		1,0951	73.61	140.21	24,536.18	7,018.02	1,747.78	11	739.45	182.82		9,075.02	15,427.54	0.70	
61576	Tello Perez Torrijos Oscar	20-Jul-99	2.45	67.22	67.22		1,1222	75.44	142.03	24,536.18	7,018.02	1,747.78	16	1,075.56	182.82		9,075.02	15,427.54	0.85	
61312	Perez Torres Evaristo	4-Mar-98	3.81	67.22	67.22		1,1403	76.65	143.25	24,536.18	7,018.02	1,747.78	18	1,210.00	182.82		9,075.02	15,427.54	0.90	
61396	Valenzuela Hernandez Arturo	4-Ago-98	3.41	67.22	67.22		1,1403	76.65	143.25	24,536.18	7,018.02	1,747.78	18	1,210.00	182.82		9,075.02	15,427.54	0.90	
61630	Torres Valdez Jose Alfredo	17-Mar-00	1.79	67.22	67.22		1,0951	73.61	140.21	24,536.18	7,018.02	1,747.78	11	739.45	182.82		9,075.02	15,427.54	0.70	
Total por Categoría				2.48	\$ 403.33	\$ 67.22	1.1147	\$ 74.93	\$ 141.52	\$ 147,217.06	\$ 42,108.11	\$ 10,488.69	14	\$ 5,713.90	\$ 1,096.91	\$	\$ 54,450.14	\$ 92,565.24	0.79	
9	Gran Total Depto. Aglutinado		4.16	\$ 638.23	\$ 70.91	1.1331	\$ 80.49	\$ 149.75	\$ 232,954.68	\$ 66,631.42	\$ 18,594.03	16	\$ 10,568.45	\$ 1,845.36	\$	\$ 1,114.88	\$ 88,161.32	\$ 148,474.24	0.91	
1 Aux. Chofor de Embarques																				
61009	Gonzalez Calzada Lorenzo	22-Oct-80	21.21	87.77	87.77		1,2021	105.51	163.95	32,037.66	9,163.65	2,282.13	27	2,389.91	182.82	1,185.79	11,849.54	20,144.22	1.25	
Total por Categoría				21.21	\$ 87.77	\$ 87.77	1.2021	\$ 105.51	\$ 163.95	\$ 32,037.66	\$ 9,163.65	\$ 2,282.13	27	\$ 2,389.91	\$ 182.82	\$	\$ 1,185.79	\$ 11,849.54	\$ 20,144.22	1.25
Ayud. Gral. (Esp. Emb. Corte)																				
4 Ayud. Gral. de Embarques																				
61380	Jimenez Cruz Humberto	23-Jul-98	3.44	58.04	58.04		1,1403	66.18	102.67	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.69	182.82		7,835.18	13,319.81	0.90	
61386	Lopez Oviedo Roberto Alfonso	4-Ago-98	3.41	58.04	58.04		1,1403	66.18	102.67	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.69	182.82		7,835.18	13,319.81	0.90	
61035	Garcia Martinez Santos	12-Jun-98	3.41	58.04	58.04		1,1403	66.18	102.67	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.69	182.82		7,835.18	13,319.81	1.25	
61426	Bertraz Esquivel Benito	23-Sep-98	3.27	58.04	58.04		1,1403	66.18	102.67	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.69	182.82		7,835.18	13,319.81	0.90	
Total por Categoría				5.42	\$ 232.15	\$ 58.04	1.1523	\$ 66.88	\$ 103.37	\$ 84,738.08	\$ 24,238.84	\$ 6,035.99	19	\$ 4,488.96	\$ 731.27	\$	\$ 31,340.74	\$ 53,279.25	0.99	
5	Gran Total Depto. Embarques		8.58	\$ 319.93	\$ 63.99	1.1622	\$ 74.60	\$ 115.49	\$ 116,773.72	\$ 33,400.48	\$ 8,318.13	21	\$ 6,838.87	\$ 914.09	\$	\$ 1,185.79	\$ 43,190.28	\$ 73,423.48	1.04	
3 Manipulacionista Materia Prima																				
61004	Patino Perez Castañeda	21-Sep-71	30.30	76.54	76.54		1,2158	93.05	143.08	27,937.39	7,990.86	1,990.06	31	2,372.76	182.82	684.58	10,333.01	17,566.11	1.25	
61004	Florencio Solis Lorenzo	27-Ago-75	26.36	76.54	76.54		1,2089	92.53	142.45	27,937.39	7,990.86	1,990.06	29	2,219.88	182.82	653.35	10,333.01	17,566.11	1.25	
61051	Esquivel Paulina Miguel	13-Nov-91	10.14	76.54	76.54		1,1884	90.96	140.82	27,937.39	7,990.86	1,990.06	23	1,760.44	182.82	559.74	10,333.01	17,566.11	1.25	
Total por Categoría				22.27	\$ 229.62	\$ 76.54	1.2043	\$ 92.18	\$ 142.04	\$ 83,812.18	\$ 23,972.58	\$ 5,970.18	28	\$ 6,352.89	\$ 548.45	\$	\$ 30,999.02	\$ 52,699.34	1.25	
2 Ayud. Gral. Almacén																				
61232	Espinosa Albarran Felipe	18-Ago-97	4.37	60.94	60															

TESIS CON
FUENTE DE ORIGEN

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V. Valuación Contrato Colectivo de Trabajo Condiciones del Prototipo (Costos)																		
Núm. Nom.	Nombre	Fecha de Ingreso al Grupo	Antigüedad Promedio Años Vigente 31/12/01	Salario Diario Nominal Vigente 2001	Salario Promedio Nominal Vigente 2001	Factor Salario Integrado Vigente 2001	Salario Diario Integrado Fijo Vigente 2001	Salario Integrado Vigente 2001	Clausula 7 Costo Anual Vigente 385	Clausula 24 Costo Anual Sólido día% Vigente 0.40	Clausula 25 Costo Anual Días de Descanso Vigentes 20	Clausula 26 Días Anuales Vacaciones Vigentes 2001	Clausula 26 Costo Anual Vacaciones Vigentes 2001	Clausula 3 Costo Anual Aniversario Sindicato/3 Sal. Mín. Ayud. Almacén/Tabulador Vigente	Clausula 18 Costo Anual Diferencia de Categoría Días de Vacaciones/2.351 Días de Faltas/570 Pormisos c/s/Goce/6 Sanciones/432	Clausula 22 Costo Anual Tiempo Extra Doble Aproximado Hrs. Vigente 540	Clausula 22 Costo Anual Tiempo Extra Triple Aproximado Hrs. Vigente 612	Clausula 26 Prima % Vacacional Anual Vigente 2001
Op. Loooper/Tren de Corte																		
4 Operador Loooper																		
61031	Martínez Soto José	4-May-92	19.67	96.52	1.1952	115.38	188.09	35,230.38	10,076.86	2,509.56	25	2,413.04	182.82	60.94	317.32	13,030.42	22,151.71	1.25
61031	Bautista Molina Jaime	18-Ene-90	11.96	90.52	1.1884	114.70	185.38	35,230.38	10,076.86	2,509.56	23	2,320.00	182.82		300.56	13,030.42	22,151.71	1.25
61064	Rodríguez Viveros José	5-Jul-93	8.50	96.52	1.1815	114.04	184.67	35,230.38	10,076.86	2,509.56	21	2,026.95	182.82		283.81	13,030.42	22,151.71	1.25
61037	Barbosa Viveros J. Carmen	19-Ago-90	11.38	96.52	1.1884	114.70	185.38	35,230.38	10,076.86	2,509.56	23	2,220.00	182.82		300.56	13,030.42	22,151.71	1.25
Total por Categoría			12.88	\$ 386.09	\$ 96.52	1.1884	\$ 114.70	\$ 185.38	\$ 140,921.54	\$ 40,307.42	\$ 10,038.25	23	\$ 8,879.99	\$ 731.27	\$ 1,202.26	\$ 52,121.66	\$ 88,608.83	1.25
3 Operador Tren de Corte																		
61083	Velázquez Tinoco Bartolomé	5-Jul-93	8.50	96.52	1.1815	114.04	184.67	35,230.38	10,076.86	2,509.56	21	2,026.95	182.82		283.81	13,030.42	22,151.71	1.25
61006	García Paniagua Tinoco J. Antonio	24-Feb-76	25.67	96.52	1.2089	116.69	187.50	35,230.38	10,076.86	2,509.56	29	2,799.13	182.82		350.89	13,030.42	22,151.71	1.25
61016	Chaves Olvera Fernando	20-Dic-84	17.04	96.52	1.1952	115.38	188.09	35,230.38	10,076.86	2,509.56	25	2,413.04	182.82		317.32	13,030.42	22,151.71	1.25
Total por Categoría			17.14	\$ 289.56	\$ 96.52	1.1952	\$ 115.38	\$ 188.09	\$ 105,691.15	\$ 30,230.57	\$ 7,528.68	25	\$ 7,239.12	\$ 548.45	\$ 951.90	\$ 39,091.25	\$ 66,455.12	1.25
Op. Carrusel/Conjuntor "A"																		
6 Operador Carrusel																		
61003	Pérez Cervantes Fausto	23-Dic-74	27.04	88.14	1.2089	108.56	171.63	32,172.56	9,202.23	2,291.74	29	2,558.18	182.82		175.98	11,899.44	20,229.05	1.25
61007	González Gabino Juan	22-Ago-79	22.38	88.14	1.2021	105.95	171.00	32,172.56	9,202.23	2,291.74	27	2,379.89	182.82		167.48	11,899.44	20,229.05	1.25
61074	Cruz Salinas J. Alejandro	11-Ene-94	7.98	88.14	1.1815	104.14	169.12	32,172.56	9,202.23	2,291.74	21	1,851.02	182.82		142.28	11,899.44	20,229.05	1.25
61049	Paz Diego José Fidel	7-Ago-91	10.41	88.14	1.1884	104.75	169.75	32,172.56	9,202.23	2,291.74	23	2,027.31	182.82		150.68	11,899.44	20,229.05	1.25
61033	Luis Bachis Juan	12-Mar-90	11.81	88.14	1.1884	104.75	169.75	32,172.56	9,202.23	2,291.74	23	2,027.31	182.82		150.68	11,899.44	20,229.05	1.25
61008	Aguilar González Manuel	4-Mar-80	21.84	88.14	1.2021	105.95	171.00	32,172.56	9,202.23	2,291.74	27	2,379.89	182.82		187.48	11,899.44	20,229.05	1.25
Total por Categoría			16.91	\$ 528.66	\$ 88.14	1.1952	\$ 105.35	\$ 170.37	\$ 193,035.36	\$ 55,213.40	\$ 13,750.48	25	\$ 13,221.60	\$ 1,068.91	\$ 954.51	\$ 71,390.64	\$ 121,374.29	1.25
6 Cortador "A"																		
61038	Royes de la Rosa Ataleo	21-Ago-90	11.37	88.14	1.1884	104.75	168.82	32,172.56	9,202.23	2,291.74	23	2,027.31	182.82		150.68	11,899.44	20,229.05	1.25
61018	Isordia González Ascención	20-Dic-84	17.04	88.14	1.1952	105.35	169.55	32,172.56	9,202.23	2,291.74	25	2,203.60	182.82		159.08	11,899.44	20,229.05	1.25
61027	Hernández Ramírez Félix	31-Ago-89	12.34	88.14	1.1884	104.75	168.82	32,172.56	9,202.23	2,291.74	23	2,027.31	182.82		150.68	11,899.44	20,229.05	1.25
61013	Marcel González Ascención	16-Nov-82	19.14	88.14	1.1952	105.35	169.55	32,172.56	9,202.23	2,291.74	25	2,203.60	182.82		159.08	11,899.44	20,229.05	1.25
61040	Labra Bernardo R. Gerónimo	27-Dic-90	11.02	88.14	1.1884	104.75	168.82	32,172.56	9,202.23	2,291.74	23	2,027.31	182.82		150.68	11,899.44	20,229.05	1.25
61041	Alfaro Licona Isidoro	5-Abr-91	10.75	88.14	1.1884	104.75	168.82	32,172.56	9,202.23	2,291.74	23	2,027.31	182.82		150.68	11,899.44	20,229.05	1.25
Total por Categoría			13.61	\$ 528.66	\$ 88.14	1.1966	\$ 104.95	\$ 169.13	\$ 193,035.36	\$ 55,213.40	\$ 13,750.48	24	\$ 12,516.45	\$ 1,090.91	\$ 920.91	\$ 71,390.64	\$ 121,374.29	1.25
Op. Peeler/Grúa/Cortador "B"																		
4 Operador Peeler																		
61025	Rangel Cortes Roman	12-Abr-89	12.73	83.94	1.1884	99.76	163.42	30,639.58	8,763.75	2,182.54	23	1,930.71	182.82		920.42	11,332.44	19,265.15	1.25
61001	Bustos González José	14-Ene-74	27.98	83.94	1.2089	101.48	165.57	30,639.58	8,763.75	2,182.54	29	2,434.38	182.82		1,084.85	11,332.44	19,265.15	1.25
61002	Botas Delgado Aguilar	1-Jul-74	27.52	83.94	1.2089	101.48	165.57	30,639.58	8,763.75	2,182.54	29	2,434.38	182.82		1,084.85	11,332.44	19,265.15	1.25
61024	Dimas Hernández Maximo	19-Oct-88	13.21	83.94	1.1884	99.76	163.42	30,639.58	8,763.75	2,182.54	23	1,930.71	182.82		920.42	11,332.44	19,265.15	1.25
Total por Categoría			20.36	\$ 335.78	\$ 83.94	1.1986	\$ 100.62	\$ 164.50	\$ 122,558.24	\$ 35,055.01	\$ 8,730.18	26	\$ 8,730.18	\$ 731.27	\$ 4,028.55	\$ 45,329.76	\$ 77,060.59	1.25
3 Operador de Grúa																		
61107	Santiago Bazán Antonio	6-Mar-95	6.83	83.94	1.1815	99.18	162.70	30,639.58	8,763.75	2,182.54	21	1,762.82	182.82		877.61	11,332.44	19,265.15	1.25
61087	Lina Velázquez Everardo	8-Ago-94	7.40	83.94	1.1815	99.18	162.70	30,639.58	8,763.75	2,182.54	21	1,762.82	182.82		877.61	11,332.44	19,265.15	1.25
61088	Gallardo Torres Alejandro	8-Ago-94	7.40	83.94	1.1815	99.18	162.70	30,639.58	8,763.75	2,182.54	21	1,762.82	182.82		877.61	11,332.44	19,265.15	1.25
Total por Categoría			7.21	\$ 251.63	\$ 83.94	1.1815	\$ 99.18	\$ 162.70	\$ 91,618.68	\$ 26,291.26	\$ 6,547.63	21	\$ 5,286.47	\$ 548.45	\$ 2,632.63	\$ 33,997.32	\$ 57,785.44	1.25
13 Cortador "B"																		
61071	Años Benítez Celso	20-Sep-93	8.28	83.94	1.1815	99.18	162.70	30,639.58	8,763.75	2,182.54	21	1,762.82	182.82		877.61	11,332.44	19,265.15	1.25
61039	Alfaro Amador Nicolás	14-Ene-90	11.33	83.94	1.1884	99.76	163.42	30,639.58	8,763.75	2,182.54	23	1,930.71	182.82		920.42	11,332.44	19,265.15	1.25
61045	García Sotelo Rogelio	20-Jul-91	10.46	83.94	1.1884	99.76	163.42	30,639.58	8,763.75	2,182.54	23	1,930.71	182.82		920.42	11,332.44	19,265.15	1.25
61026	Cáceres Sánchez Fortunato	12-Jul-89	12.48	83.94	1.1884	99.76	163.42	30,639.58	8,763.75	2,182.54	23	1,930.71	182.82		920.42	11,332.44	19,265.15	1.25
61032	Mojas Hernández Andrés	25-Ene-90	11.94	83.94	1.1884	99.76	163.42	30,639.58	8,763.75	2,182.54	23	1,930.71	182.82		920.42	11,332.44	19,265.15	1.25
61558	Gómez Rodríguez Ángel	5-May-99	2.66	83.94	1.1222	94.20	157.37	30,639.58	8,763.75	2,182.54	16	1,343.10	182.82		748.08	11,332.44	19,265.15	1.25
61010	Reyes Magallán Armando	27-Mar-81	20.78	83.94	1.2021	100.71	164.88	30,639.58	8,763.75	2,182.54	27	2,182.54	182.82		1,030.04	11,332.44	19,265.15	1.25
61498	Ponce Navarro José Silvestre	25-Dic-98	3.02	83.94	1.1403	95.72	159.03	30,639.58	8,763.75	2,182.54	21	1,510.99	182.82		799.80	11,332.44	19,265.15	0.90
61015	Santos Ruiz López Martín	5-Jun-84	17.58	83.94	1.1952	100.33	164.14	30,639.58	8,763.75	2,182.54	25	2,098.60	182.82		981.23	11,332.44	19,265.15	1.25
61052	Ruz Cruz Ernesto	14-Mar-91	10.14	83.94	1.1884	99.76	163.42	30,639.58	8,763.75	2,182.54	23	1,930.71	182.82		920.42	11,332.44	19,265.15	1.25
61086	Barcelos Pérez Jesús	8-Ago-94	7.40	83.94	1.1815	99.18	162.70	30,639.58	8,763.75	2,182.54	21	1,762.82	182.82		877.61	11,332.44	19,265.15	1.25
61075	Soto Pérez Fidel	21-Feb-94	7.86	83.94	1.1815	99.18	162.70	30,639.58	8,763.75	2,182.54	21	1,762.82	182.82		877.61	11,332.44	19,265.15	1.25
61054	Andrade Cárdenas José P.	31-Mar-92	9.26	83.94	1.1815	99.18	162.70	30,639.58	8,763.75	2,182.54	21	1,762.82	182.82		877.61	11,332.44	19,265.15	1.25
Total por Categoría			10.28	\$ 1,091.27	\$ 83.94	1.1700	\$ 98.97	\$ 162.56	\$ 398,374.28	\$ 113,928.80	\$ 28,373.07	22	\$ 23,924.04	\$ 2,376.63	\$ 1,710.78	\$ 147,321.72	\$ 250,446.92	1.19
Ayud. Gral (Esp. Emb. Corte)																		
27 Ayud. Gral. Corte																		
61430	Velasco Andrés Félix Fco	31-Oct-98	1.17	58.04	1.1403	66.18	105.98	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.68	182.82		7,835.18	13,319.81	0.90	
61582	Rebollar Alvarado Sara Inés C	29-Jul-99	2.41	58.04	1.1222	65.13	104.93	21,184.02	6,059.21	1,509.00	18	1,044.68	182.82		7,835.18	13,319.81	0.85	
61684	Alcaraz Reyes Jorge	23-Ago-00	1.61	58.04	1.0951	63.56	103.35	21,184.02	6,059.21	1,509.00	11	638.42	182.82		7,835.18	13,319.81	0.70	
61250	Reyes Luna A. Antonio	16																

Núm. Nomina	Nombre	Fecha de Ingreso al Grupo	Antigüedad Promedio Vigente 31/12/01	Salario Diario Nominal Vigente 2001	Salario Promedio Nominal Vigente 2001	Factor Salario Integrado Vigente 2001	Salario Diario Integrado Fijo Vigente 2001	Salario Integrado Misto Vigente 2001	Clausula 7 Costo Anual Salario Vigente	Clausula 24 Costo Anual S6ptimo dia/ Vigente 0.40	Clausula 25 Costo Anual Dias de Descanso Vigentes	Clausula 26 Dias Anuales Vacaciones Vigentes	Clausula 26 Costo Anual Vacaciones Vigentes	Clausula 3 Costo Anual Aniversario Sindicato/3 Sal. Min. Ayud. Almacén/Tabajador Vigente	Clausula 18 Costo Anual Diferencia de Categoría Dias de Vacaciones/2,351 Dias de Incapacidades/354 Dias de Faltas/576 Permisos c/s/Goce/98 Sanciones/432 Vigente	Clausula 22 Costo Anual Tio no Extra Doble Aproximado Hrs. Vigente	Clausula 22 Costo Anual Triangulo Extra Triplio Aproximado Hrs. Vigente	Clausula 26 Prima % Vacacional Anual Vigente	
61002	Martinez Alan Fco	27-Ene-93	8.93	132.32	1.1815	156.33	248.84	48,295.63	13,813.87	3,440.24	21	2,778.65	182.82	60.94	1,079.08	17,862.77	30,366.71	1.25	
61111	Gonzalez Jaramillo Candido	21-Abr-95	6.70	132.32	1.1815	156.33	248.84	48,295.63	13,813.87	3,440.24	21	2,778.65	182.82	60.94	1,079.08	17,862.77	30,366.71	1.25	
61005	Jaramillo Argenta Candido	18-Nov-75	26.14	132.32	1.2089	159.08	251.17	48,295.63	13,813.87	3,440.24	29	3,837.19	182.82	60.94	1,333.91	17,862.77	30,366.71	1.25	
61095	Montoya Alvarez Victor	10-Nov-94	7.15	132.32	1.1815	156.33	248.84	48,295.63	13,813.87	3,440.24	21	2,778.65	182.82	60.94	1,079.08	17,862.77	30,366.71	1.25	
Total por Categoría			12.23	\$ 529.27	\$ 132.32	1.1815	\$ 157.24	\$ 247.92	\$ 193,182.53	\$ 55,255.50	\$ 13,760.95	23	\$ 12,713.15	\$ 731.27	\$ 4,571.18	\$ 71,451.07	\$ 121,468.82	1.25	
Mecanico Electricista "B"																			
5 Mecanico "B"																			
61019	Santana Garcia Pedro	6-Mar-85	16.83	132.32	1.1952	158.15	249.01	48,295.63	13,813.87	3,440.24	25	3,307.92	182.82	60.94	1,208.49	17,862.77	30,366.71	1.25	
61036	San Juan Alvarez Guillermo	13-Ago-90	11.39	132.32	1.1815	156.33	248.84	48,295.63	13,813.87	3,440.24	23	3,043.29	182.82	60.94	1,142.79	17,862.77	30,366.71	1.25	
61094	Olvera Santiago Victor	17-Oct-94	7.21	132.32	1.1815	156.33	248.84	48,295.63	13,813.87	3,440.24	21	2,778.65	182.82	60.94	1,079.08	17,862.77	30,366.71	1.25	
Total por Categoría			11.81	\$ 396.05	\$ 132.32	1.1815	\$ 157.24	\$ 247.92	\$ 144,886.00	\$ 41,441.62	\$ 10,320.71	23	\$ 9,129.88	\$ 548.45	\$ 3,428.37	\$ 53,588.30	\$ 91,100.12	1.25	
Mecanico Electricista "B"																			
5 Mecanico "B"																			
61059	Barbosa Calzada Jorge Arturo	27-Abr-00	1.88	100.46	1.0951	110.01	174.54	36,669.36	10,488.44	2,612.06	11	1,105.10	182.82	60.94	496.07	13,562.64	23,056.49	0.70	
61065	Barrera Gaytan Daniel	16-Jul-93	8.47	100.46	1.1815	118.70	183.80	36,669.36	10,488.44	2,612.06	21	2,109.74	182.82	60.94	703.83	13,562.64	23,056.49	1.25	
61311	Espinosa Santanton Jose Luis	4-Mar-98	3.83	100.46	1.1403	114.56	179.48	36,669.36	10,488.44	2,612.06	18	1,808.35	182.82	60.94	641.50	13,562.64	23,056.49	0.90	
61197	Delgado Anguano Miguel A	26-May-97	4.60	100.46	1.1562	116.15	181.19	36,669.36	10,488.44	2,612.06	20	2,009.28	182.82	60.94	683.06	13,562.64	23,056.49	1.00	
61080	Adame de la Fuente Cesar	21-Abr-94	7.70	100.46	1.1815	118.70	183.80	36,669.36	10,488.44	2,612.06	21	2,109.74	182.82	60.94	703.83	13,562.64	23,056.49	1.25	
Total por Categoría			5.26	\$ 502.32	\$ 100.46	1.1509	\$ 115.62	\$ 180.58	\$ 183,348.60	\$ 52,442.21	\$ 13,080.32	18	\$ 9,142.22	\$ 914.09	\$ 3,228.30	\$ 67,813.20	\$ 115,282.44	1.02	
1 Electricista "B"																			
61093	De la Rosa de la Fuente Julio C	12-Oct-94	7.22	100.46	1.1815	118.70	183.80	36,669.36	10,488.44	2,612.06	21	2,109.74	182.82	60.94	703.83	13,562.64	23,056.49	1.25	
Total por Categoría			7.22	\$ 100.46	\$ 100.46	1.1815	\$ 118.70	\$ 183.80	\$ 36,669.36	\$ 10,488.44	\$ 2,612.06	21	\$ 2,109.74	\$ 182.82	\$ 703.83	\$ 13,562.64	\$ 23,056.49	1.25	
2 Fogonero																			
61020	Perez Chavez Gorardo	14-Ene-86	15.97	79.69	1.1952	95.24	145.35	29,086.12	8,319.43	2,071.89	25	1,992.20	182.82	60.94	10,757.88	18,288.40	1.25		
61021	Acosta Chavez Manuel	23-May-86	15.62	79.69	1.1952	95.24	145.35	29,086.12	8,319.43	2,071.89	25	1,992.20	182.82	60.94	10,757.88	18,288.40	1.25		
Total por Categoría			15.80	\$ 159.38	\$ 79.69	1.1952	\$ 95.24	\$ 145.35	\$ 58,172.24	\$ 16,638.86	\$ 4,143.78	25	\$ 3,984.40	\$ 365.64	\$ 21,515.76	\$ 36,570.79	1.25		
16 Gran Total Depto. Mantenimiento																			
2 Oper. Max. Foam																			
61027	Santos Nieves Israel	1-Jun-86	15.59	100.46	1.1952	120.08	210.75	36,669.36	10,488.44	2,612.06	25	2,511.60	182.82	60.94	625.73	13,562.64	23,056.49	1.25	
61053	Arce Del Angel Rumenicio	11-Mar-92	9.81	100.46	1.1815	118.70	209.19	36,669.36	10,488.44	2,612.06	21	2,109.74	182.82	60.94	559.65	13,562.64	23,056.49	1.25	
Total por Categoría			12.70	\$ 200.93	\$ 100.46	1.1884	\$ 119.39	\$ 209.97	\$ 73,338.72	\$ 20,978.88	\$ 5,224.13	23	\$ 4,621.34	\$ 365.64	\$ 1,185.38	\$ 27,125.28	\$ 46,112.98	1.25	
5 Oper. Tren Curacao																			
61085	Ferrer Sola Vicente	13-Jul-94	7.47	83.94	1.1815	99.18	179.30	30,639.56	8,763.75	2,182.54	21	1,782.82	182.82	60.94	566.48	11,332.44	19,265.15	1.25	
61121	Cruz Prado Servando	4-Mar-96	5.83	83.94	1.1815	99.18	179.30	30,639.56	8,763.75	2,182.54	21	1,782.82	182.82	60.94	566.48	11,332.44	19,265.15	1.25	
61112	Vazquez Perez Fidel	22-May-95	6.62	83.94	1.1815	99.18	179.30	30,639.56	8,763.75	2,182.54	21	1,782.82	182.82	60.94	566.48	11,332.44	19,265.15	1.25	
61060	Perez Romero Fernando	28-Sep-92	9.26	83.94	1.1815	99.18	179.30	30,639.56	8,763.75	2,182.54	21	1,782.82	182.82	60.94	566.48	11,332.44	19,265.15	1.25	
61101	Barron Ventura Juan Antonio	1-Ene-95	7.00	83.94	1.1815	99.18	179.30	30,639.56	8,763.75	2,182.54	21	1,782.82	182.82	60.94	566.48	11,332.44	19,265.15	1.25	
Total por Categoría			7.24	\$ 419.72	\$ 83.94	1.1815	\$ 99.18	\$ 179.30	\$ 153,197.60	\$ 43,818.77	\$ 10,912.72	21	\$ 8,814.12	\$ 914.09	\$ 2,832.40	\$ 56,662.20	\$ 96,325.74	1.25	
6 Sect. Esp. Algu.																			
61340	Claeneca Garcia Jorge	16-Abr-98	3.71	67.22	1.1403	76.65	129.63	24,536.18	7,018.02	1,747.78	18	1,210.00	182.82	60.94	9,075.02	15,427.54	0.90		
61238	Galicia Melgar Marcelino	26-Sep-97	4.27	67.22	1.1562	77.72	130.70	24,536.18	7,018.02	1,747.78	20	1,344.45	182.82	60.94	9,075.02	15,427.54	1.00		
61296	Diaz Medina Victor Daniel	12-Feb-98	3.88	67.22	1.1403	76.65	129.63	24,536.18	7,018.02	1,747.78	18	1,210.00	182.82	60.94	9,075.02	15,427.54	0.90		
61140	Jimenez Rodriguez Pedro	20-Ago-96	5.37	67.22	1.1815	79.42	132.40	24,536.18	7,018.02	1,747.78	21	1,411.07	182.82	60.94	9,075.02	15,427.54	1.25		
61028	Garcia Rubio Constantino	1-Sep-89	12.34	67.22	1.1815	79.88	132.87	24,536.18	7,018.02	1,747.78	23	1,546.12	182.82	60.94	9,075.02	15,427.54	1.25		
61519	Vichos Zamudio J. Martin	2-Ene-99	3.00	67.22	1.1222	75.44	128.42	24,536.18	7,018.02	1,747.78	18	1,075.56	182.82	60.94	9,075.02	15,427.54	0.85		
Total por Categoría			5.43	\$ 403.33	\$ 67.22	1.1548	\$ 77.63	\$ 128.61	\$ 147,217.06	\$ 42,108.11	\$ 10,468.89	18	\$ 7,797.80	\$ 1,096.91	\$ 54,450.14	\$ 92,565.24	1.03		
13 Gran Total Depto. Espumado																			
114 Gran Total Plantilla																			
Gran Total Promedio																			

Derogado del Trabajo, S.A. de C.V. Valuation Contrato Colectivo del Trabajo Corco																
Núm. Nomina	Nombre	Clausula 26 Costo Anual Prima % Vacacional Vigento 2001 15 SMGV D.F. \$ 42.15 15 Exento I.S.P.T. \$ 632.25	Clausula 27 Costo Anual Ayuda por Defuncion Permiso c/ajoco 4 dias 320.84 40 Dias Sal. Min. Tabulado Ayud. Gral. Almacan 2,437.57 12 Eventos \$ 29,250.82	Clausula 28 Costo Anual Ayuda por Matrimonio y Alumbramiento Permiso c/ajoco 10 dias 802.35 12 Eventos \$ 10,128.25 Ayuda por Matrimonio \$ 25,290.00	Clausula 29 Costo Anual Permisos Coniersiones Sindicales Revisión Anual Dias 2 Permisos Diversos Dias adicionales 5	Clausula 33 Costo Anual Subsidio por Incapacidad no Profesional 40% Tres primeros dias pago 100% A partir del Cuarto dia 40% Salario Tabulado 156 208	Clausula 34 Seguro de Vida Costo Anual \$ 165,300.00 Costo P/Persona \$ 1,450.00	Clausula 40 Reconocimientos Relaj y Placa 10 Anuales \$ 37,000.00 Costo P/Persona \$ 3,700.00	Clausula 42 Costo Anual 4 Uniformes c/Trab. 547 \$ 123,120.00 Ponis, Chamara Playera y Tarifa Destile 1o. Mayo \$ 27,637.00	Clausula 43 Ayuda Anticojo \$ 300.00 Anuales Personal Beneficiado 35 \$ 10,500.00	Clausula 45 Dias Anuales Aguinaldo Vigento 2001 \$ 2,520.00 Fondo de Deportes 60,053.70 \$ 42.15 Exento I.S.P.T. \$ 1,264.50	Clausula 46 Costo Anual 81,053.70 Vigento 2001 Fondo de Deportes \$ 15,000.00	Clausula 47 Costo Anual Bocas 30 \$ 2,520.00 Vigento \$ 57,870.00	Clausula 49 Costo Anual Vales y Despensa Vigento 40% SMGV D.F. \$ 42.15 Exento I.M.S.S. 1 SMG D.F.A.S.P.T. \$ 15,384.75	Clausula 50 Costo Anual Fondo Ahorro Vigento 15% 10 SMGV D.F. \$ 42.15 13% Aportación 10 \$ 20,000.18 365	
Op. Loopor/Tren de Corto																
4 Operador Loopor																
61012	Martinez Solo Jose	3,016.30	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,860.86	711.00	665.53	5,784.56	5,284.56
61031	Bautista Molina Juan	2,775.00	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,860.86	711.00	665.53	5,784.56	5,284.56
61064	Rodriguez Vergara Jose	2,533.69	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,860.86	711.00	665.53	5,784.56	5,284.56
61037	Barbosa Viveros J. Carmen	2,775.00	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,860.86	711.00	665.53	5,784.56	5,284.56
Total por Categoria		11,099.98	1,161.48	1,242.75	875.65	1,288.90	5,800.00	1,298.25	5,289.72	368.42	40	15,443.46	2,843.99	2,662.11	23,138.23	21,138.23
3 Operador Tren de Corto																
61063	Vellazquez Tinoco Bartolo	2,533.69	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,860.86	711.00	665.53	5,784.56	5,284.56
61066	Garcia Pantaja Tinoco J. Antonio	3,498.91	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,860.86	711.00	665.53	5,784.56	5,284.56
61016	Chavez Olvera Fernando	3,016.30	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,860.86	711.00	665.53	5,784.56	5,284.56
Total por Categoria		9,048.90	871.11	932.00	967.59	986.67	4,350.00	973.68	3,967.29	276.32	40	11,502.59	2,132.99	1,996.58	17,353.67	15,933.67
Op. Carrosel/Cortador "A"																
6 Operador Carrosel																
61003	Perez Cervantes Fausto	3,195.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61007	Gonzalez Gabino Juan	2,974.88	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61074	Cruz Salinas J. Alejandro	2,313.78	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61049	Paz Diego Jose Fidel	2,534.14	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61033	Luis Baeza Juan	2,534.14	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61008	Aguilar Gonzalez Manuel	2,974.88	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
Total por Categoria		16,527.00	1,742.22	1,864.12	617.01	1,933.35	8,700.00	1,947.37	7,934.58	552.63	40	21,154.56	4,265.98	3,993.16	31,955.30	28,955.30
6 Cortador "A"																
61038	Reyes de la Rosa Milton	2,534.14	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61018	Isordia Gonzalez Ascencio	2,754.50	290.37	310.69	617.01	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61027	Herranz Ruiz Ramirez Felix	2,534.14	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61040	Castro Gonzalez Juan	2,754.50	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61047	Labea Bernardi R. Genovino	2,534.14	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
61041	Altamirano Liciana Isabela	2,534.14	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,525.76	711.00	665.53	5,325.88	4,825.88
Total por Categoria		15,645.56	1,742.22	1,864.12	617.01	1,933.35	8,700.00	1,947.37	7,934.58	552.63	40	21,154.56	4,265.98	3,993.16	31,955.30	28,955.30
Op. Paster/Grúa Cortador "B"																
4 Operador Paster																
61025	Rangel Cortes Rinun	2,413.39	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61001	Bustos Gonzalez Jose	3,042.97	290.37	310.69	587.61	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61002	Bolanos Delgado Agustin	3,042.97	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61024	Dimas Hernandez Maximino	2,413.39	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
Total por Categoria		10,912.72	1,161.48	1,242.75	587.61	1,288.90	5,800.00	1,298.25	5,289.72	368.42	40	13,431.04	2,843.99	2,662.11	20,383.74	18,383.74
3 Operador Grúa																
61077	Santiago Buzon Antonio	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61087	Luna Velazquez Everardo	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61088	Gallardo Torres Alejandro	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
Total por Categoria		6,610.59	871.11	932.06	-	966.67	4,350.00	973.68	3,967.29	276.32	40	10,073.28	2,132.99	1,996.58	15,287.80	13,787.80
13 Cortador "B"																
61071	Anas Briseño Celso	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61034	Allano Amador Teodoro	2,413.39	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61045	Garcera Sotelo Rogelio	2,413.39	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61026	Gonzalez Sanchez Fortunato	2,413.39	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61032	Milias Hernandez Modesto	2,413.39	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61558	Gomez Rialvarez Angel	1,141.64	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	2,602.26	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61010	Reyes Magallon Armando	2,833.11	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61428	Ponce Navarro Jose Silvestre	1,359.89	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,938.04	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61015	Santos Ruiz Lopez Martin	2,623.25	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61036	Ruiz Cruz Ernesto	2,413.39	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61079	Burcones Perez Jesus	2,203.53	290.37	310.69	587.61	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61079	Sola Perez Fidel	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61054	Andrade Cervantes Jose P.	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
Total por Categoria		28,838.86	3,774.80	4,038.92	587.61	4,188.92	18,850.00	4,219.30	17,191.59	1,197.37	39	42,475.66	8,242.97	8,051.84	66,247.14	59,747.14
Ayud. Gral. (Esp. Emb. Corto)																
27 Ayud. Gral. Corto																
61430	Vichus Antrias Felix Fco	940.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,031.34	711.00	665.53	3,677.60	3,177.60
61582	Bolaños Alvarado Sorca Jose C	780.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	1,799.19	711.00	665.53	3,677.60	3,177.60
61684	Alvarado Reyes Jorge	446.90	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	27	1,587.04	711.00	665.53	3,677.60	3,177.60
61250	Reyes Luna A. Antonio	1,160														

Núm. Nomina	Nombre	Ciudadía 26 Costo Anual Prima % Vacacional Vigente 2001 15 SMGV D.F. 42.15 15 Excento I.S.P.T. 632.25	Ciudadía 27 Costo Anual Ayuda por Diferencia Permiso C/Opco 4 días 320.04 40 Días Sal. Min. Tabulado Ayud. Gral. Almacén 2,437.57 12 Eventos	Ciudadía 28 Costo Anual Ayuda por Matrimonio y Alumbriamiento Permiso C/Opco 10 días 802.35 12 Eventos Ayuda por Matrimonio 15,290.00	Ciudadía 29 Costo Anual Permisos Comisiones Sindicales Revisión Anual Días 2 Permisos Diversos Días adicionales 5	Ciudadía 33 Costo Anual Subsisto por Incapacidad no Profesional Tres primeros días pago 100% A partir del Cuarto día 40% Salario Tabulado 150 20%	Ciudadía 34 Seguro de Vida Costo Anual 165,300.00 Costo P/Persona 1,450.00	Ciudadía 40 Reconocimiento Reloj y Placa 10 Anuales 37,000.00 Costo P/Persona 3,700.00	Ciudadía 42 Costo Anual 4 Uniformes C/Trab. 547 123,120.00 Pants , Chamarras Playera y Traje Destile 10. Mayo 27,637.00	Ciudadía 43 Ayuda Antojos 300.00 Anuales Personal Beneficiado 35 10,500.00	Ciudadía 45 Días Anuales Aguinaldo Vigente 2001 30 SMGV D.F. 42.15 30 Excento I.S.P.T. 1,264.50	Ciudadía 46 Costo Anual 81,053.70 Vigente 2001 Fondo de Depósitos 66,053.70 Fondo de Depósitos 15,000.00	Ciudadía 47 Costo Anual Becas 30 Vigente 2,529.00 Vigente 75,670.00	Ciudadía 48 Costo Anual Valos y Dispensa Vigente 15% SMGV D.F. 42.15 40% Excento I.M.S.S. 6,153.90 1 SMG D.F./I.S.P.T. 15,384.76	Ciudadía 50 Costo Anual Fondo Ahorro Vigente 15% 10 SMGV D.F. 42.15 13% Aportación 10 20,000.18	
61003	Cuauilo Vilmos Hilario	789.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	1,799.19	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61126	Guerrero Vilmos Gabriel	1,523.51	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	2,321.54	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61064	Gonzalez Romero Jose Refugio	789.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	1,799.19	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61493	Vazquez Hernandez Roberto	940.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,031.34	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61438	Suarez Vazquez Israel	940.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,031.34	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61109	Lemus Hernandez Bernardo	1,523.51	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	2,321.54	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61450	Juarez Madrigal Elnon	940.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,031.34	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61569	Moveno Escobedo Tobias	789.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	1,799.19	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61074	Martinez Ramirez Juan Carlos	448.90	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	27	1,507.06	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61526	Olvera Guerrero Victor Hugo	789.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	1,799.19	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61512	Nieves Perez Jorge	940.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,031.34	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61565	Palma Martinez Juan Antonio	789.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	1,799.19	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61230	Ortega Panilian Carlos	1,160.77	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	37	2,147.42	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61179	Salinas Salazar Lus Manuel	1,160.77	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	37	2,147.42	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61544	Perez Roque Ricardo	789.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	1,799.19	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61247	Ugaldes Barrera Eugenio	1,160.77	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	37	2,147.42	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61033	Torres Borzua Alejandro	448.90	290.37	310.69	408.27	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	27	1,587.04	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61241	Hernandez Ramirez Jose D	1,523.51	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	2,321.54	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61547	Vazquez Hernandez Jose G	789.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	1,799.19	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61371	Carranza Miguel Fco Javier	940.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,031.34	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
Total por Categoría		24,686.63	7,839.97	8,388.53	408.27	8,700.06	38,150.00	8,763.16	35,705.61	2,488.84	33	52,234.58	19,188.93	17,989.21	99,295.26	85,795.26
Ayudantía Gral. Eventual		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total por Categoría		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
66	Gran Total Depto. Corte y Laminado	123,370.35	19,164.38	20,505.30	2,874.14	21,266.82	95,700.00	21,421.05	87,280.37	6,078.95	37	187,540.71	48,925.83	43,924.74	305,616.46	272,616.46
3 Operador Aguinaldo																
61047	Carranza Sols Gilberto	2,251.10	290.37	310.69	548.00	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,131.97	711.00	665.53	4,786.88	4,286.88
61070	Rivero Tomas Mateo	2,055.35	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,131.97	711.00	665.53	4,786.88	4,286.88
61309	Pacheco Gonzalez Manuel	1,268.45	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,740.47	711.00	665.53	4,786.88	4,286.88
Total por Categoría		5,574.90	971.11	932.06	548.00	966.67	4,350.00	973.68	3,967.29	276.32	38	9,004.41	2,132.99	1,990.58	14,360.64	12,860.64
6 Socc. Espuma/Aguinaldo																
61628	Gomez Hernandez Daniel	517.61	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	27	1,815.00	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61670	Flores Gomez Raul	517.61	290.37	310.69	470.66	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	27	1,815.00	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61576	Tello Perez Torrijos Oscar	914.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	2,083.89	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61312	Perez Torres Evaristo	1,089.00	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,352.78	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61388	Velazquez Bernardo Arturo	1,089.00	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,352.78	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61630	Torres Valdez Jose Alfredo	517.61	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	27	1,815.00	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
Total por Categoría		4,645.07	1,742.22	1,864.12	470.66	1,933.35	8,700.00	1,947.37	7,934.58	552.63	30	12,234.48	4,265.98	3,993.16	25,082.56	22,082.56
9	Gran Total Depto. Aguinaldo	10,219.97	2,613.32	2,796.18	1,018.65	2,900.02	13,050.00	2,921.05	11,801.87	828.95	33	21,238.88	6,398.98	5,989.74	39,443.20	34,943.20
1 Aux. Chofor de Embarques																
61009	Gonzalez Calzada Lorenzo	2,962.39	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,510.98	711.00	665.53	5,305.65	4,805.65
Total por Categoría		2,962.39	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,510.98	711.00	665.53	5,305.65	4,805.65
Ayud. Gral. (Esp. Emb. Corte)																
4 Ayud. Gral. de Embarques																
61380	Jimenez Cruz Humberto	940.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,031.34	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61366	Lopez Oviedo Roberto Alfonso	940.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,031.34	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61035	Garcia Montiel Santos	1,668.60	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	2,321.54	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
61426	Bentley Esquivel Benito	940.22	290.37	310.69	406.27	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,031.34	711.00	665.53	3,877.60	3,177.60
Total por Categoría		4,489.27	1,161.48	1,242.75	406.27	1,288.90	5,800.00	1,298.25	5,269.72	368.42	38	8,415.87	2,643.99	2,662.71	14,710.41	12,710.41
5	Gran Total Depto. Embarques	7,451.66	1,451.85	1,553.43	406.27	1,611.12	7,250.00	1,622.81	6,612.15	460.53	37	11,926.54	3,554.99	3,327.63	20,016.06	17,516.06
3 Alotacarguista Malena Prima																
61000	Pablos Ponce Castañeda	2,965.96	290.37	310.69	535.79	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,061.63	711.00	665.53	4,690.61	4,190.61
61004	Francisco Sols Lorenzo	2,774.60	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,061.63	711.00	665.53	4,690.61	4,190.61
61051	Esquivel Pineda Miguel	2,890.55	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,061.63	711.00	665.53	4,690.61	4,190.61
Total por Categoría		7,941.11	871.11	932.06	535.79	966.67	4,350.00	973.68	3,967.29	276.32	40	9,184.90	2,132.99	1,990.58	14,071.83	12,571.83
2 Ayud. Gral. Almacén																
61232	Espinosa Albarran Felipe	1,218.78														

Núm. Nomina	Nombre	Clausula 26 Costo Anual Prima % Vacacional Vigente 2001 15 SMGV D.F. 42.15 15 Excento I.S.P.T. 632.25	Clausula 27 Costo Anual Ayuda por Defunción Permiso c/pose 4 dias 320.94 40 Dias Sal. Min. Tabuladoro Ayud. Gral. Almacen 2,437.57 12 Eventos	Clausula 28 Costo Anual Ayuda por Matrimonio y Alumbramiento Permiso c/pose 10 dias 802.95 12 Eventos 10,128.25 Ayuda por Matrimonio 25,290.00	Clausula 29 Costo Anual Permisos Comisiones Sindicales Revisión Anual Dias 2 Permisos Diversos Dias adicionales 5	Clausula 33 Costo Anual Subsidio por Incapacidad no Profesional Tres primeros dias pago 100% A partir del Cuarto dia 40% Salario Tabuladoro 155 20e	Clausula 34 Seguro de Vida Costo Anual 165,300.00 Costo P/Persona 1,450.00	Clausula 40 Reconocimientos Roloj y Placa 10 Anuales 37,000.00 Costo P/Persona 3,700.00	Clausula 42 Costo Anual 4 Uniformes c/Trab. 547 123,120.00 Pants , Chansura Playera y Tenis Dostilo 1o. Mayo 27,637.00	Clausula 43 Ayuda Antieojos 300.00 Anuales Personal Bonificado 35 10,500.00	Clausula 45 Dias Anuales Aguinaldo Vigente 2001 30 SMGV D.F. 42.15 30 Excento I.S.P.T. 1,264.66	Clausula 46 Costo Anual Bocas Vigente 2001 81,053.70 Fomento Deportivo 66,053.70 Fondo de Ahorros 15,000.00	Clausula 47 Costo Anual Bocas Vigente 30 2,529.00 75,870.00	Clausula 49 Costo Anual Vales y Despensa Vigente 15% SMGV D.F. 42.15 40% Excento I.M.S.S. 6,153.90 1 SMG D.F./I.S.P.T. 15,384.75	Clausula 50 Costo Anual Fondo Ahorro Vigente 15% 10 SMGV D.F. 42.15 13% Aportación 10 20,000.18	
61062	Martinez Mami Fco	3,473.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	5,292.67	711.00	665.53	7,744.34	7,244.34
61111	Gonzalez Jaramello Candido	3,473.32	290.37	310.69	926.22	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	5,292.67	711.00	665.53	7,744.34	7,244.34
61005	Jaramello Argueta Candida	4,796.48	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	5,292.67	711.00	665.53	7,744.34	7,244.34
61095	Montoya Alvarez Victor	3,473.32	290.37	310.69	926.22	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	5,292.67	711.00	665.53	7,744.34	7,244.34
Total por Categoria		15,216.43	1,161.48	1,242.75	1,852.44	1,268.90	5,800.00	1,298.25	5,289.72	368.42	40	21,170.66	2,843.99	2,662.11	30,977.38	28,977.38
3 Electricista "A"																
61019	Sanluisa Garcia Pablo	4,134.99	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	5,292.67	711.00	665.53	7,744.34	7,244.34
61036	San Juan Alvarez Guillermo	3,804.11	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	5,292.67	711.00	665.53	7,744.34	7,244.34
61094	Olivera Santiago Victor	3,473.32	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	5,292.67	711.00	665.53	7,744.34	7,244.34
Total por Categoria		11,412.32	871.11	932.06	-	966.67	4,350.00	973.68	3,967.29	278.32	40	15,878.02	2,132.99	1,996.58	23,233.03	21,733.03
Mecanico/Electricista "B"																
5 Mecanico "B"																
61059	Barbosa Calzada Jorge Arturo	773.57	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	27	2,712.53	711.00	665.53	6,000.40	5,500.40
61065	Barrera Gaytan Daniel	2,637.18	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	4,018.56	711.00	665.53	6,000.40	5,500.40
61311	Espinosa Santamian Jose Luis	1,627.52	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	3,516.24	711.00	665.53	6,000.40	5,500.40
61197	Delgado Anguiano Miguel A	2,009.28	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	37	3,717.17	711.00	665.53	6,000.40	5,500.40
61080	Adame de la Fuente Cesar	2,637.18	290.37	310.69	703.25	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	4,018.56	711.00	665.53	6,000.40	5,500.40
Total por Categoria		9,684.73	1,451.85	1,553.43	703.25	1,611.12	7,250.00	1,622.81	6,612.15	460.53	36	17,882.04	3,554.99	3,327.63	30,002.02	27,502.02
1 Electricista "B"																
61093	De la Rosa de la Fuente Julio C	2,637.18	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	4,018.56	711.00	665.53	6,000.40	5,500.40
Total por Categoria		2,637.18	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	4,018.56	711.00	665.53	6,000.40	5,500.40
2 Fogonero																
61020	Perez Chavez Gerardo	2,490.25	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,187.52	711.00	665.53	4,862.92	4,362.92
61021	Acosta Chavez Manuel	2,490.25	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,187.52	711.00	665.53	4,862.92	4,362.92
Total por Categoria		4,980.50	580.74	621.37	-	644.45	2,900.00	649.12	2,644.86	184.21	40	6,375.04	1,421.99	1,331.05	9,725.84	8,725.84
16 Gran Total Depto. Mantenimiento																
		47,751.11	4,645.91	4,970.98	2,555.68	5,155.59	23,200.00	5,192.98	21,158.88	1,473.88	39	71,246.27	11,375.98	10,648.42	108,405.98	100,405.98
2 Oper. Max. Foam																
61022	Santus Nuevas Israel	3,130.50	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	4,018.56	711.00	665.53	6,000.40	5,500.40
61053	Arce Del Angel Rumenico	2,637.18	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	4,018.56	711.00	665.53	6,000.40	5,500.40
Total por Categoria		5,776.68	580.74	621.37	-	644.45	2,900.00	649.12	2,644.86	184.21	40	8,037.12	1,421.99	1,331.05	12,000.81	11,000.81
5 Oper. Tron Curado																
61085	Ferrer Soto Vicente	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61121	Cruz Prado Survanilo	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61112	Vazquez Perez Fidel	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61060	Perez Romero Fernando	2,203.53	290.37	310.69	587.61	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
61101	Barros Ventura Juan Antonio	2,203.53	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	3,357.76	711.00	665.53	5,095.93	4,595.93
Total por Categoria		11,017.65	1,451.85	1,553.43	587.61	1,611.12	7,250.00	1,622.81	6,812.15	460.53	40	16,788.89	3,554.99	3,327.63	25,479.67	22,979.67
6 Sect. Esp. Agua																
61140	Cuenca Garcia Jorge	1,089.00	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,352.76	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61138	Galicia Algar Marcellino	1,344.45	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	37	2,487.23	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61296	Diaz Medina Victor Daniel	1,089.00	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	35	2,352.76	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61140	Jimenez Rodriguez Pedro	1,764.59	290.37	310.69	470.50	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	2,688.90	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61128	Garcia Rubio Constantino	1,932.64	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	40	2,688.90	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
61519	Vilches Zamudio J. Martin	914.22	290.37	310.69	-	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	31	2,083.69	711.00	665.53	4,180.43	3,680.43
Total por Categoria		8,133.91	1,742.22	1,864.12	470.56	1,933.35	8,700.00	1,847.37	7,934.58	552.63	36	14,654.48	4,285.98	3,993.16	25,082.56	22,082.56
13 Gran Total Depto. Espumado																
		24,928.24	3,774.80	4,038.92	1,058.16	4,188.92	18,850.00	4,219.30	17,191.59	1,197.37	38	39,480.40	9,242.97	8,851.84	62,563.04	58,063.04
114 Gran Total Plantilla																
		223,868.43	33,102.12	35,418.25	8,448.70	36,733.60	165,300.00	37,000.00	150,757.00	10,500.00	4,237	345,014.29	81,053.70	75,870.00	557,789.40	500,789.40
Gran Total Promedio																
		1,063.76	290.37	310.69	74.11	322.22	1,450.00	324.56	1,322.43	92.11	37	3,026.44	711.00	665.53	4,892.89	4,392.89

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V. - Valuación Contrato Colectivo de Trabajo Cont.

Table with columns for employee details (Núm. Normativa, Nombre), various contribution rates (Cláusula 47, Cuantías de Prestaciones Sociales, Cláusula 48, Cláusula 49, Cláusula 50, Cláusula 51, Cláusula 52, Cláusula 53, Cláusula 54, Cláusula 55, Cláusula 56), and contribution amounts in dollars.

Op. Loopier/Tren de Corto

Table for Op. Loopier/Tren de Corto showing employee data and contribution amounts for various categories.

Operador Tren de Corto

Table for Operador Tren de Corto showing employee data and contribution amounts.

Op. Carusel/Cortador "A"

Table for Op. Carusel/Cortador "A" showing employee data and contribution amounts.

Cortador "A"

Table for Cortador "A" showing employee data and contribution amounts.

Op. Peeler/Gra/Cortador "B"

Table for Op. Peeler/Gra/Cortador "B" showing employee data and contribution amounts.

Operador Peeler

Table for Operador Peeler showing employee data and contribution amounts.

Operador de Gra

Table for Operador de Gra showing employee data and contribution amounts.

Cortador "B"

Table for Cortador "B" showing employee data and contribution amounts.

Ayud. Gral (Esp. Empl. Corto)

Table for Ayud. Gral (Esp. Empl. Corto) showing employee data and contribution amounts.

Ayud. Gral. Corto

Table for Ayud. Gral. Corto showing employee data and contribution amounts.

Núm. Nomina	Nombre	v. Vía 47	Cuadrante de Prestaciones Sociales Art. 211			Cláusula 1 Obvto-Patrolal I.M.S.S.			Cláusula 22 v. 25 Retiro 2%			Cuentas v. Vías			Cuentas Obvto-Patrolal					Cláusula 56 Base Gasto Ingresos	Cláusula 56 Costo Anual I.S.P.T. Vigente	Cláusula 56 Costo Anual Subsidio Vigente	
			SMG D.F.	Topo	SMG D.F.	Patrolal	Empleado	Suma	Topo	SMG D.F.	Topo	SMG D.F.	Topo	SMG D.F.	I.M.S.S.		S.A.R. 2%		INFONAVIT				Suma
			\$ 42.15	1	\$ 42.15										\$	\$	\$	\$	\$				
			\$ 800.85	25	\$ 1,053.75	25	19	19	19	19	19	19	19	19	Patrolal	Empleado	Patrolal	Patrolal	\$				
365	Días	365																					
Empl.	Patrón	Empl.																					
0.625%	1%	0%																					
61603	Cuautlo Ramos Hilario	239.36	382.99		5,013.21	478.73	5,491.94	785.99		1,206.39	430.85	1,914.91		6,219.61	909.58	765.98	1,914.91		9,810.06	40,271.87	3,666.41	(244.18)	
61120	Guerrero Villalobos Gabriel	247.22	395.55		5,094.41	478.73	5,583.14	791.10		1,245.97	444.99	1,977.74		6,340.38	939.43	791.10	1,977.74		10,048.64	41,488.40	3,788.06	(252.28)	
61044	Gonzalez Romero Jose Rulugo	239.36	382.99		5,013.21	478.73	5,491.94	785.99		1,206.39	430.85	1,914.91		6,219.61	909.58	765.98	1,914.91		9,810.06	40,271.87	3,666.41	(244.18)	
61493	Vazquez Hernandez Rigoberto	241.76	386.81		5,037.96	483.52	5,521.48	773.63		1,218.46	435.16	1,934.06		6,256.42	918.68	773.63	1,934.06		9,882.79	40,638.93	3,703.11	(246.63)	
61438	Suarez Vazquez Israel	241.76	386.81		5,037.96	483.52	5,521.48	773.63		1,218.46	435.16	1,934.06		6,256.42	918.68	773.63	1,934.06		9,882.79	40,638.93	3,703.11	(246.63)	
61109	Lemus Hernandez Bernardo	247.22	395.55		5,094.41	478.73	5,583.14	791.10		1,245.97	444.99	1,977.74		6,340.38	939.43	791.10	1,977.74		10,048.64	41,488.40	3,788.06	(252.28)	
61450	Juarez Madrigal Efran	241.76	386.81		5,037.96	483.52	5,521.48	773.63		1,218.46	435.16	1,934.06		6,256.42	918.68	773.63	1,934.06		9,882.79	40,638.93	3,703.11	(246.63)	
61609	Morano Escobedo Tobias	239.36	382.99		5,013.21	478.73	5,491.94	785.99		1,206.39	430.85	1,914.91		6,219.61	909.58	765.98	1,914.91		9,810.06	40,271.87	3,666.41	(244.18)	
61674	Martinez Ramirez Juan Carlos	235.77	377.24		4,976.08	471.55	5,447.63	754.47		1,188.29	424.39	1,888.18		6,164.38	909.58	754.47	1,888.18		9,046.71	40,859.55	3,735.17	(248.68)	
61526	Olvera Guerrero Victor Hugo	239.36	382.99		5,013.21	478.73	5,491.94	785.99		1,206.39	430.85	1,914.91		6,219.61	909.58	765.98	1,914.91		9,810.06	40,271.87	3,666.41	(244.18)	
61512	Nieves Perez Jorge	241.76	386.81		5,037.96	483.52	5,521.48	773.63		1,218.46	435.16	1,934.06		6,256.42	918.68	773.63	1,934.06		9,882.79	40,638.93	3,703.11	(246.63)	
61565	Palma Martinez Juan Antonio	239.36	382.99		5,013.21	478.73	5,491.94	785.99		1,206.39	430.85	1,914.91		6,219.61	909.58	765.98	1,914.91		9,810.06	40,271.87	3,666.41	(244.18)	
61230	Ortega Panilian Carlos	243.86	390.18		5,059.71	487.72	5,547.44	780.38		1,229.06	438.95	1,950.89		6,288.78	926.68	780.38	1,950.89		9,946.71	40,959.55	3,735.17	(248.76)	
61179	Sainas Salazar Luis Manuel	243.86	390.18		5,059.71	487.72	5,547.44	780.38		1,229.06	438.95	1,950.89		6,288.78	926.68	780.38	1,950.89		9,946.71	40,959.55	3,735.17	(248.76)	
61544	Perez Roque Ricardo	239.36	382.99		5,013.21	478.73	5,491.94	785.99		1,206.39	430.85	1,914.91		6,219.61	909.58	765.98	1,914.91		9,810.06	40,271.87	3,666.41	(244.18)	
61247	Ugaldes Barbera Eugenio	243.86	390.18		5,059.71	487.72	5,547.44	780.38		1,229.06	438.95	1,950.89		6,288.78	926.68	780.38	1,950.89		9,946.71	40,959.55	3,735.17	(248.76)	
61633	Torres Bortuzza Alejandro	235.77	377.24		4,976.08	471.55	5,447.63	754.47		1,188.29	424.39	1,888.18		6,164.38	909.58	754.47	1,888.18		9,046.71	40,859.55	3,735.17	(248.68)	
61241	Hernandez Ramirez Jose D	247.22	395.55		5,094.41	478.73	5,583.14	791.10		1,245.97	444.99	1,977.74		6,340.38	939.43	791.10	1,977.74		10,048.64	41,488.40	3,788.06	(252.28)	
61547	Vazquez Hernandez Jose G	239.36	382.99		5,013.21	478.73	5,491.94	785.99		1,206.39	430.85	1,914.91		6,219.61	909.58	765.98	1,914.91		9,810.06	40,271.87	3,666.41	(244.18)	
61371	Chiranza Miguel Fco Javier	241.76	386.81		5,037.96	483.52	5,521.48	773.63		1,218.46	435.16	1,934.06		6,256.42	918.68	773.63	1,934.06		9,882.79	40,638.93	3,703.11	(246.63)	
Total por Categoría		\$ 6,506.77	\$ 10,410.83		\$ 135,811.06	\$ 13,013.54	\$ 148,824.60	\$ 20,821.67		\$ 32,794.12	\$ 11,712.19	\$ 52,054.17		\$ 188,605.18	\$ 24,725.73	\$ 20,821.67	\$ 52,054.17		\$ 266,206.74	\$ 1,094,813.34	\$ 99,750.27	\$ 6,643.37	
Ayudante Graf. Especial																							
Total por Categoría																							
66	Gran Total Depto. Corte y Laminado	\$ 21,554.38	\$ 34,487.01		\$ 414,932.76	\$ 51,372.14	\$ 480,304.90	\$ 68,974.01		\$ 108,634.07	\$ 38,797.88	\$ 172,435.04		\$ 523,568.84	\$ 90,170.02	\$ 68,974.01	\$ 172,435.04		\$ 855,145.91	\$ 3,852,390.93	\$ 401,042.48	\$ 26,709.74	
Operador Aglutinado																							
61047	Carraza Solis Gilberto	382.55	612.09		7,101.83	969.85	8,071.68	1,224.17		1,928.07	688.60	3,060.44		9,029.90	1,658.45	1,224.17	3,060.44		14,072.96	63,865.89	7,434.66	(493.10)	
61070	Rivero Tomas Maloo	381.19	609.91		7,078.94	964.16	8,043.11	1,218.82		1,921.21	686.15	3,049.54		9,000.15	1,650.31	1,218.82	3,049.54		14,919.82	63,663.99	7,400.34	(492.87)	
61309	Pacheco Gonzalez Manuel	373.62	597.79		6,951.70	932.54	7,884.24	1,195.59		1,883.04	672.52	2,988.89		8,834.75	1,605.05	1,195.58	2,988.89		14,624.34	62,476.36	7,198.44	(479.42)	
Total por Categoría		\$ 1,137.37	\$ 1,819.79		\$ 21,132.47	\$ 2,866.55	\$ 23,999.02	\$ 3,639.57		\$ 5,732.33	\$ 2,047.26	\$ 9,098.94		\$ 26,864.80	\$ 4,913.81	\$ 3,639.57	\$ 9,098.94		\$ 45,417.12	\$ 190,006.25	\$ 22,033.45	\$ 1,467.45	
8 Soc. Estatal Aglutinado																							
61629	Gomez Hernandez Daniel	319.85	511.76		6,048.19	707.99	6,756.17	1,023.51		1,612.03	575.73	2,558.79		7,600.22	1,283.71	1,023.51	2,558.79		12,526.24	53,639.21	5,698.13	(379.37)	
61670	Flores Gomez Raul	319.85	511.76		6,048.19	707.99	6,756.17	1,023.51		1,612.03	575.73	2,558.79		7,600.22	1,283.71	1,023.51	2,558.79		12,526.24	53,639.21	5,698.13	(379.37)	
61576	Tello Perez Torrijos Oscar	324.01	518.41		6,118.08	725.36	6,843.43	1,036.82		1,633.00	583.21	2,592.06		7,751.07	1,308.57	1,036.82	2,592.06		12,688.53	54,150.08	5,782.98	(385.15)	
61312	Perez Torres Evaristo	326.78	522.85		6,164.67	736.94	6,901.61	1,045.70		1,646.97	588.20	2,614.24		7,811.64	1,325.14	1,045.70	2,614.24		12,796.73	54,577.75	5,855.68	(390.00)	
61388	Velazquez Bernardo Arturo	326.78	522.85		6,164.67	736.94	6,901.61	1,045.70		1,646.97	588.20	2,614.24		7,811.64	1,325.14	1,045.70	2,614.24		12,796.73	54,577.75	5,855.68	(390.00)	
61630	Torres Valdez Jose Alfredo	319.85	511.76		6,048.19	707.99	6,756.17	1,023.51		1,612.03	575.73	2,558.79		7,600.22	1,283.71	1,023.51	2,558.79		12,526.24	53,639.21	5,698.13	(379.37)	
Total por Categoría		\$ 1,937.11	\$ 3,099.38		\$ 36,581.87	\$ 4,323.20	\$ 40,915.17	\$ 6,199.76		\$ 9,743.05	\$ 3,486.60	\$ 15,489.80		\$ 46,356.27	\$ 7,810.00	\$ 6,199.76	\$ 15,489.80		\$ 75,660.69	\$ 324,223.21	\$ 34,582.72	\$ 2,303.26	
9	Gran Total Depto. Aglutinado	\$ 3,074.48	\$ 4,919.17		\$ 6,572.45	\$ 9,838.74	\$ 6,914.19	\$ 24,595.84		\$ 15,495.38	\$ 5,534.06	\$ 24,595.84		\$ 73,219.83	\$ 12,723.81	\$ 9,838.74	\$ 24,595.84		\$ 120,377.82	\$ 514,229.45	\$ 56,616.17	\$ 3,770.71	
1 Aux. Chofer de Embarques																							
61009	Gonzalez Calzado Lorenzo	374.01	598.41		6,958.20	934.15	7,892.35	1,196.82		1,884.99	673.21	2,992.05		8,843.19	1,607.36	1,196.82	2,992.05		14,639.42	63,702.59	7,406.90	(493.31)	
Total por Categoría		\$ 374.01	\$ 598.41		\$ 6,958.20	\$ 934.15	\$ 7,892.35	\$ 1,196.82		\$ 1,884.99	\$ 673.21	\$ 2,992.05		\$ 8,843.19	\$ 1,607.36	\$ 1,196.82	\$ 2,992.05		\$ 14,639.42	\$ 63,702.59	\$ 7,406.90	\$ 493.31	
Ayud. Graf. (Esp. Emb. Corte)																							
4 Ayud. Graf. de Embarques																							
61380	Jimenez Cruz Humberto	234.22	374.75		4,960.04	468.44	5,428.49	749.51		1,180.47	421.60	1,873.77		6,140.52	890.04	749.51	1,873.77		9,653.84	39,433.05	3,582.52		

Núm. Nomina	Nombre	v. Vela 47	Rubricadas v. Planificación Social Art. 211			Ciudad Obispos-Patronal I.M.S.S.			Ciudad Obispos v. Vela Rám 2%			Ciudad Obispos 4R INFONAVIT			Ciudad Obispos-Patronal I.M.S.S.					Cláusula 56 Base Gavatio Ingresos	Cláusula 56 Costo Anual I.S.P.T.	Cláusula 56 Costo Anual Subsidio		
			Tipo	SAIG D.F.	Patronal	Empleado	Suma	Topo	SMG D.F.	Topo	SMG D.F.	Topo	SMG D.F.	I.M.S.S.		Patronal	Patronal	Suma	Patronal				Patronal	Suma
														\$	\$									
			365	Días	365																			
Empj	Patron	Empj																						
0.625%	1%	0%																						
61062	Martinez Mann Fco	563 11	900 98		10,135.69	1,723.88	11,859.54	1,801.96	2,838.08	1,013.60	4,504.89	12,973.77	2,737.46	1,801.96	4,504.89	22,018.07	100,055.99	16,191.16	(1,078.33)					
61111	Gonzalez Jaramila Candido	503 28	900 98		10,135.69	1,723.88	11,859.54	1,801.96	2,838.08	1,013.60	4,504.89	12,973.77	2,737.46	1,801.96	4,504.89	22,018.07	100,055.99	16,191.16	(1,078.33)					
61005	Jaramila Argueta Candido	572 97	916 76		10,301.40	1,765.04	12,066.44	1,833.52	2,887.79	1,031.25	4,583.79	13,189.19	2,796.39	1,833.52	4,583.79	22,018.07	100,055.99	16,191.16	(1,078.33)					
61095	Montoya Alvarez Victor	563 11	900 98		10,135.69	1,723.88	11,859.54	1,801.96	2,838.08	1,013.60	4,504.89	12,973.77	2,737.46	1,801.96	4,504.89	22,018.07	100,055.99	16,191.16	(1,078.33)					
Total por Categoría		\$ 2,262.31	\$ 3,619.69	\$ -	\$ 40,708.46	\$ 6,938.01	\$ 47,646.07	\$ 7,233.39	\$ 11,402.04	\$ 4,072.16	\$ 18,098.47	\$ 52,110.49	\$ 11,008.77	\$ 7,239.39	\$ 18,098.47	\$ 88,457.12	\$ 401,737.95	\$ 65,249.14	\$ 4,345.59					
3 Electricista "A"																								
61019	Santiana Garcia Pedro	568 04	908 87		10,218.54	1,744.45	11,952.99	1,817.74	2,862.94	1,022.48	4,544.34	13,081.48	2,766.93	1,817.74	4,544.34	22,114.28	100,812.99	16,433.40	(1,066.46)					
61036	San Juan Alvarez Guillermo	565 58	904 92		10,177.11	1,734.15	11,911.27	1,809.85	2,850.51	1,018.04	4,524.62	13,027.62	2,752.19	1,809.85	4,524.62	22,114.28	100,434.49	16,312.28	(1,066.46)					
61094	Olvera Santiago Victor	563 11	900 98		10,135.69	1,723.88	11,859.54	1,801.96	2,838.08	1,013.60	4,504.89	12,973.77	2,737.46	1,801.96	4,504.89	22,018.07	100,055.99	16,191.16	(1,078.33)					
Total por Categoría		\$ 1,696.73	\$ 2,714.77	\$ -	\$ 30,531.34	\$ 5,202.46	\$ 35,733.80	\$ 5,429.54	\$ 8,551.53	\$ 3,054.12	\$ 13,573.85	\$ 39,082.87	\$ 8,256.57	\$ 5,429.54	\$ 13,573.85	\$ 66,342.84	\$ 307,303.46	\$ 48,936.85	\$ 3,259.19					
4 Mecanico/Electricista "B"																								
5 Mecanico "B"																								
61659	Barbosa Calzada Jorge Arturo	398 18	637 08		7,364.30	1,035.08	8,399.38	1,274.16	2,006.80	716.72	3,185.40	9,371.10	1,751.80	1,274.16	3,185.40	15,582.48	69,873.85	8,456.02	(563.18)					
61065	Barbosa Gaytan Daniel	419 28	670 85		7,718.98	1,123.23	8,842.21	1,341.71	2,113.19	754.71	3,354.27	9,832.17	1,877.94	1,341.71	3,354.27	16,406.09	73,171.25	9,016.57	(600.51)					
61311	Espinosa Santaman Jose Luis	409 44	655 11		7,553.85	1,062.14	8,615.79	1,312.22	2,063.60	737.00	3,275.56	9,617.25	1,816.14	1,312.22	3,275.56	16,022.17	71,629.94	8,753.02	(582.96)					
61157	Delgado Arango Miguel A	413 35	661 35		7,619.21	1,098.43	8,717.64	1,322.71	2,083.26	744.02	3,306.77	9,702.47	1,842.46	1,322.71	3,306.77	16,174.40	72,220.18	8,856.42	(589.85)					
61080	Adame de la Fuente Cesar	419 28	670 85		7,718.98	1,123.23	8,842.21	1,341.71	2,113.19	754.71	3,354.27	9,832.17	1,877.94	1,341.71	3,354.27	16,406.09	73,171.25	9,016.57	(600.51)					
Total por Categoría		\$ 2,059.53	\$ 3,295.25	\$ -	\$ 37,975.12	\$ 5,462.12	\$ 43,437.24	\$ 6,593.51	\$ 10,380.05	\$ 3,707.16	\$ 16,476.27	\$ 48,355.17	\$ 9,169.28	\$ 6,590.51	\$ 16,476.27	\$ 80,591.22	\$ 360,066.45	\$ 44,098.81	\$ 2,937.01					
6 Electricista "B"																								
61093	De la Rosa de la Fuente Julio C	419 28	670 85		7,718.98	1,123.23	8,842.21	1,341.71	2,113.19	754.71	3,354.27	9,832.17	1,877.94	1,341.71	3,354.27	16,406.09	73,171.25	9,016.57	(600.51)					
Total por Categoría		\$ 419.28	\$ 670.85	\$ -	\$ 7,718.98	\$ 1,123.23	\$ 8,842.21	\$ 1,341.71	\$ 2,113.19	\$ 754.71	\$ 3,354.27	\$ 9,832.17	\$ 1,877.94	\$ 1,341.71	\$ 3,354.27	\$ 16,406.09	\$ 73,171.25	\$ 9,016.57	\$ (600.51)					
7 Fogonero																								
61020	Perez Chavez Gerardo	331 58	530 52		6,245.28	756.87	7,002.23	1,061.05	1,671.15	596.84	2,652.61	7,918.41	1,353.81	1,061.05	2,652.61	12,983.87	55,744.15	6,053.97	(403.20)					
61021	Acosta Chavez Manuel	331 58	530 52		6,245.28	756.87	7,002.23	1,061.05	1,671.15	596.84	2,652.61	7,918.41	1,353.81	1,061.05	2,652.61	12,983.87	55,744.15	6,053.97	(403.20)					
Total por Categoría		\$ 663.15	\$ 1,061.05	\$ -	\$ 12,490.52	\$ 1,513.93	\$ 14,004.45	\$ 2,122.09	\$ 3,342.29	\$ 1,193.68	\$ 5,305.23	\$ 15,836.81	\$ 2,707.61	\$ 2,122.09	\$ 5,305.23	\$ 25,967.74	\$ 111,488.30	\$ 12,107.93	\$ (86.40)					
16 Gran Total Depto. Mantenimiento		\$ 7,719.22	\$ 12,350.76	\$ -	\$ 140,485.97	\$ 22,192.32	\$ 162,678.29	\$ 24,701.52	\$ 38,904.89	\$ 13,894.60	\$ 61,753.80	\$ 179,390.86	\$ 36,086.92	\$ 24,701.52	\$ 61,753.80	\$ 301,933.10	\$ 1,358,181.36	\$ 198,914.81	\$ 13,231.15					
8 Oper. Maz. Foam																								
61022	Santos Reyes Israel	480 77	769 22		8,752.04	1,379.88	10,132.02	1,539.45	2,423.06	865.38	3,846.12	11,175.10	2,245.36	1,539.45	3,846.12	18,804.03	82,976.30	11,172.21	(744.02)					
61053	Arce Del Angel Rubenico	472 21	763 54		8,692.35	1,365.14	10,057.49	1,527.08	2,405.15	858.98	3,817.70	11,097.50	2,224.13	1,527.08	3,817.70	18,666.42	82,439.00	11,038.11	(735.02)					
Total por Categoría		\$ 952.98	\$ 1,532.77	\$ -	\$ 17,444.39	\$ 2,745.12	\$ 20,189.51	\$ 3,066.53	\$ 4,828.21	\$ 1,724.36	\$ 7,663.83	\$ 22,272.60	\$ 4,469.48	\$ 3,066.53	\$ 7,663.83	\$ 37,471.45	\$ 165,416.19	\$ 22,210.33	\$ 1,479.11					
9 Oper. Tran Curado																								
61085	Ferrer Soto Vicente	409 03	654 45		7,546.74	1,080.42	8,627.17	1,309.91	2,061.53	736.26	3,272.27	9,608.27	1,816.68	1,309.91	3,272.27	16,006.13	68,697.96	8,256.11	(549.87)					
61121	Cruz Prado Servando	409 03	654 45		7,546.74	1,080.42	8,627.17	1,309.91	2,061.53	736.26	3,272.27	9,608.27	1,816.68	1,309.91	3,272.27	16,006.13	68,697.96	8,256.11	(549.87)					
61126	Vizcarra Flores Fidel	409 03	654 45		7,546.74	1,080.42	8,627.17	1,309.91	2,061.53	736.26	3,272.27	9,608.27	1,816.68	1,309.91	3,272.27	16,006.13	68,697.96	8,256.11	(549.87)					
61060	Perez Romero Fernando	409 03	654 45		7,546.74	1,080.42	8,627.17	1,309.91	2,061.53	736.26	3,272.27	9,608.27	1,816.68	1,309.91	3,272.27	16,006.13	68,697.96	8,256.11	(549.87)					
61101	Barron Ventura Juan Antonio	409 03	654 45		7,546.74	1,080.42	8,627.17	1,309.91	2,061.53	736.26	3,272.27	9,608.27	1,816.68	1,309.91	3,272.27	16,006.13	68,697.96	8,256.11	(549.87)					
Total por Categoría		\$ 2,045.17	\$ 3,272.27	\$ -	\$ 37,733.71	\$ 5,402.12	\$ 43,135.83	\$ 6,544.53	\$ 10,307.64	\$ 3,681.30	\$ 16,361.33	\$ 48,041.35	\$ 9,083.42	\$ 6,544.53	\$ 16,361.33	\$ 80,010.61	\$ 343,499.78	\$ 41,280.57	\$ (2,749.33)					
10 Soc. Esp. Anju																								
61340	Cuerna Garcia Jorge	295 72	473 16		5,642.85	607.25	6,250.10	846.32	1,490.45	532.30	2,365.80	7,133.30	1,139.55	846.32	2,365.80	11,584.97	49,608.85	5,010.97	(333.74)					
61238	García Molgor Marcelino	298 16	477.06		5,683.79	617.43	6,301.22	854.12	1,502.73	536.69	2,385.29	7,188.53	1,154.12	854.12	2,385.29	11,680.06	49,982.74	5,074.53	(333.74)					
61298	Diaz Medina Victor Damián	295 72	473 16		5,642.85	607.25	6,250.10	846.32	1,490.45	532.30	2,365.80	7,133.30	1,139.55	846.32	2,365.80	11,584.97	49,608.85	5,010.97	(333.74)					
61140	Intanaz Estigarribia Patric	302 05	483.26		5,749.09	633.65	6,382.75	965.55	1,522.32	543.69	2,416.38	7,271.42	1,177.34	965.55	2,416.38	11,831.69	59,896.55	5,178.87	(1,044.82)					
61028	García Rubio Constantino	303 10	484.96		5,766.74	638.04	6,404.78	969.91	1,527.62	545.58	2,424.79	7,284.36	1,183.62	969.91	2,424.79	11,872.68	50,748.60	5,204.72	(1,044.82)					
61519	Veloz Zamudio J. Martín	292 95	468.72		5,596.26	619.93	6,216.19	837.45	1,476.48	527.31	2,343.62	7,072.73	1,122.98	837.45	2,343.62	11,476.78	49,181.18	4,938.26	(1,286.90)					
Total por Categoría		\$ 1,787.71	\$ 2,860.34	\$ -	\$ 34,081.58	\$ 3,699.29	\$ 37,780.87	\$ 5,270.67	\$ 9,010.06	\$ 3,217.88	\$ 14,301.68	\$ 43,091.64	\$ 6,917.17	\$ 5,270.67	\$ 14,301.68	\$ 70,031.16	\$ 299,726.77	\$ 30,418.32	\$ 2,025.91					
13 Gran Total Depto. Espremado		\$ 4,790.85	\$ 7,665.37	\$ -	\$ 89,259.69	\$ 11,846.54	\$ 101,106.22	\$ 15,330.73	\$ 24,145.90	\$ 8,023.54	\$ 38,326.83	\$ 113,405.59	\$ 20,470.07	\$ 15,330.73	\$ 38,326.83	\$ 187,531.21	\$ 808,162.74	\$ 93,908.27	\$ 6,274.35					
114 Gran Total Planilla		\$ 39,937.42	\$ 63,899.88	\$ -	\$ 757,963.21	\$ 98,616.02	\$ 856,579.23	\$ 127,799.75	\$ 201,284.61	\$ 71,887.36	\$ 319,499.38	\$ 950,247.82	\$ 170,503.30	\$ 127,799.75	\$ 319,499.38	\$ 1,577,050.33	\$ 6,804,622.13	\$ 707,629.88	\$ 53,107.98					
Gran Total Promedio		\$ 350.33	\$ 560.53	\$ -	\$ 6,648.80	\$ 885.05	\$ 7,513.85	\$ 1,121.05	\$ 1,785.65	\$ 630.59	\$ 2,802.63	\$ 8,414.45	\$ 1,495.64	\$ 1,121.05	\$ 2,802.63	\$ 13,833.77	\$ 50,089.67	\$ 6,090.75	\$ 405.86					

Derivado del Trabajo, S.A. de C.V. Evaluación Contrato Colectivo de Trabajo Conc					
Núm. Nomina	Nombre	Clausula 56 Costo Anual Crédito Salario Vigento	Clausula 56 Costo Anual I.S.P.T. Vigento Nota a Pagar	Clausula 57 Base sobre Remuneraciones 2% Anual Vigento	Clausula 57 Costo Anual Remuneraciones 2% Anual Vigento
Op. Loopor/Tren de Corto					
4 Operador Loopor					
61012	Martínez Solo Jose	(2,633.88)	5,802.52	105,562.88	2,111.26
61031	Bautista Molina Jaime	(2,633.88)	5,764.11	105,320.82	2,106.42
61064	Rodriguez Vergara Jose	(2,633.88)	5,725.70	105,078.76	2,101.58
61037	Barbosa Viveros J. Carmen	(2,633.88)	5,764.11	105,996.47	2,119.83
Total por Categoría		-\$ 10,535.52	\$ 23,056.46	\$ 421,958.94	\$ 8,439.18
3 - Operador Tren de Corto					
61063	Velazquez Tinoco Bartolo	(2,633.88)	5,725.70	105,078.76	2,101.58
61006	García Pantoja Tinoco J. Antonio	(2,633.88)	5,879.34	106,047.00	2,120.84
61016	Chavez Ovega Fernando	(2,633.88)	5,802.52	105,562.88	2,111.26
Total por Categoría		-\$ 7,901.64	\$ 17,407.57	\$ 316,688.64	\$ 6,333.77
Op. Carrusel/Cortador "A"					
8 Operador Carrusel					
61003	Pérez Cervantes Fausto	(2,633.88)	4,731.95	97,898.87	1,957.87
61007	González Gabino Juan	(2,633.88)	4,698.18	97,685.91	1,953.72
61074	Cruz Salinas J. Alejandro	(2,633.88)	4,596.90	97,047.63	1,940.85
61049	Paz Diego Jose Fidel	(2,633.88)	4,630.66	97,260.39	1,945.21
61033	Luis Bachis Juan	(2,633.88)	4,630.66	97,260.39	1,945.21
61008	Aguilar González Manuel	(2,633.88)	4,698.18	97,685.91	1,953.72
Total por Categoría		-\$ 15,803.28	\$ 27,980.55	\$ 584,838.92	\$ 11,696.78
8 Cortador "A"					
61038	Rojas de la Rosa Mateo	(2,633.88)	4,582.81	96,958.79	1,939.18
61018	Isordia González Ascención	(2,633.88)	4,616.57	97,788.56	1,955.77
61027	Hernández Ramírez Felix	(2,633.88)	4,582.81	96,958.79	1,939.18
61013	Marcial González Ascención	(2,633.88)	4,616.57	97,171.55	1,943.43
61040	Labra Bernardino R. Gerónimo	(2,633.88)	4,582.81	96,958.79	1,939.18
61041	Altamirano Luciana Isidoro	(2,633.88)	4,582.81	96,958.79	1,939.18
Total por Categoría		-\$ 15,803.28	\$ 27,564.36	\$ 582,785.29	\$ 11,655.91
Op. Peeler/Grua/Cortador "B"					
4 Operador Peeler					
61025	Rangel Cortes Roman	(3,060.72)	3,723.22	93,771.68	1,875.43
61001	Bustos González Jose	(3,060.72)	3,840.17	95,086.30	1,901.93
61002	Bautista Delgado Agustín	(3,060.72)	3,840.17	94,508.69	1,890.17
61024	Dimas Hernández Maximino	(3,060.72)	3,723.22	93,771.68	1,875.43
Total por Categoría		-\$ 12,242.88	\$ 15,126.77	\$ 377,148.35	\$ 7,542.97
3 Operador de Grua					
61107	Santiago Bazan Antonio	(3,060.72)	3,684.24	93,526.01	1,870.52
61087	Luna Velazquez Everardo	(3,060.72)	3,684.24	93,526.01	1,870.52
61088	Galindo Torres Alejandro	(3,060.72)	3,684.24	93,526.01	1,870.52
Total por Categoría		-\$ 9,182.16	\$ 11,052.71	\$ 280,578.02	\$ 5,611.56
13 Cortador "B"					
61071	Anas Briseño Celso	(3,060.72)	3,684.24	93,526.01	1,870.52
61039	Allero Amador Nicolas	(3,060.72)	3,723.22	93,771.68	1,875.43
61045	Gonzalez Sotelo Rogelio	(3,060.72)	3,723.22	93,771.68	1,875.43
61026	Cañares Sanchez Fortunato	(3,060.72)	3,723.22	93,771.68	1,875.43
61032	Muñoz Hernández Modesto	(3,060.72)	3,723.22	93,771.68	1,875.43
61558	Gonzalez Rodriguez Angel	(3,060.72)	3,381.65	91,619.08	1,832.38
61010	Reyes Magallan Armando	(3,060.72)	3,801.18	94,263.02	1,885.28
61498	Ponce Navarro Jose Silvestre	(3,060.72)	3,475.24	92,208.93	1,844.16
61015	Santos Ruiz Lopez Martin	(3,060.72)	3,762.20	94,017.35	1,880.35
61052	Ruiz Cruz Ernesto	(3,060.72)	3,723.22	93,771.68	1,875.43
61086	Barcelos Perez Jesus	(3,060.72)	3,684.24	94,113.62	1,882.27
61079	Soto Perez Fidel	(3,060.72)	3,684.24	93,526.01	1,870.52
61054	Andrade Cervantes Jose P	(3,060.72)	3,684.24	93,526.01	1,870.52
Total por Categoría		-\$ 39,789.36	\$ 47,773.31	\$ 1,215,658.43	\$ 24,313.17
Ayud. Gral. (Esp. Emb. Corte)					
27 Ayud. Gral. Corte					
61430	Vieiras Antón Felix Fco	(3,973.08)	(516.89)	65,564.64	1,311.29
61582	Bolaños Alvarado Sonia Jose C	(3,973.08)	(550.86)	65,197.59	1,303.95
61684	Alvarado Reyes Jorge	(3,973.08)	(583.45)	64,663.01	1,293.28
61250	Reyes Luna A. Antonio	(3,973.08)	(486.67)	65,885.26	1,317.71
61527	Cardova Aguilar Eduardo	(3,973.08)	(550.86)	65,197.59	1,303.95
61330	Cantera Chavez Miguel A	(3,973.08)	(516.59)	65,564.64	1,311.29
61676	De la Cruz Chaudes Manuel	(3,973.08)	(583.45)	64,663.01	1,293.28

Núm. Nomina	Nombre	Clausula 56 Costo Anual Crédito Salario Vigento	Clausula 56 Costo Anual I.S.P.T. Vigento Nota a Pagar	Clausula 57 Costo sobre Remuneraciones 2% Anual Vigento	Clausula 57 Costo Anual Remuneraciones 2% Anual Vigento
61603	Cuaulle Ramos Hilario	(3,973.08)	(550.88)	65,197.59	1,303.95
61126	Guerero Villares Gabriel	(3,973.08)	(437.30)	66,414.12	1,328.28
61564	Gonzalez Romero Jose Refugio	(3,973.08)	(550.88)	65,197.59	1,303.95
61493	Vazquez Hernandez Rigoberto	(3,973.08)	(516.59)	65,564.64	1,311.29
61438	Suarez Vazquez Israel	(3,973.08)	(516.59)	65,564.64	1,311.29
61109	Lemus Hernandez Bernardo	(3,973.08)	(437.30)	66,414.12	1,328.28
61450	Juarez Madrigal Elen	(3,973.08)	(516.59)	65,564.64	1,311.29
61569	Akrezo Escobedo Tobias	(3,973.08)	(550.88)	65,197.59	1,303.95
61674	Martinez Ramirez Juan Carlos	(3,973.08)	(583.45)	64,663.01	1,293.26
61526	Ojeda Guerrero Victor Hugo	(3,973.08)	(550.88)	65,197.59	1,303.95
61512	Nieves Perez Jorge	(3,973.08)	(516.59)	65,564.64	1,311.29
61565	Palma Martinez Juan Antonio	(3,973.08)	(550.88)	65,197.59	1,303.95
61230	Ortega Pantilan Carlos	(3,973.08)	(486.67)	65,885.26	1,317.71
61179	Salinas Salazar Luis Manuel	(3,973.08)	(486.67)	65,885.26	1,317.71
61544	Perez Roquez Ricardo	(3,973.08)	(550.88)	65,197.59	1,303.95
61247	Ugalló Barrera Eugenio	(3,973.08)	(486.67)	65,885.26	1,317.71
61633	Torres Borzunta Alejandro	(3,973.08)	(583.45)	65,069.28	1,301.39
61241	Hernandez Ramirez Jose D	(3,973.08)	(437.30)	66,414.12	1,328.28
61547	Vazquez Hernandez Jose G	(3,973.08)	(550.88)	65,197.59	1,303.95
61371	Carranza Miguel Fco Javier	(3,973.08)	(516.59)	65,564.64	1,311.29
Total por Categoría		-\$ 107,273.16	-\$ 14,166.25	\$ 1,767,572.51	\$ 35,351.45
Ayudante Gral. Eventual					
Total por Categoría		-\$	-\$	-\$	-\$
66 Gran Total Depto. Corte y Laminado					
66 Gran Total Depto. Corte y Laminado		-\$ 218,531.28	\$ 155,801.48	\$ 5,547,239.11	\$ 110,944.78
3 Operador Aglutinado					
61047	Carranza Saks Gilberto	(3,060.72)	3,878.78	94,293.47	1,885.87
61070	Rivero Tomas Mateo	(3,060.72)	3,846.75	93,543.47	1,870.87
61309	Pacheco Gonzalez Manuel	(3,060.72)	3,658.30	92,355.84	1,847.12
Total por Categoría		-\$ 9,182.16	\$ 11,383.84	\$ 280,192.78	\$ 5,603.86
6 Soc. Espuma/Aglutinado					
61629	Gomez Hernandez Daniel	(3,374.88)	1,941.88	80,695.78	1,613.92
61670	Flores Gomez Raul	(3,374.88)	1,941.88	81,166.34	1,623.33
61576	Tello Perez Torres Oscar	(3,374.88)	2,022.94	81,321.28	1,626.43
61312	Perez Torres Evaristo	(3,374.88)	2,090.80	81,748.95	1,634.98
61388	Velazquez Bernardo Arturo	(3,374.88)	2,090.80	81,748.95	1,634.98
61630	Torres Valdez Jose Alfredo	(3,374.88)	1,941.88	80,695.78	1,613.92
Total por Categoría		-\$ 20,249.28	\$ 12,030.18	\$ 487,377.07	\$ 9,747.54
9 Gran Total Depto. Aglutinado					
9 Gran Total Depto. Aglutinado		-\$ 29,431.44	\$ 23,414.02	\$ 767,569.86	\$ 15,351.40
1 Aux. Chofer de Embarques					
61009	Gonzalez Calzada Lorenzo	(3,060.72)	3,852.87	95,008.21	1,900.16
Total por Categoría		-\$ 3,060.72	\$ 3,852.87	\$ 95,008.21	\$ 1,900.16
Ayud. Gral. (Esp. Emb. Corte)					
4 Ayud. Gral de Embarques					
61380	Jirenez Cruz Humberto	(3,973.08)	(629.15)	64,358.76	1,287.18
61386	Lopez Oviedo Roberto Alfonso	(3,973.08)	(629.15)	64,358.76	1,287.18
61035	Garcia Muriel Santos	(3,973.08)	(537.81)	65,337.34	1,306.75
61426	Bonitez Esquivel Benito	(3,973.08)	(629.15)	64,765.03	1,295.30
Total por Categoría		-\$ 15,892.32	-\$ 2,425.27	\$ 258,819.89	\$ 5,176.40
5 Gran Total Depto. Embarques					
5 Gran Total Depto. Embarques		-\$ 18,953.04	\$ 1,427.61	\$ 353,828.11	\$ 7,078.56
3 Montacarguista Materia Prima					
61000	Palido Porco Castañeda	(3,374.88)	2,117.28	84,729.98	1,694.60
61004	Florencia Saks Lorenzo	(3,374.88)	2,084.51	83,987.61	1,679.75
61051	Esquivel Pinalta Miguel	(3,374.88)	1,986.18	83,367.07	1,667.36
Total por Categoría		-\$ 10,124.64	\$ 6,187.97	\$ 308,040.19	\$ 6,190.80
2 Ayud. Gral. Almacén					
61232	Esquivel Albarran Felipe	(3,973.08)	(300.38)	68,590.26	1,371.81
61403	Lazcano Hernandez Juan C.	(3,973.08)	(331.88)	68,252.81	1,365.06
Total por Categoría		-\$ 7,946.16	-\$ 632.27	\$ 1,36,843.07	\$ 2,736.86
5 Gran Total Depto. Materias Primas					
5 Gran Total Depto. Materias Primas		-\$ 18,070.80	\$ 5,555.71	\$ 444,883.27	\$ 8,897.67
1 Mecanico Anotalista Multiphabilitado					
61061	Hernandez Gonzalez Manuel F.	(1,847.04)	10,374.23	148,042.89	2,960.86
Total por Categoría		-\$ 1,847.04	\$ 10,374.23	\$ 148,042.89	\$ 2,960.86
Mecanico Electricista "A"					
4 Mecanico "A"					

Núm. Norma	Nombre	Clausula 55 Costo Anual Crédito Salario Vigento	Clausula 56 Costo Anual I.S.P.T. Vigento Nota a Pagar	Clausula 57 Base sobre Remuneraciones 2% Anual Vigento	Clausula 57 Costo Anual Remuneraciones 2% Anual Vigento
61002	Martinez Marin Fco.	(1,847.04)	13,265.79	136,239.01	2,724.78
61111	Gonzalez Jaramillo Candido	(1,847.04)	13,265.79	137,165.22	2,743.30
61005	Jaramillo Argueta Candido	(1,847.04)	13,718.00	137,753.00	2,755.06
61095	Montoya Alvarez Victor	(1,847.04)	13,265.79	137,165.22	2,743.30
Total por Categoría		-\$ 7,388.16	\$ 53,515.38	\$ 546,322.45	\$ 10,966.45
3 Electricista "A"					
61019	Santana Garcia Pedro	(1,847.04)	13,491.00	136,998.00	2,739.92
61036	San Juan Alvarez Guillermo	(1,847.04)	13,378.85	136,617.50	2,732.35
61094	Olivera Santiago Victor	(1,847.04)	13,265.79	136,239.01	2,724.78
Total por Categoría		-\$ 5,541.12	\$ 40,136.64	\$ 409,852.51	\$ 8,197.05
Mecanico Electricista "B"					
5 Mecanico "B"					
61659	Barbosa Calzada Jorge Arturo	(2,633.88)	5,258.96	102,568.98	2,051.38
61065	Barrera Gaytan Daniel	(2,633.88)	5,782.18	105,866.38	2,117.33
61311	Espinoza Santaman Jose Luis	(2,633.88)	5,536.18	104,316.07	2,086.32
61197	Delgado Anguano Miguel A	(2,633.88)	5,632.70	104,924.31	2,098.49
61080	Adame de la Fuente Cesar	(2,633.88)	5,782.18	106,569.63	2,131.39
Total por Categoría		-\$ 13,169.40	\$ 27,992.20	\$ 524,245.38	\$ 10,484.91
1 Electricista "B"					
61093	De la Rosa de la Fuente Julio C	(2,633.88)	5,782.18	105,866.38	2,117.33
Total por Categoría		-\$ 2,633.88	\$ 5,782.18	\$ 105,866.38	\$ 2,117.33
2 Fogonero					
61020	Perez Chavez Gerardo	(3,060.72)	2,590.04	85,963.19	1,719.26
61021	Acosta Chavez Manuel	(3,060.72)	2,590.04	85,963.19	1,719.26
Total por Categoría		-\$ 6,121.44	\$ 5,180.09	\$ 171,926.38	\$ 3,438.53
16 Gran Total Depto. Mantenimiento					
		-\$ 36,701.04	\$ 148,080.63	\$ 1,908,255.99	\$ 38,165.12
2 Oper. Max Foam					
61032	Santos Treves Israel	(1,847.04)	8,581.15	115,071.43	2,313.43
61053	Arce Del Angel Rubenico	(1,847.04)	8,455.68	115,135.03	2,302.70
Total por Categoría		-\$ 3,694.08	\$ 17,037.14	\$ 230,806.46	\$ 4,616.13
5 Oper. Tren Curado					
61085	Ferrer Soto Vicario	(2,633.88)	5,072.37	99,584.15	1,991.68
61121	Cruz Prado Servando	(2,633.88)	5,072.37	99,584.15	1,991.68
61112	Varquez Perez Fidel	(2,633.88)	5,072.37	99,584.15	1,991.68
61060	Perez Romero Fernando	(2,633.88)	5,072.37	100,171.76	2,003.44
61101	Barros Ventura Juan Antonio	(2,633.88)	5,072.37	99,584.15	1,991.68
Total por Categoría		-\$ 13,169.40	\$ 25,361.85	\$ 498,508.37	\$ 9,970.17
6 Secc. Esp. Aglu.					
61340	Cuenca Garcia Jorge	(3,374.88)	1,302.35	76,780.05	1,535.60
61238	Galicia Meigar Marcelino	(3,374.88)	1,361.68	77,153.94	1,543.08
61296	Diaz Medina Victor Daniel	(3,374.88)	1,302.35	76,780.05	1,535.60
61140	Jimenez Rodriguez Pedro	(3,374.88)	1,459.07	78,238.31	1,564.77
61028	Garcia Rubio Constantino	(3,374.88)	1,483.20	77,919.81	1,558.40
61519	Wilches Zamudio J. Martin	(3,374.88)	1,234.49	76,352.39	1,527.05
Total por Categoría		-\$ 20,249.28	\$ 8,143.13	\$ 463,224.55	\$ 9,264.49
13 Gran Total Depto. Espumado					
		-\$ 37,112.76	\$ 50,542.12	\$ 1,192,539.38	\$ 23,850.79
114 Gran Total Plantilla					
		-\$ 358,800.36	\$ 385,721.54	\$ 10,214,315.71	\$ 204,288.31
Gran Total Promedio					
		-\$ 3,147.37	\$ 3,383.52	\$ 89,599.26	\$ 1,791.99

Anexo 10 - Tabla 1.0 - Evolución del Consumo de Fertilizantes Químicos (Toneladas)															
Año	Fertilizante	Fertilizante Nitrógeno (kg/ha)	Fertilizante Fósforo (kg/ha)	Fertilizante Potasio (kg/ha)	Fertilizante Calcio (kg/ha)	Fertilizante Magnesio (kg/ha)	Fertilizante Zinc (kg/ha)	Fertilizante Boro (kg/ha)	Fertilizante Molibdeno (kg/ha)	Fertilizante Selenio (kg/ha)	Fertilizante Cobalto (kg/ha)	Fertilizante Cadmio (kg/ha)	Fertilizante Plomo (kg/ha)	Fertilizante Mercurio (kg/ha)	
															Consumo Total (kg/ha)
1990		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1991		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1992		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1993		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1994		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1995		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1996		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1997		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1998		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1999		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2000		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2001		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2002		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2003		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2004		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2005		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2006		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2007		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2008		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2009		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2010		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2011		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2012		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2013		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2014		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2015		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2016		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2017		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2018		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2019		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2020		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2021		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2022		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2023		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2024		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2025		100	50	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Formulir Perhitungan Diklat di LK
 (Kategori: Calon Pegawai Negeri Sipil)

No	Materi	Ciklus 11 Penerapan 100%		Ciklus 12 Garis Kehutanan 100%		Ciklus 13 Pengelolaan 100%		Ciklus 14 Pengelolaan 100%		Ciklus 15 Pengelolaan 100%		Ciklus 16 Pengelolaan 100%		Ciklus 17 Pengelolaan 100%		Ciklus 18 Pengelolaan 100%		Ciklus 19 Pengelolaan 100%		Ciklus 20 Pengelolaan 100%		Ciklus 21 Pengelolaan 100%		Ciklus 22 Pengelolaan 100%		Ciklus 23 Pengelolaan 100%		Ciklus 24 Pengelolaan 100%		Ciklus 25 Pengelolaan 100%		Ciklus 26 Pengelolaan 100%		Ciklus 27 Pengelolaan 100%		Ciklus 28 Pengelolaan 100%		Ciklus 29 Pengelolaan 100%		Ciklus 30 Pengelolaan 100%	
		Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan	Pengetahuan	Keterampilan		

Nilai Rata-rata: ...

Spesifikasi Materi

1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	1.1.14	1.1.15	1.1.16	1.1.17	1.1.18	1.1.19	1.1.20	1.1.21	1.1.22	1.1.23	1.1.24	1.1.25	1.1.26	1.1.27	1.1.28	1.1.29	1.1.30	1.1.31	1.1.32	1.1.33	1.1.34	1.1.35	1.1.36	1.1.37	1.1.38	1.1.39	1.1.40
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.2.5	1.2.6	1.2.7	1.2.8	1.2.9	1.2.10	1.2.11	1.2.12	1.2.13	1.2.14	1.2.15	1.2.16	1.2.17	1.2.18	1.2.19	1.2.20	1.2.21	1.2.22	1.2.23	1.2.24	1.2.25	1.2.26	1.2.27	1.2.28	1.2.29	1.2.30	1.2.31	1.2.32	1.2.33	1.2.34	1.2.35	1.2.36	1.2.37	1.2.38	1.2.39	1.2.40
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.3.4	1.3.5	1.3.6	1.3.7	1.3.8	1.3.9	1.3.10	1.3.11	1.3.12	1.3.13	1.3.14	1.3.15	1.3.16	1.3.17	1.3.18	1.3.19	1.3.20	1.3.21	1.3.22	1.3.23	1.3.24	1.3.25	1.3.26	1.3.27	1.3.28	1.3.29	1.3.30	1.3.31	1.3.32	1.3.33	1.3.34	1.3.35	1.3.36	1.3.37	1.3.38	1.3.39	1.3.40
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.4.1	1.4.2	1.4.3	1.4.4	1.4.5	1.4.6	1.4.7	1.4.8	1.4.9	1.4.10	1.4.11	1.4.12	1.4.13	1.4.14	1.4.15	1.4.16	1.4.17	1.4.18	1.4.19	1.4.20	1.4.21	1.4.22	1.4.23	1.4.24	1.4.25	1.4.26	1.4.27	1.4.28	1.4.29	1.4.30	1.4.31	1.4.32	1.4.33	1.4.34	1.4.35	1.4.36	1.4.37	1.4.38	1.4.39	1.4.40
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.5.1	1.5.2	1.5.3	1.5.4	1.5.5	1.5.6	1.5.7	1.5.8	1.5.9	1.5.10	1.5.11	1.5.12	1.5.13	1.5.14	1.5.15	1.5.16	1.5.17	1.5.18	1.5.19	1.5.20	1.5.21	1.5.22	1.5.23	1.5.24	1.5.25	1.5.26	1.5.27	1.5.28	1.5.29	1.5.30	1.5.31	1.5.32	1.5.33	1.5.34	1.5.35	1.5.36	1.5.37	1.5.38	1.5.39	1.5.40
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.6.1	1.6.2	1.6.3	1.6.4	1.6.5	1.6.6	1.6.7	1.6.8	1.6.9	1.6.10	1.6.11	1.6.12	1.6.13	1.6.14	1.6.15	1.6.16	1.6.17	1.6.18	1.6.19	1.6.20	1.6.21	1.6.22	1.6.23	1.6.24	1.6.25	1.6.26	1.6.27	1.6.28	1.6.29	1.6.30	1.6.31	1.6.32	1.6.33	1.6.34	1.6.35	1.6.36	1.6.37	1.6.38	1.6.39	1.6.40
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.7.1	1.7.2	1.7.3	1.7.4	1.7.5	1.7.6	1.7.7	1.7.8	1.7.9	1.7.10	1.7.11	1.7.12	1.7.13	1.7.14	1.7.15	1.7.16	1.7.17	1.7.18	1.7.19	1.7.20	1.7.21	1.7.22	1.7.23	1.7.24	1.7.25	1.7.26	1.7.27	1.7.28	1.7.29	1.7.30	1.7.31	1.7.32	1.7.33	1.7.34	1.7.35	1.7.36	1.7.37	1.7.38	1.7.39	1.7.40
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.8.1	1.8.2	1.8.3	1.8.4	1.8.5	1.8.6	1.8.7	1.8.8	1.8.9	1.8.10	1.8.11	1.8.12	1.8.13	1.8.14	1.8.15	1.8.16	1.8.17	1.8.18	1.8.19	1.8.20	1.8.21	1.8.22	1.8.23	1.8.24	1.8.25	1.8.26	1.8.27	1.8.28	1.8.29	1.8.30	1.8.31	1.8.32	1.8.33	1.8.34	1.8.35	1.8.36	1.8.37	1.8.38	1.8.39	1.8.40
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.9.1	1.9.2	1.9.3	1.9.4	1.9.5	1.9.6	1.9.7	1.9.8	1.9.9	1.9.10	1.9.11	1.9.12	1.9.13	1.9.14	1.9.15	1.9.16	1.9.17	1.9.18	1.9.19	1.9.20	1.9.21	1.9.22	1.9.23	1.9.24	1.9.25	1.9.26	1.9.27	1.9.28	1.9.29	1.9.30	1.9.31	1.9.32	1.9.33	1.9.34	1.9.35	1.9.36	1.9.37	1.9.38	1.9.39	1.9.40
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.10.1	1.10.2	1.10.3	1.10.4	1.10.5	1.10.6	1.10.7	1.10.8	1.10.9	1.10.10	1.10.11	1.10.12	1.10.13	1.10.14	1.10.15	1.10.16	1.10.17	1.10.18	1.10.19	1.10.20	1.10.21	1.10.22	1.10.23	1.10.24	1.10.25	1.10.26	1.10.27	1.10.28	1.10.29	1.10.30	1.10.31	1.10.32	1.10.33	1.10.34	1.10.35	1.10.36	1.10.37	1.10.38	1.10.39	1.10.40
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.11.1	1.11.2	1.11.3	1.11.4	1.11.5	1.11.6	1.11.7	1.11.8	1.11.9	1.11.10	1.11.11	1.11.12	1.11.13	1.11.14	1.11.15	1.11.16	1.11.17	1.11.18	1.11.19	1.11.20	1.11.21	1.11.22	1.11.23	1.11.24	1.11.25	1.11.26	1.11.27	1.11.28	1.11.29	1.11.30	1.11.31	1.11.32	1.11.33	1.11.34	1.11.35	1.11.36	1.11.37	1.11.38	1.11.39	1.11.40
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Spesifikasi Materi (lanjutan)

1.12.1	1.12.2	1.12.3	1.12.4	1.12.5	1.12.6	1.12.7	1.12.8	1.12.9	1.12.10	1.12.11	1.12.12	1.12.13	1.12.14	1.12.15	1.12.16	1.12.17	1.12.18	1.12.19	1.12.20	1.12.21	1.12.22	1.12.23	1.12.24	1.12.25	1.12.26	1.12.27	1.12.28	1.12.29	1.12.30	1.12.31	1.12.32	1.12.33	1.12.34	1.12.35	1.12.36	1.12.37	1.12.38	1.12.39	1.12.40
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Form No. 10 (Rev. 12-1-66)
 Consolidated Statement of Income

Line	Description	Period 12-31-66		Period 12-31-65		Period 12-31-64		Period 12-31-63		Period 12-31-62		Period 12-31-61		Period 12-31-60		Period 12-31-59		Period 12-31-58			
		Revenue	Expenses																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
I. Operating Income																					
1001	Operating Income	1,234,567	876,543	1,123,456	765,432	1,012,345	654,321	901,234	543,210	890,123	432,109	789,012	321,098	678,901	210,987	567,890	109,876	456,789	345,678	234,567	
II. Other Income																					
1002	Other Income	123,456	87,654	112,345	76,543	101,234	65,432	90,123	43,210	89,012	43,210	78,901	32,109	67,890	21,098	56,789	10,987	45,678	34,567	23,456	
III. Total Income																					
1003	Total Income	1,358,023	964,197	1,235,801	841,975	1,113,579	719,753	991,357	586,420	979,135	475,319	867,913	353,207	746,791	232,085	624,679	120,863	512,467	380,245	258,023	
IV. Expenses																					
1004	Salaries and Wages	456,789	345,678	432,109	321,098	401,234	290,123	378,901	267,890	356,789	245,678	334,567	223,456	312,345	201,234	290,123	179,012	267,890	156,789	145,678	
1005	Materials	123,456	98,765	112,345	87,654	101,234	76,543	90,123	65,432	89,012	64,321	78,901	53,810	67,890	42,709	56,789	31,608	45,678	34,567	23,456	
1006	Utilities	87,654	65,432	76,543	54,321	65,432	43,210	54,321	32,109	43,210	21,098	32,109	10,987	21,098	10,987	21,098	10,987	21,098	10,987	10,987	
1007	Depreciation	234,567	189,012	210,987	165,432	189,012	143,876	165,432	120,345	143,876	109,876	120,345	98,765	109,876	87,654	98,765	76,543	87,654	76,543	65,432	
1008	Other Expenses	109,876	87,654	98,765	76,543	87,654	65,432	76,543	54,321	65,432	43,210	54,321	43,210	54,321	43,210	54,321	43,210	54,321	43,210	32,109	
1009	Total Expenses	972,312	786,532	929,198	703,048	864,362	639,208	778,251	581,046	677,235	427,771	549,812	388,160	512,345	356,789	424,679	270,526	378,901	279,446	197,923	
V. Net Income																					
1010	Net Income	385,711	177,665	312,603	138,927	242,307	100,547	213,000	105,374	301,900	52,548	315,600	100,000	234,446	100,000	200,000	100,000	145,566	103,799	128,578	60,044
VI. Retained Earnings																					
1011	Retained Earnings	1,234,567	876,543	1,123,456	765,432	1,012,345	654,321	901,234	543,210	890,123	432,109	789,012	321,098	678,901	210,987	567,890	109,876	456,789	345,678	234,567	
VII. Dividends																					
1012	Dividends	123,456	87,654	112,345	76,543	101,234	65,432	90,123	43,210	89,012	43,210	78,901	32,109	67,890	21,098	56,789	10,987	45,678	34,567	23,456	
VIII. Total Assets																					
1013	Total Assets	1,358,023	964,197	1,235,801	841,975	1,113,579	719,753	991,357	586,420	979,135	475,319	867,913	353,207	746,791	232,085	624,679	120,863	512,467	380,245	258,023	

Item Number	Description	Quantity of Cost Unit	Estimated %
1-1
1-2
1-3
1-4
1-5
1-6
1-7
1-8
1-9
1-10
1-11
1-12
1-13
1-14
1-15
1-16
1-17
1-18
1-19
1-20
1-21
1-22
1-23
1-24
1-25
1-26
1-27
1-28
1-29
1-30
1-31
1-32
1-33
1-34
1-35
1-36
1-37
1-38
1-39
1-40
1-41
1-42
1-43
1-44
1-45
1-46
1-47
1-48
1-49
1-50
1-51
1-52
1-53
1-54
1-55
1-56
1-57
1-58
1-59
1-60
1-61
1-62
1-63
1-64
1-65
1-66
1-67
1-68
1-69
1-70
1-71
1-72
1-73
1-74
1-75
1-76
1-77
1-78
1-79
1-80
1-81
1-82
1-83
1-84
1-85
1-86
1-87
1-88
1-89
1-90
1-91
1-92
1-93
1-94
1-95
1-96
1-97
1-98
1-99
1-100

Item Number	Item Name	Price		Contract 17-18		Contract 18-19		Contract 19-20		Contract 20-21					Contract 21-22	Contract 22-23	Contract 23-24	Contract 24-25	Contract 25-26	Contract 26-27	Contract 27-28	Contract 28-29	Contract 29-30	Contract 30-31																																																																																																																																													
		18-19		19-20		20-21		21-22		22-23		23-24		24-25																																																																																																																																																							
		Rate	SMG D.F.	Rate											SMG D.F.																																																																																																																																																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13											14																																																																																																																																												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																																
Contract 17-18		Contract 18-19		Contract 19-20		Contract 20-21		Contract 21-22		Contract 22-23		Contract 23-24		Contract 24-25		Contract 25-26		Contract 26-27		Contract 27-28		Contract 28-29		Contract 29-30		Contract 30-31		Contract 31-32		Contract 32-33		Contract 33-34		Contract 34-35		Contract 35-36		Contract 36-37		Contract 37-38		Contract 38-39		Contract 39-40		Contract 40-41		Contract 41-42		Contract 42-43		Contract 43-44		Contract 44-45		Contract 45-46		Contract 46-47		Contract 47-48		Contract 48-49		Contract 49-50		Contract 50-51		Contract 51-52		Contract 52-53		Contract 53-54		Contract 54-55		Contract 55-56		Contract 56-57		Contract 57-58		Contract 58-59		Contract 59-60		Contract 60-61		Contract 61-62		Contract 62-63		Contract 63-64		Contract 64-65		Contract 65-66		Contract 66-67		Contract 67-68		Contract 68-69		Contract 69-70		Contract 70-71		Contract 71-72		Contract 72-73		Contract 73-74		Contract 74-75		Contract 75-76		Contract 76-77		Contract 77-78		Contract 78-79		Contract 79-80		Contract 80-81		Contract 81-82		Contract 82-83		Contract 83-84		Contract 84-85		Contract 85-86		Contract 86-87		Contract 87-88		Contract 88-89		Contract 89-90		Contract 90-91		Contract 91-92		Contract 92-93		Contract 93-94		Contract 94-95		Contract 95-96		Contract 96-97		Contract 97-98		Contract 98-99		Contract 99-100	

4.8 Costeo al Prototipo del Contrato Colectivo de Trabajo 2001
(Análisis Económico del impacto de las cláusulas posibles
alternativas a las demandas contenidas en el Pliego Petitorio)

Una vez efectuado el análisis laboral y la evaluación del Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario identificar el impacto económico que representan los incrementos de unas cláusulas, en forma directa o automática sobre otras, para determinar las repercusiones en términos monetarios de los costos respectivos en la evaluación del pliego petitorio.

Con el propósito de analizar e interpretar las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, las clasificaremos desde un punto de vista administrativo en:

- a) *Administrativas.- son aquellas que implican un procedimiento administrativo necesario para su cumplimiento, no obstante, también pueden ser consideradas como legales, atendiendo a la obligatoriedad que la ley establece como indispensables en el contenido de todo contrato.*
- b) *Legales.- son aquellas que de acuerdo a la legislación laboral en la materia deben estar implícitas en el contrato, tales como son: Las que establecen el reconocer su personalidad las partes contratantes titulares del presente contrato colectivo, el respecto absoluto a sus respectivas administraciones; sindicato y empresa, periodos de revisión en lo que respecta a salarios y clausulado, condiciones de trabajo contenidas en el presente contrato colectivo de trabajo que no serán extensivas al personal de confianza, cláusula de admisión respecto a las vacantes o puestos de nueva creación que deben ser cubiertos con trabajadores miembros del sindicato titular del presente contrato colectivo, cláusula de exclusión que faculta a la empresa a separar a los trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato, condiciones respecto a la duración de las relaciones de trabajo en los términos y plazos que establece la ley, etc.*
- c) *Económicas.- son aquellas que independientemente de que sean consideradas como legales o administrativas, se distinguen porque pueden ser cuantificadas económicamente en términos monetarios, situación que nos ocupa en la presente obra.*

Cláusulas:

Séptima

Repercusiones:

Un aumento en el tabulador es decir, un incremento en los salarios implica:

a) *En la Mano de Obra;*

- *Aumento en el costo del pago del séptimo día en forma directa;*
- *Aumento en el costo del pago de los días de descanso obligatorios y el costo del pago de los días adicionales otorgados por la empresa en forma directa (no incrementa días).*
- *Aumento en el costo del pago de los días de vacaciones en forma directa (No incrementa los días).*

- b) *Aumento en el costo del pago de la ayuda económica para la celebración del aniversario del sindicato en forma directa.*
- c) *Aumento en el costo del pago de la suplencia por concepto de: días de vacaciones, incapacidades, permisos con o sin goce, ausentismos y sanciones, en forma directa.*
- d) *Aumento en el costo del pago del tiempo extra en forma directa.*
- e) *Aumento en el costo del pago de la prima vacacional en forma directa.*
- f) *Aumento en el costo del pago de la ayuda económica por concepto de defunción en forma directa.*
- g) *Aumento en el costo del pago de la ayuda económica por concepto de alumbramiento en forma directa.*
- h) *Aumento en el costo del pago de los permisos por comisiones sindicales en forma directa.*
- i) *Aumento en el costo del pago del subsidio por incapacidad en forma directa.*
- j) *Aumento en el costo del pago de la prima de antigüedad en forma directa.*
- k) *Aumento en el costo del pago del aguinaldo en forma directa (No incrementa días).*
- l) *Aumento en el costo del pago de la ayuda económica para el fomento educativo, en forma directa.*
- m) *Aumento en el costo del pago de la ayuda de previsión social: Vales de despensa.*
- n) *Aumento en el costo del pago de la ayuda de previsión social: Fondo de Ahorro en forma directa.*
- o) *Aumento en el costo del pago del premio de puntualidad en forma directa.*
- p) *Aumento en el costo del pago del premio de asistencia en forma directa.*
- q) *Aumento en el costo del pago de la indemnización por concepto de la prima de antigüedad en forma directa.*
- r) *Aumento en el costo del pago de las cuotas patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en forma directa.*
- s) *Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en forma directa.*
- t) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa.*
- u) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores en forma directa.*
- v) *Aumento en el costo del pago del Impuesto sobre Producto del Trabajo en forma directa.*
- w) *Aumento en el costo del pago del Impuesto sobre Remuneraciones en forma directa.*

Vigésima Cuarta**Repercusiones:**

Un incremento en el costo de los séptimos días implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de la prima dominical en forma directa (No incrementa su %).*

Vigésima Quinta**Repercusiones:**

Un incremento en los días de descanso obligatorios (incluye días adicionales otorgados por la empresa), con goce de salario integro implica:

- a) *Aumento en el costo del pago del tiempo extra de forma indirecta.*
- b) *Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social de forma indirecta, producto del tiempo extraordinario.*
- c) *Aumento en el costo del pago en las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma indirecta, producto del incremento del salario integrado, base de las aportaciones del S.A.R., consecuencia del incremento en el tiempo extraordinario.*
- d) *Aumento en el costo del pago en las aportaciones del 5% al Infonavit en forma indirecta, producto del incremento del salario integrado, base de las aportaciones del Infonavit., consecuencia del incremento en el tiempo extraordinario.*
- e) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre producto del trabajo en forma indirecta, producto del incremento en el tiempo extraordinario.*
- f) *Aumento en el costo del pago del impuesto sobre remuneraciones en forma indirecta, producto del incremento en el tiempo extraordinario.*
- g) *Aumento en los costos de la producción y baja considerable en la productividad.*

Vigésima Sexta:

Un incremento en los días de vacaciones implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de diferencia de categoría por suplencias en forma directa.*
- b) *Aumento en el costo del pago del tiempo extraordinario en forma directa.*
- c) *Aumento en el costo del pago de días de prima vacacional en forma directa (No incrementa el %).*
- d) *Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro en forma directa, producto del incremento en el salario integrado, base para su determinación.*

- e) *Aumento en el costo del pago en las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- h) *Aumento en el costo del pago en las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- i) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Producto del Trabajo en forma directa, producto del incremento en la prima vacacional.*
- j) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones en forma directa, producto del incremento de la prima vacacional.*

Tercera:

Un incremento en los días de ayuda económica para la celebración del aniversario del sindicato implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de la aportación para la celebración del aniversario del sindicato en forma directa.*

Décima Octava:

Un incremento en los días de diferencias de categorías, por sustitución temporal del personal que se encuentra de vacaciones, que incurrió en faltas, le fue otorgado un permiso, se encuentra incapacitado o fue objeto de una sanción implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de las diferencias de categorías en forma directa, por sustitución del personal.*
- b) *Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- c) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- d) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- e) *Aumento en el costo del pago del impuesto sobre producto del trabajo en forma directa, producto del incremento de los ingresos del trabajador.*
- f) *Aumento en el costo del pago del impuesto sobre las remuneraciones en forma directa, producto del incremento en el pago de ingresos al trabajador.*
- g) *Aumentos en los costos de la producción y baja considerable en la productividad.*

Vigésima Segunda:

Un incremento en las horas de tiempo extraordinario implican:

- a) *Aumento en el costo del pago del tiempo extraordinario de forma directa.*
- b) *Aumento en el costo del pago de los incentivos en forma directa.*
- c) *Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- d) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa, producto del incremento en el salario diario integrado, base para su determinación.*
- e) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- f) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre producto del Trabajo en forma directa, producto del incremento en los ingresos del trabajador.*
- g) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones en forma directa, producto del incremento en los ingresos del trabajador, base para su determinación.*
- h) *Aumento en los costos de la producción y baja considerable en la productividad.*

Vigésima Sexta:

Un incremento en el porcentaje % y días de prima vacacional implican:

- a) *Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronales en forma directa, producto del incremento en el salario integrado, base para su determinación.*
- b) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa, producto del incremento en el salario integrado, base para su determinación.*
- c) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa, producto del incremento en el salario integrado, base para su determinación.*
- d) *Incremento en el costo del pago del Impuesto Sobre Producto del Trabajo en forma directa, producto del incremento en los ingresos del trabajador.*
- e) *Aumento en el costo del pago del Impuesto sobre Remuneraciones en forma directa, producto del incremento de los ingresos del trabajador.*

Vigésima Séptima:

Un incremento en los días de permiso c/goce de salario integro y el incremento en los 40 días de salario mínimo del tabulador como ayuda económica por evento, por el fallecimiento de los padres, esposa e hijos implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de los días de permiso c/goce de salario integro y el incremento en el costo del pago de la ayuda económica por evento en forma directa.*
- b) *Aumento en los costos de la producción y baja considerable en la*

productividad.

Vigésima Octava:

Un incremento en los días de permiso con goce de salario integro, por el alumbramiento de su Sra. Esposa.

- a) Aumento en el costo del pago de los días de permiso c/goce de salario integro.*
- b) Aumento en los costos de la producción y baja considerable en la productividad.*

Vigésima Novena:

Un incremento en los días de permiso c/goce de salario integro a los integrantes de la comisión revisora y comisiones sindicales diversas implican:

- a) Aumento en el costo del pago de diferencias de categorías por suplencias en forma directa.*
- b) Aumento en el costo del pago del tiempo extraordinario en forma directa.*
- c) Aumento en el costo del pago de los incentivos en forma directa.*
- d) Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en forma directa, producto del diferencias de categorías, tiempo extraordinario e incentivos.*
- e) Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- f) Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- g) Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Producto del Trabajo en forma directa, producto del incremento en los ingresos de los trabajadores.*
- h) Aumento en el costo del pago del Impuesto sobre Remuneraciones, producto del incremento en los ingresos a los trabajadores.*
- i) Aumento en los costos de la producción y baja considerable en la productividad.*

Trigésima Tercera:

Un incremento en los días de subsidio por incapacidad enfermedad no profesional implica:

- a) Aumento en el costo de pago de las diferencias de categorías en forma directa, producto de los días de ausencia del trabajador por concepto de la incapacidad.*
- b) Aumento en el costo del pago del tiempo extraordinario en forma directa.*

- c) *Aumento en los costos de la producción y baja considerable en la productividad en forma directa, producto del costo de un pago improductivo.*

Trigésima Cuarta:

Un incremento en la póliza de seguro de vida a favor de los trabajadores eventuales y de planta implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de la prima de seguros. (Incremento a favor de los deudos del trabajador en forma directa).*

Cuadragésima:

Un incremento en los reconocimientos al personal por cumplir 5,10,15, 20, 25 y 30 años de antigüedad, o en su defecto un cambio de los presentes implica:

- a) *Un aumento en el costo del pago de los reconocimientos en forma directa.*

Cuadragésima Segunda:

Un incremento en los uniformes y zapatos semestrales de trabajo y el juego de pants, tenis y playera para el desfile del 1º. de Mayo implican:

- a) *Aumento en el costo del pago de los uniformes y zapatos semestrales de trabajo y el juego de pants, tenis y playera para el desfile del 1º. de Mayo en forma directa.*

Cuadragésima Tercera:

Un incremento en la ayuda para anteojos implica:

- a) *Aumentos en el costo del pago de la ayuda para anteojos.*

Cuadragésima Quinta:

Un incremento en los días de pago de aguinaldo implica:

- a) *Aumento en el costo del pago del aguinaldo de forma directa.*
 b) *Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en forma directa, producto del incremento del salario integrado base para su determinación.*
 c) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*

- d) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- e) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Producto del Trabajo en forma directa, producto del incremento en los ingresos del trabajador.*
- f) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones, producto del incremento en el pago de ingresos al trabajador.*

Cuadragésima Sexta:

Un incremento en el número de equipos de fútbol implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de las inscripciones y cuotas mensuales para los equipos de fútbol.*

Cuadragésima Séptima:

Un incremento en el número de becas para los hijos de trabajadores implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de las becas para los hijos de los trabajadores en forma directa.*

Cuadragésima Novena:

Un incremento en la cantidad de vales despensa y/o su porcentaje implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de los vales de Despensa, producto del incremento en su cantidad o en su porcentaje, base para su determinación.*

Quincuagésima:

Un incremento en la cantidad del Fondo de Ahorro a otorgar implica:

- a) *Aumento en el costo del pago del Fondo de Ahorro, producto del incremento en su porcentaje.*

Quincuagésima Primera:

Un incremento en el número de unidades de transporte para los trabajadores implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de transporte,*

Quincuagésima Segunda:

Un incremento en los porcentajes y/o cantidades fijas previamente establecidas respecto de los incentivos implican:

- a) Aumento en el costo del pago de los incentivos en forma directa.
- b) Aumento en los costos de la producción y un incremento considerable en la productividad.
- c) Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en forma directa, producto del incremento en el salario integrado, base para su determinación.
- d) Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.
- e) Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa, producto del incremento en el salario integrado, base para su determinación.
- f) Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Producto de Trabajo en forma directa, producto del incremento de los ingresos del trabajador.
- g) Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones en forma directa, producto del incremento en el pago de ingresos al trabajador.
- h) Aumento en el costo de la producción.

Quincuagésima Tercera:

Un aumento en el porcentaje o cantidad fija previamente establecida como premio de puntualidad implica:

- a) Aumento en el costo del pago del premio de puntualidad en forma directa.
- b) Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.
- c) Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.
- d) Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa, producto del incremento en el salario integrado, base para su determinación.
- e) Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Producto del Trabajo, producto del incremento en los ingresos del trabajador.
- f) Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones en forma directa, producto del incremento en el pago de ingresos del trabajador.

Quincuagésima Cuarta:

Un aumento en el porcentaje o cantidad fija previamente establecida como premio de asistencia implica:

- a) *Aumento en el costo del pago del premio de asistencia en forma directa.*
- b) *Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- c) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa, producto del incremento del salario integrado, base para su determinación.*
- d) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa, producto del incremento en el salario integrado, base para su determinación.*
- e) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Producto del Trabajo, producto del incremento en los ingresos del trabajador.*
- f) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones en forma directa, producto del incremento en el pago de ingresos del trabajador.*

Quincuagésima Quinta:

Un incremento en los días de indemnización en base al salario mínimo tabulado, por concepto de prima de antigüedad implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de la indemnización por concepto de prima de antigüedad en forma directa.*
- b) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Producto del Trabajo en forma directa, producto del incremento en los ingresos del trabajador.*
- c) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones en forma directa, producto del incremento en el pago de ingresos del trabajador.*

Trigésima Segunda:

Un incremento en las cuotas patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social implican:

- a) *Aumento en el costo del pago de las cuotas patronales en forma directa.*

Trigésima Quinta:

Un incremento en las cuotas obrero ante el Instituto Mexicano del Seguro Social implican:

- a) *Aumento en el costo del pago de las cuotas obrero en forma directa.*

Trigésima Quinta:

Un incremento en el porcentaje de aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro a favor del trabajador, cubiertas por el patrón implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 2% al Sistema de Ahorro para el Retiro en forma directa.*

Cuadragésima Octava:

Un incremento en el porcentaje de aportaciones del 5% al Infonavit a favor del trabajador, cubiertas por el patrón implica:

- a) *Aumento en el costo del pago de las aportaciones del 5% al Infonavit en forma directa.*

Quincuagésima Sexta:

Un incremento en las tarifas del Impuesto Sobre Producto del Trabajo implican.

- a) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Producto del Trabajo en forma directa.
(Máxime cuando el I.S.P.T que debe cubrir el trabajador y la empresa se lo otorga como contraprestación al absorber dicho impuesto)*

Quincuagésima Séptima:

Un incremento en la base del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones implica:

- a) *Aumento en el costo del pago del Impuesto Sobre Remuneraciones en forma directa.*

A continuación presentamos el análisis económico a las cláusulas del prototipo del Contrato Colectivo de Trabajo.

Derecho del Trabajo S.A. de C.V.
Costos al Principio del Contrato Colectivo de Trabajo 2001.
(Análisis Económico de las pólizas alternativas a las demandas contenidas en el Pliego Petitorio)
Planta México, D.F.

Base Nomina Mensual (Costos) : \$ 353,015.04 (Actual)

Base Nomina Mensual (Costos) : \$ 373,201.11 (Futuro)

Núm. de Cláusula	Tipo de Cláusula	Descripción	Práctica Actual	Demanda	Costo Actual Anual	Costo Futuro Anual	Diferencia con Incremento	Valor Punto Nominal Actual	Valor Punto Nominal Futuro	Diferencia en %
1	Legal Administrativa	Denominación para efectos del presente Contrato Colectivo	Denominación Empresa, Sindicato y Ley.	Se reconozcan.				3,530.15	3,732.01	-1.05%
2	Legal Administrativa	Condiciones sobre las que deba prestarse el trabajo	(No a lugar)	Las partes contratantes o autoridad competente. Facultados para terminar, rescindir o modificar las condiciones de trabajo. Se respeten como únicos facultados, titulares del presente contrato.						
3	Legal Administrativa Económica	Titular del presente Contrato Colectivo	El Sindicato	El Sindicato	\$ 11,814.06	\$ -	11,814.06	0.2786%	0.0000%	-100.00%
4	Legal Administrativa	Aniversario del Sindicato Empresa y Sindicato Tratar los asuntos directamente	Compromiso de Empresa: Tratar asuntos individuales y colectivos de manera directa con el Sindicato.	Se cumple						
5	Legal Administrativa	Sindicato Nomenclatura de su Comité Ejecutivo Local	Comité Ejecutivo Local (Trab. de la Cia) facultado para tratar conflictos individuales y colectivos	Se cumple						
6	Legal Administrativa	Derecho a su libre Admón Empresa y Sindicato	Respetar ambas partes sus respectivas administraciones	Se cumple						
7	Legal Administrativa Económica	Revisión Salarial y Clausulado	Revisión Anual Salarios Revisión Bimuestral Prestaciones	100% retroactivo al 1o. de Enero.	\$ 2,202,195.81	\$ 2,550,484.27	357,288.46	51.9855%	57.1517%	10.22%
8	Legal Administrativa	Condiciones no estipuladas en el Contrato Colectivo	Condiciones mínimas de Ley, no contenidas en el Contrato Colectivo en beneficio del trabajador	Se cumple						
9	Legal Administrativa	Personal de Confianza	Condiciones contenidas en el presente Contrato Colectivo no son extensivas al Personal de Confianza.	Se cumple.						
10	Legal Administrativa Admisión	Vacantes o Puestos de nueva creación	Clausula de Admisión Cubrir vacantes o puestos de nueva creación con trabajadores activos del Sindicato	Se cumple						
11	Legal Administrativa	Sindicato Obligado a proporcionar candidatos idoneos y competentes	Termino en tiempo para cubrir vacantes o puestos de nueva creación 72 horas maximo	Se cumple						
12	Legal Administrativa Exclusión	Exclusión o sanción sin responsabilidad para la Empresa	(No a lugar)	Clausula de Exclusión Facultad de la Empresa a separar a los trabajadores que dejen de pertenecer al Sindicato						
13	Legal Administrativa	Sustitución de una vacante temporal	Condición Exclusivamente durante el tiempo de ausencia del trabajador de planta titular del puesto.	Se cumple						
14	Legal Administrativa	Duración de la Relación de Trabajo	Contrato Individual Por tiempo determinado, indeterminado u obra determinada	Se cumple						
15	Legal Administrativa Económica	Tabulador de Salarios	Anexo número uno del presente Contrato Colectivo, requisito jurídico e indispensable para su validez	Nuevas categorías en el tabulador						
16	Legal Administrativa	Modificación al Tabulador de Salarios	Empresa y Sindicato Facultados a efecto de modificar el Tabulador de Salarios Anexo al C.C.T.	Se cumple						
17	Legal Administrativa	Pago de Salarios en efectivo	Lugar y fecha de pago de los salarios En moneda de curso legal (Tarjeta de inversión depósito)	Se cumple lugar fecha y pago en efectivo						
18	Legal Administrativa Económica	Diferencia de Categoría Condiciones de salario por cambios de personal bajo responsabilidad de la Cia	Remuneraciones en función Cambios de puestos, categorías actividades o turnos	Se cumple	\$ 36,229.35	\$ 25,059.02	11,169.44	0.8552%	0.5596%	-30.83%
19	Legal Administrativa	Obligación de la Empresa Retención de Cuotas Sindicales	Retención de cuotas sindicales Ordinarias o extra ordinarias previa solicitud por escrito via Sindicato	Se cumple						
20	Legal Administrativa	Jornada de trabajo	Ambs partes podran convenir las jornadas Turnos, Primero, Segundo Tercero y Cuarto	Se cumple						
21	Legal Administrativa	Intensidad y calidad en el trabajo	Obligación del trabajador de brindar un óptimo rendimiento	Se cumple						
22	Legal Administrativa Económica	Tiempo extraordinario Doble y Triple	Pago del tiempo extraordinario Art 67 y 68 de la Ley	Se cumple	\$ 882,015.56	\$ 485,100.11	396,907.45	20.8210%	10.8322%	-45.00%
23	Legal Administrativa	Obligación del trabajador Laborar tiempo extra previa autorización de la Empresa	(No a lugar)	No mayor de tres veces a la semana, tres horas diarias máximo	\$ 1,617,030.36	\$ 565,960.63	1,051,069.73	38.1719%	12.6375%	-65.00%

Núm de Cláusula	Tipo de Cláusula	Descripción	Práctica Actual	Demanda	Costo Actual Anual	Costo Futuro Anual	Diferencia con Incremento	Valor Punto Nominal Actual	Valor Punto Nominal Futuro	Diferencia en %
24	Legal Administrativa Económica	Séptimo día Día de descanso el día domingo de preferencia	Derecho del trabajador de un día de descanso obligatorio por cada seis de labores	Se cumple	\$ 442,832.20	\$ 468,639.36	\$ 25,807.15	10.4536%	10.4644%	5.83%
25	Legal Administrativa Económica	Días de Descanso con goce de sueldo no integro.	22 días Días obligatorios por Ley y otorgados por la Empresa 10 de Enero 6 de Enero 5 de Febrero 14 de Febrero 21 y 27 de Marzo. 30 de Abril Jueves, viernes y sábado santo. 10 y 10 de Mayo 15 y 16 de Septiembre 12 de Octubre 10, 2 y 20 de Noviembre 12, 24, 25 y 31 de Diciembre. 10 de Diciembre cada seis años cambio poder.	26 días (4 días adicionales) Día cumpleaños del trabajador Tres días económicos con goce sueldo.	\$ 179,670.04	\$ 107,802.02	\$ -71,868.02	4.2413%	2.4071%	-40.00%
26	Legal Administrativa Económica	Días de Vacaciones y Prima Vacacional	1=9 D 25% 2=14 D 30% 3=16 D 35% 4=16 D 40% 5 a 9=19 D 45% 10 a 14=21 D 50% 15 a 19=23 D 50% 20 a 24=25 D 50% 25 a 29=27 D 50% 30 a 34=29 D 50% 35 a 39=31 D 50% 40 a 44=33 D 50% 45 a 49=35 D 50% 50 a 54=37 D 50%	1=11 D 70% 2=16 D 85% 3=18 D 90% 4=20 D 100% 5 a 9=21 D 125% 10 a 14=23 D 125% 15 a 19=25 D 125% 20 a 24=27 D 125% 25 a 29=29 D 125% 30 a 34=31 D 125% 35 a 39=33 D 125% 40 a 44=35 D 125% 45 a 49=37 D 125%	\$ 156,191.25	\$ 143,052.58	\$ -13,138.67	3.6871%	3.1943%	-8.41%
27	Administrativa Económica	Ayuda de defunción.	Permiso c/ goce tres días de calendario y ayuda económica treinta días de salario mínimo del tabulador \$1.82 * 30 = 1,554.60	Permiso c/ goce cuatro días de calendario y ayuda económica cuarenta días de salario Ayud. Gral. Almacén del tabulador. \$ 54.41 * 40 = 2,176.40	\$ 21,234.20	\$ 32,836.90	\$ 11,602.70	0.5013%	0.7332%	54.64%
28	Administrativa Económica	Alumbramiento de su Sra. Esposa.	Permiso c/ goce tres días calendario	Permiso c/ goce seis días hábiles y una ayuda económica equivalente a 50 días Salario mínimo del D.F. \$ 42.15 * 50 = \$ 2,107.50	\$ 2,579.00	\$ 2,836.90	\$ 257.90	0.0609%	0.0633%	10.00%
29	Legal Administrativa Económica	Comisiones Sindicales Obligación de la empresa a concederlos	(No a lugar)	Permiso por concepto de comisiones sindicales siete días con goce de salario integro	\$ 5,388.20	\$ 3,556.21	\$ -1,831.99	0.1272%	0.0794%	-34.00%
30	Legal Administrativa Económica	Castigos y sanciones (Diferencia de categoría cláusula 18)	Cláusula de exclusión Sin responsabilidad para la empresa aplicar sanciones y castigos	Se cumple						
31	Legal Administrativa	Derechos de antigüedad	(No a lugar)	Días de descanso, vacaciones y permisos no afectan los derechos de antigüedad.						
32	Legal Administrativa Económica	Obligaciones patronales ante el I M S S	(No a lugar)	Empresa Se obliga a inscribir a sus trabajadores ante el I M S S	\$ 779,928.97	\$ 744,953.27	\$ -34,975.70	18.4111%	16.6343%	-4.48%
33	Administrativa Económica	Subsidio por incapacidad Enfermedad no profesional	(No a lugar) 100% y 40% del salario diario tabulado de los tres primeros días y subsiguientes respectivamente	Subsidio del 100% y 40% del salario diario tabulado de los tres primeros días y subsiguientes respectivamente	\$ 17,135.99	\$ -	\$ -17,135.99	0.4045%	0.0000%	-100.00%
34	Administrativa Económica	Seguro de vida por muerte del trabajador Prima de Antigüedad	Personal de planta \$ 17,000.00 Personal eventual \$ 3,000.00	Personal con Antigüedad mínima de dos años. 30 Meses de sueldo por muerte natural 54 Meses de sueldo por muerte accidental	\$ 96,900.00	\$ 136,800.00	\$ 39,900.00	3.2874%	3.0547%	41.18%
35	Administrativa Económica	Empresa Realizar pagos de cuotas al I M S S a cargo del trabajador S A R 2%	Empresa y trabajadores se obligan respectivamente a cubrir pagos por concepto de cuotas al I M S S. I S P T incluyendo aportación al S A R 2%	Cubrir pagos por concepto de cuotas al I M S S. e I S P T a cargo del trabajador por cuenta del patrón Aportación al S A R 2%	\$ 122,490.78	\$ 113,344.11	\$ -9,146.65	2.8915%	2.5309%	-7.47%
36	Legal Administrativa	Condiciones en Materia de Seguridad e Higiene	(No a lugar)	Derechos y deberes de empresa y trabajador en Materia de Seguridad e Higiene	\$ 92,982.38	\$ 92,989.32	\$ 6.94	2.3392%	5.1910%	-6.16%
37	Legal Administrativa	Derecho de antigüedad	(No a lugar)	Obligación Empresa y Sindicato reconocer y respetar los derechos de antigüedad mediante la formulación Cuadro de Antigüedad.						
38	Legal Administrativa	Preferencia de antigüedad	(No a lugar)	Para cubrir vacantes o puestos de nueva creación se atenderá a dos factores Antigüedad y competencia laboral.						
39	Legal Administrativa	Preferencia de Promoción	(No a lugar)	Superar satisfactoriamente los requisitos previamente establecidos						
40	Administrativa Económica	Reconocimientos por su antigüedad esfuerzo y dedicación.	Un presente en respuesta a su estancia en la empresa	Periodo de prueba 30 días máximo. Un presente en respuesta a su estancia en la empresa Placa y Reloj Artículos para el hogar.	\$ 37,000.00	\$ 30,000.00	\$ -7,000.00	0.8734%	0.6699%	-18.92%
41	Legal Administrativa	Capacitación y Adiestramiento	Obligación de las partes a constituir la Comisión de Capacitación y Adiestramiento	Se cumple						
42	Legal Administrativa	Uniformes	Entrega dos uniformes anuales, dos pares de zapatos Mes de Abril y Octubre	Mejor Calidad	\$ 127,890.00	\$ 93,582.00	\$ -34,308.00	3.0190%	2.0896%	-26.83%

Núm. de Cláusula	Tipo de Cláusula	Descripción	Práctica Actual	Demanda	Costo Actual Anual	Costo Futuro Anual	Diferencia con Incremento	Valor Puntual Nominal Actual 3.530.15	Valor Puntual Nominal Futuro 3.732.01	Diferencia en % -1.05%
43	Económica Administrativa Económica	Ayuda adquisición de anteojos.	Un par de lentes del 10 de Mayo (No a lugar)	Ayuda económica una vez al año, para la compra de lentes	\$ 5,250.00	\$ 5,250.00	\$ -	0.1239%	0.1172%	0.00%
44	Legal Administrativa	Uso adecuado de útiles y herramientas de trabajo	Se obligan los trabajadores a mantener en óptimo estado: instalaciones, materiales e instrumentos de trabajo	Se cumple						
45	Legal Administrativa Económica	Aguinaldo	1=20 D 2=24 D 3=28 D 4=30 D 5 ó más=33 D	1=27 D 2=31 D 3=35 D 4=37 D 5 ó más=40 D	\$ 250,880.73	\$ 320,886.31	\$ 70,005.58	5.9223%	7.1652%	27.90%
46	Legal Administrativa Económica	Fomento deportivo	Pago anual a más tardar el 20 de Diciembre. Uniformes para tres equipos de Fútbol	Importe por equipo el equivalente a \$ 20,000.00 mínimo. Fondo equivalente a \$ 15,000.00, para el fomento Deportivo y Cultural.	\$ 66,053.70	\$ 44,035.80	\$ -22,017.90	1.5593%	0.9833%	-33.33%
47	Legal Administrativa Económica	Fomento educativo Becas a hijos de trabajadores.	Oligamiento de becas para los hijos de los trabajadores: 15 becas (40 días de salario mínimo general)	30 becas 60 días de salario mínimo general por beca.	\$ 25,290.00	\$ 36,480.00	\$ 11,190.00	0.5970%	0.8146%	44.25%
48	Legal Administrativa Económica	Infonavit	(No a lugar)	Pago de aportaciones a favor del trabajador 5% sobre el salario Integrado.	\$ 247,733.45	\$ 232,473.30	\$ -15,260.15	5.8480%	5.1910%	-6.16%
49	Legal Administrativa Económica	Vales de Despensa	(No a lugar)	Ayuda para vales de despensa 15% sobre Salario diario tabulado	\$ -	\$ 327,897.82	\$ 327,897.82	0.0000%	7.3217%	-100.00%
50	Legal Administrativa Económica	Fondo de Ahorro	(No a lugar)	Aportación de empresa del 20% sobre Salario Diario Integrado, por concepto de Fondo de Ahorro.	\$ -	\$ 327,897.82	\$ 327,897.82	0.0000%	7.3217%	-100.00%
51	Legal Administrativa Económica	Transporte 2o Turno	Vehículos para transporte de personal.	Transporte 1o Turno, 2o Turno y 3er Turno	\$ 174,082.40	\$ -	\$ -174,082.40	4.1094%	0.0000%	-100.00%
52	Legal Administrativa Económica	Incentivos	(No a lugar)	Incentivos Condiciones que obligan y comprometen a las partes. Incrementar la productividad, calidad y servicio.	\$ -	\$ 326,857.22	\$ 326,857.22	0.0000%	7.2985%	-100.00%
53	Legal Administrativa Económica	Productividad	Premio de Puntualidad un 5% sobre salario diario tabulado	Premio de Puntualidad un 10% sobre salario diario tabulado	\$ 149,044.47	\$ 293,058.00	\$ 144,013.54	3.5184%	6.5438%	98.62%
54	Legal Administrativa Económica	Productividad	Premio de Asistencia \$ 4.00 diarios	\$ 8.00 diarios	\$ 108,604.00	\$ 162,810.00	\$ 54,206.00	2.5637%	3.6354%	49.91%
55	Legal Administrativa Económica	Prima de Antigüedad	Trabajadores con quince años de servicio Pago de 25 días de salario diario tabulado por cada año, por renuncia voluntaria.	Trabajadores con quince años de servicio Pago de 30 días de salario diario tabulado por cada año, por renuncia voluntaria.	\$ 38,865.00	\$ 42,751.50	\$ 3,886.50	0.9175%	0.9546%	10.00%
56	Legal Administrativa Económica	Impuesto Sobre Producto del Trabajo a cargo del Trabajador.	(No a lugar)	Cubrir pagos por concepto de Impuesto Sobre Producto del Trabajo a cargo del trabajador por cuenta del patrón.	\$ 944.13	\$ -15,612.53	\$ -16,556.66	0.0223%	-0.3486%	-1753.65%
57	Legal Administrativa Económica	Impuesto Sobre Nomina	(No a lugar)	Pago a cargo del patrón del 2% Sobre Nomina.	\$ 128,534.11	\$ 129,015.61	\$ 481.50	3.0342%	2.8808%	0.37%
58	Legal Administrativa	Sindicato Apoderado Legal	Sr. Jorge Trejo Fernandez Facultado para administrar en representación del trabajador el presente C. T.	Se cumple						
59	Legal Administrativa	Conflictos y dificultades.	Facultad Empresa y Sindicato para la solución de conflictos individuales y colectivos que surjan en la empresa.	Se cumple						
		Nota Cláusulas que finalmente no fueron Aceptadas por la Empresa								
35	Legal Administrativa Económica	Empresa Realizar pagos de cuotas al I.M.S.S. a cargo del trabajador.	Empresa y trabajadores se obligan respectivamente a cubrir pagos por concepto de cuotas al I.M.S.S. I.S.P.T. incluyendo aportación al S.A.R. 2%.	Cubrir pagos por concepto de cuotas al I.M.S.S. e I.S.P.T. a cargo del trabajador por cuenta del patrón. Aportación al S.A.R. 2%.	\$ -122,490.76	\$ -113,344.11	\$ 9,146.65	-2.3392%	-5.1910%	-7.47%
56	Legal Administrativa Económica	Impuesto Sobre Producto del Trabajo a cargo del Trabajador	(No a lugar)	Cubrir pagos por concepto de Impuesto Sobre Producto del Trabajo a cargo del trabajador por cuenta del patrón.	\$ -944.13	\$ 15,612.53	\$ 16,556.66	-0.0223%	0.3486%	-1753.65%
Gran Total					\$ 7,979,106.25	\$ 7,895,233.82	\$ -83,872.43	188.9085%	176.7499%	
Gran Total %					100.00%	98.95%				-1.05%

Centro de Preparación
 Control Control de Errores, Errores, Muestras y Ley

Un elemento impreso		26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
		SO	DD	V	AS	OC	TEO	TEF	AV	AD	AA	PCS	SI	SV	SR	UP	AA	A	FO	FC	VO	FA	F	PP	PA	UNA	MSST	MSST	SAR	SR	SPR	SPR	SPR	SPR			
1	Señales																																				
24	Señales de																																				
25	Días de descanso																																				
26	Horas de																																				
27	Mando de																																				
3	Ampliación de																																				
18	Diferencia de																																				
21	Tempo (Fila) Total																																				
22	Tempo (Fila) Total																																				
23	Costo de																																				
27	Ayuda por																																				
28	Ayuda por																																				
29	Permisos																																				
31	Indicador																																				
34	Seguro de																																				
40	Procedimiento																																				
42	Uniformes y																																				
43	Comedores																																				
45	Almuerzo																																				
47	Comedor																																				
48	Comedor																																				
49	Costo																																				
50	Costo de																																				
51	Costo de																																				
52	Costo de																																				
53	Costo de																																				
54	Costo de																																				
55	Costo de																																				
56	Costo de																																				
57	Costo de																																				
58	Costo de																																				
59	Costo de																																				
60	Costo de																																				

**4.9 Propuesta de Contrato Colectivo de Trabajo
"Derecho del Trabajo, S.A. de C.V."**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato Colectivo de Trabajo, que celebran por una parte la Empresa denominada "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.", ubicada en la calle de Montes Urales No. 1587, Fraccionamiento Lomas de Chapultepec, en México Distrito Federal y por la otra, el "Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana", representado por su comité Ejecutivo debidamente acreditado, ubicado en la calle Dr. Río de la Loza No. 7851, Colonia Doctores, en México Distrito Federal.

CLÁUSULAS

Personalidad de las partes

PRIMERA.- Las partes contratantes convienen en que para los efectos de la denominación en el cuerpo del presente contrato, tratándose de la Empresa "Derecho del Trabajo S.A. de C.V.", se le denominará únicamente con la palabra "EMPRESA" y el "Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana", se le denominará con la palabra "SINDICATO", y cuando haya necesidad de hacer mención de la Ley Federal del Trabajo se hará con la palabra "LEY".

SEGUNDA.- El presente Contrato Colectivo regirá las relaciones obrero patronales, con el objeto de establecer las condiciones sobre las cuales deba prestarse el trabajo dentro de la empresa, en las actividades propias de la misma, y por ningún motivo podrá darse por terminado ni rescindirse o modificarse, salvo consentimiento de las partes contratadas o por determinación de las autoridades competentes.

TERCERA.- La EMPRESA reconoce al Sindicato como el único titular de este Contrato y como el único representante genuino del interés profesional de sus trabajadores sindicalizados que laboran en la planta por lo que se obliga a tratar con los representantes debidamente acreditados del SINDICATO, todos y cada uno de los conflictos que se susciten con motivo de la presentación de servicio de sus trabajadores.

La Empresa otorgará al Sindicato tres salarios mínimos del tabulador al año por cada trabajador sindicalizado para la celebración del Aniversario del Sindicato.

Propuesta :

En la medida que hubiera sido posible, la presente cláusula debió haberse negociado a primer instancia en función a una cantidad o cuota fija, misma que permitiría que con el paso del tiempo se pulverizara dicho monto, en caso contrario, tal como sucedió, el haber sido negociada en función al Salario Mínimo del Tabulador, su repercusión económica se ve afectada de manera directa, es decir:

Un incremento en el Tabulador implica :

- a) *Un aumento de forma directa en el costo de la ayuda económica para la celebración del Aniversario de Sindicato, lo cual no es recomendable.*

Un incremento en los días o en la Categoría inmediata posterior implica:

- a) *Un aumento en el costo del pago de la ayuda Económica para la celebración del Aniversario del Sindicato.*

Esta petición implica el incurrir en gastos innecesarios, e inclusive ajenos a la misma administración de la Empresa, motivo suficiente para negociar la Cancelación de la Presente Cláusula, esto obedece al respeto que debe existir en la Administración de las partes contratantes, mismas que tendrán que asumir de manera particular e incurrir de manera muy personal con las obligaciones que le confieren sus facultades propias como personas morales con personalidad jurídica propia, en defensa de los derechos de los trabajadores ante la autoridad competente.

Se sugiere tomar una postura firme que nos permita desaparecer la presente Cláusula.

CUARTA.- *Por tal motivo la empresa se obliga a tratar de manera directa con el sindicato, todos los asuntos de carácter individual y colectivos que surjan con motivo de la relación obrero patronal y que influya en los derechos, prerrogativas o condiciones generales de las labores de sus integrantes, asuntos que serán tratados por mediación de los delegados y del comité ejecutivo del sindicato.*

De conformidad con lo anterior, se consideraran nulos los convenios particulares que se efectúen entre la empresa y los trabajadores sindicalizados de manera aislada.

QUINTA.- *EL SINDICATO por su parte nombrará un Comité Ejecutivo Local, el que en todos los casos deberá estar integrado por trabajadores de la propia EMPRESA, quienes quedarán facultados para tratar los conflictos de carácter individual y general pero siendo asesorados en cuantos casos sea necesario por los funcionarios del Comité Ejecutivo del Sindicato.*

SEXTA.- La Empresa tiene derecho exclusivo de administrar libremente su negocio y por consiguiente ni los trabajadores ni el Sindicato o sus representantes tendrán injerencia alguna a este respecto. De igual manera, la Empresa se compromete a no intervenir en la vida interna de la Administración del Sindicato.

Periodos de Revisión Salarial y Clausulado

SEPTIMA.- El presente contrato se celebra por dos años en lo que a prestaciones se refiere y por un año en cuanto al tabulador de salarios, conviniendo ambas partes que para todos efectos regirá a partir de las 06:00 a.m. del día 14 de Enero de cada año, independientemente de cualquiera que sea la fecha y hora en que se haga el legal deposito ante las autoridades de trabajo competentes.

Propuesta:

Por el impacto económico que representa la presente cláusula, insistimos en negociar de manera general y en forma muy particular la presente cláusula columna vertebral de todo contrato colectivo de trabajo, bajo un esquema que permita, en la medida que sea posible, establecer cantidades o cuotas fijas que con el paso del tiempo se pulvericen y por ende, nos brinde la opción de negociar en futuras revisiones de nuestro contrato colectivo, motivo suficiente para justificar los sectores empresarial y sindical una labor constante en la lucha por la mejora en las condiciones de nuestro sector obrero.

Un aumento en nuestro tabulador, es decir un incremento en los salarios implica:

a) Un aumento de forma directa en el costo de nuestro Séptimo día, días de descanso, días de vacaciones, diferencia de categorías por suplencias, tiempo extra, prima vacacional, ayuda por defunción, ayuda por alumbramiento, permisos comisiones sindicales, subsidios por incapacidad, prima de antigüedad, ayuda para el fomento educativo, previsión social tales como son vales despensa y fondo de ahorro, premio de puntualidad, premio de asistencia, cuotas al I.M.S.S., aportaciones al Infonavit, Impuesto Sobre Producto del Trabajo e Impuesto Sobre Remuneraciones al personal.

b) Un aumento en forma directa del costo de nuestra mano de obra

Claro esta que las repercusiones aludidas anteriormente, pueden o no sufrir un incremento en forma directa en función al aumento salarial, dependiendo del esquema sobre el cual sean negociadas.

Un aspecto indispensable es valorar el impacto fiscal que genera en beneficio o perjuicio de ambos partes contratantes.

En concreto, se sugiere la negociación cuyo impacto económico no rebase los objetivos financieros de la empresa, es decir;

- a) % porcentaje a negociar en la revisión salarial, de 6 % a 8% como máximo.
- b) % porcentaje a negociar en la revisión cláusulado 4% como máximo.

Previo a toda negociación del Contrato Colectivo se hace indispensable el Análisis Financiero, análisis de indicadores internos, análisis de las estadísticas del comportamiento del Sector empresarial, entre otros.

OCTAVA.- Las partes convienen tener pactado todo lo no estipulado expresamente en este Contrato, pero que se encuentra establecido en la Ley en beneficio de los trabajadores.

Personal de Confianza, Vacantes y Puestos de nueva creación.

NOVENA.- No quedan comprendidas dentro de este Contrato y en consecuencia no les obligan sus estipulaciones, todas aquellas personas que ocupen puestos de Dirección, Administración, Inspección o Vigilancia, tales como: Directores, Gerentes, Jefes, Supervisores, Encargados, Cajeros, Empleados de Oficina, Vigilantes y Veladores, señalándolos en forma ejemplificativa más no limitativa.

DECIMA.- Para casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación, que por cualquier circunstancia ocurran en la Empresa, ésta se obliga a cubrirlos única y exclusivamente con trabajadores miembros activos del Sindicato contratante y que en ningún caso tendrán parentesco con el personal sindicalizado que se encuentre en forma activa.

Por ningún motivo la empresa podrá admitir en el trabajo a personas que no cumplan con este requisito.

El sindicato se obliga a proporcionar a la empresa los candidatos idóneos y competentes para los puestos que se deseen cubrir.

Los cuales deberán cubrir lo siguiente:

- a) Cubrir los requisitos que la Empresa tenga establecidos o establezcan de acuerdo con el Sindicato contratante.
- b) Prueba de aptitud en un periodo de prueba que no exceda de treinta días para demostrar su competencia.
- c) Vencido el término anterior sin objeción por parte de la empresa, el trabajador deberá pasar satisfactoriamente las pruebas físicas vía examen médico de admisión, que de ser favorable, será considerado automáticamente como nuevo integrante.

Cuando se presente una vacante definitiva de acuerdo al párrafo primero de la

presente cláusula, la Empresa de común acuerdo con el Sindicato podrá escoger al candidato que deba ocupar dicha vacante.

En caso de que la vacante sea sustituida por un trabajador de planta, se considerarán 30 días de prueba en el nuevo puesto, contados a partir del momento en que el trabajador se encuentre totalmente capacitado.

DECIMA PRIMERA.- Todos los trabajadores de nuevo ingreso deberán ser solicitados al Sindicato facultado y obligado de manera exclusiva, mismo que los remitirá a la Empresa con carta de presentación dentro de un lapso de 72 horas o lo que es lo mismo, dentro de un plazo de que no exceda de tres días contados a partir de la fecha en que se haga la petición, al término de los cuales, si no lo ha hecho, la Empresa podrá contratarlos libremente con la sola obligación de afiliarlos al Sindicato antes de que empiecen a prestar sus servicios y/o imponiendo a los trabajadores la condición de agremiarse al sindicato, dentro de un plazo no mayor a ocho días contados a partir del momento en que haya iniciado el periodo de prueba, apercibidos de que si no cumplen este requisito, serán separados del trabajo sin responsabilidad para el patrón. El sindicato titular, por su parte, se obliga a admitir a que se integren como sus miembros a quienes se encuentren bajo estas condiciones.

El presente precepto no aplica al personal de confianza según establece el Art. 9º. de la Ley.

DECIMA SEGUNDA.- La empresa se obliga a separar sin responsabilidad alguna, a cualquier trabajador que este laborando y deje de pertenecer al sindicato titular del presente contrato colectivo, ya sea por expulsión o por renuncia por escrito, debiendo el sindicato notificar por escrito a la empresa, los acuerdos tomados al respecto.

La empresa se obliga a suspender aquellos trabajadores que previamente fueron sancionados por el sindicato, sin responsabilidad para ella, previa notificación por escrito con cinco días de anticipación.

DÉCIMA TERCERA.- La permanencia en el trabajo de quien llegue a ocupar una vacante temporal, quedará supeditada al regreso de sus labores del trabajador de planta titular de este puesto.

Duración de la Relación

DECIMA CUARTA.- Todos los trabajadores serán sujetos de un Contrato Individual de Trabajo en algunas de las modalidades que señala el Artículo 35 de la Ley.

La Empresa, dada la índole de sus actividades, podrá utilizar trabajadores eventuales o temporales, los cuales serán contratados por tiempo determinado o por obra determinada, según sea el caso. Los trabajadores eventuales a que se refiere

esta cláusula, podrán ser contratados por la Empresa, previo acuerdo con el Sindicato, mediante contratos temporales sucesivos. Al concluir el término señalado en cada contrato individual de trabajo por obra o tiempo determinado, la Empresa tendrá derecho de dar por terminada la relación de trabajo con las solas limitaciones que establece la Ley.

El personal que preste sus servicios con carácter de personal por obra determinada, por el tiempo previamente estipulado, una vez concluida el término en plazo de prestación de servicios o la terminación de la obra que le dio origen, no podrán pedir indemnización alguna por la terminación del trabajo, salvo convenio contrario que estipule indemnización.

Salarios, Jornadas, Intensidad y Calidad del Trabajo

DÉCIMA QUINTA.- Los salarios que disfrutarán los trabajadores, serán establecidos en el Tabulador que como anexo número UNO, forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMA SEXTA.- Los salarios del tabulador, no podrán ser modificados sin previo acuerdo expreso entre la Empresa y el Sindicato salvo en los casos previstos en la Ley, y si hubiera nuevos puestos o trabajo, el salario para éstos se ajustará a lo expresamente acordado por las partes contratantes.

DÉCIMA SEPTIMA.- La Empresa pagará los salarios a sus trabajadores en horas de labores y en las instalaciones de la misma. Dicho pago se hará en moneda de curso legal los viernes de cada semana, estando obligados los trabajadores a firmar el recibo correspondiente.

Cuando por omisión o errores imputables a la Empresa el pago de un trabajador saliese incompleto, la Empresa le entregará en efectivo, el mismo día de pago, una cantidad aproximadamente igual al faltante respectivo, en tanto se hace el ajuste exacto por nómina.

DÉCIMA OCTAVA.- La Empresa está facultada bajo su responsabilidad cambiar al personal, según sus necesidades, de un puesto a otro, de una actividad a otra, ocupar puestos de categoría superior a la que venían desempeñando o de un turno a otro, por una jornada de trabajo o tiempo mayor ya sea provisional o definitiva lo cual deberá ser sin menoscabó del salario y categoría, considerando previo a estos movimientos la antigüedad del trabajador y su capacidad.

En los casos en que estos cambios sean temporales, se estará a lo mencionado a continuación:

- e) Si los ingresos totales correspondientes al puesto que va a cubrir fueran mayores a los ingresos que obtiene en su puesto habitual, el trabajador

percibirá los del puesto que está supliendo, siempre y cuando esté plenamente capacitado para desempeñarlo.

- f) Si los ingresos totales correspondientes al puesto que va a cubrir fueran menores a los correspondientes en su puesto habitual, el trabajador percibirá estos últimos.

Propuesta :

La cantidad que percibe un trabajador al desempeñar una categoría superior a la que se tenía asignada con la finalidad de sustituir temporalmente ausentismo del personal por concepto de vacaciones, faltas, permisos, incapacidades sanciones es inevitable en gran medida.

Más sin embargo, existen elementos sólidos que nos pueden ayudar a disminuir su elevado costo:

- a) No someter a negociación un incremento considerable en los días de vacaciones.
- b) Implementar medidas disciplinarias respecto a las faltas injustificadas, sanciones.
- c) Hacer conciencia de la frecuencia de los permisos sindicales infundados.
- d) Someter a negociación la desaparición del subsidio por concepto de incapacidad por enfermedad no profesional de inmediato, situación que fomenta el alto índice de ausentismo por este concepto.
- e) Fomentar mediante un programa el reducir el excesivo porcentaje de incapacidades por concepto de riesgos de trabajo.

Por supuesto exponer ante la comisión revisora los altos índices en los costos que implican los supuestos aludidos anteriormente.

De forma directa el aumento en el costo de nuestra mano de obra, disminución de nuestra productividad y la posibilidad de la baja considerable en el aprovechamiento de la capacidad instalada.

No obstante lo anterior, podemos aprovechar de forma positiva al máximo la sustitución temporal de nuestro personal a efecto de propiciar una filosofía de categorías multihabilidades y por ende una competencia laboral con éxito, que permita un desarrollo del personal y por consiguiente a nivel empresa.

DECIMA NOVENA.- La Empresa se obliga a descontar a los trabajadores miembros del sindicato, sin estipendio alguno, las cuotas sindicales ordinarias equivalentes al 1% semanal sobre salario base tabulado de sus salarios devengados y las cuotas extraordinarias que acuerde el Sindicato a cargo de sus agremiados, para tales efectos el sindicato deberá informar a la empresa con tres días de anticipación Previo al pago de la nómina por lo menos, cantidades que deberán ser entregadas semanalmente al representante del Sindicato debidamente facultado para ello,

obligándose la empresa a exhibir al cobrador oficial autorizado por el sindicato, las listas de raya en donde se especifiquen los descuentos efectuados al trabajador por los conceptos indicados en la presente cláusula y así corroborar el monto total de las cuotas sindicales retenidas.

VIGESIMA.- La Jornada de trabajo; El horario semanal de labores a que se sujetarán los trabajadores será el siguiente:

- e) El primer turno será de lunes a sábado de 06:00 A.M. a 14:00 P.M., contando con media hora para sus alimentos.
- f) El segundo turno será de lunes a sábado de las 14:00 P.M. a las 21:30 P.M., con media hora para tomar sus alimentos.
- g) El tercer turno será de lunes a viernes de 21:30 P.M. a las 6:00 A.M, con media hora para tomar sus alimentos.
- h) El turno mixto quedará comprendido de las 08:00 A.M. a las 17:30 P.M., con media hora para tomar sus alimentos de lunes a viernes.

En el entendido de que la empresa podrá modificar los horarios de trabajo y días de descanso semanal, de acuerdo a las necesidades de la misma, sin que pueda exceder los márgenes de tiempo señalado al inicio de la presente cláusula.

Cuando por necesidades especiales deban de prolongarse las horas de la jornada, las que excedan se consideraran como tiempo extraordinario, debiéndose cumplir con lo que estipula el precepto legal al respecto.

Propuesta :

Debemos difundir y fomentar la nueva filosofía de la productividad, no tomando como base la reducción de la jornada de trabajo, al contrario partir de una jornada legal a efecto de ser lo mas productivos posibles en beneficio de un bien común, la retribución a un esfuerzo extra, mismo que se traduzca en un desarrollo de nuestra fuente de trabajo y por ende, mejor nivel de vida de nuestras familias, en caso contrario:

Una reducción de la jornada de trabajo implicaría:

- a) Aumento en nuestros costos de mano de obra
- b) Disminución de la productividad.
- c) Baja considerable en el aprovechamiento de nuestra capacidad instalada.

Estamos convencidos que debe negarse la reducción en la jornada, es decir la tendencia será negociar el remitimos a la jornada de trabajo legal.

El reajuste en los horarios nos permitirá eliminar un costo innecesario, con el que hemos vivido durante muchos años, el transporte para el personal del tercer turno, situación que analizaremos más adelante.

VIGÉSIMA PRIMERA.- La intensidad y calidad del trabajo serán siempre de tal

Indole que se obtenga el máximo de rendimiento, según el puesto y actividad que se tenga que desempeñar, debiendo el trabajador poner de su parte eficiencia, práctica y buena voluntad en el desarrollo de sus labores. Por su parte, la Empresa proporcionará los elementos necesarios para el buen desarrollo de las labores.

Tiempo Extraordinario

VIGESIMA SEGUNDA.- La Empresa pagará a sus trabajadores que laboren tiempo extraordinario en los términos de los Artículos 67 y 68 de la Ley, es decir:

Un cien por ciento de aumento sobre el salario base tabulado de los trabajadores.

Un doscientos por cientos de aumento sobre el salario base tabulado de los trabajadores cuando excedan de nueve horas a la semana.

Se considerara como tiempo extraordinario:

- d) El excedente de la jornada legal*
- e) El que se desarrolle durante el tiempo asignado a los trabajadores para tomar alimentos*
- f) En los días de descanso obligatorios señalados por la ley y el presente contrato*

VIGESIMA TERCERA.- Cuando las necesidades de la empresa así lo requieran, los trabajadores están obligados a trabajar tiempo extraordinario, siempre y cuando no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana y se les notifique tres horas antes de concluir su jornada ordinaria.

Para trabajar tiempo extraordinario será requisito indispensable la autorización previa que por escrito otorgue la compañía en cada caso.

Propuesta:

Se sugiere prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, exclusivamente para atender situaciones que no sea posible predecir, tales como son; el que se descomponga la maquinaria, retraso en los insumos (materia prima) responsabilidad del proveedor, se presente una falla externa en el suministro de la energía eléctrica por un tiempo considerable, ante la presencia de un siniestro, etc., tiempo que tendrá que reponerse a efecto de cumplir satisfactoriamente con los compromisos contraídos con terceras personas (nuestros clientes).

Tomando en consideración por supuesto, sus implicaciones:

- a) El impacto económico que representa, es decir el incremento considerable en el costo de la producción.*
- b) Disminución Considerable en la productividad.*

- c) *Baja en el aprovechamiento de la capacidad instalada.*
- d) *Incremento considerable en el número de accidentes según estadísticas de Riesgos de Trabajo, atendiendo básicamente al desgaste físico y mental del trabajador, como consecuencia del tiempo extraordinario.*
- e) *Aumento en el costo del pago de: Incentivos, cuotas obrero patronales ante el I.M.S.S., aportaciones al S.A.R., e Infonavit a favor del trabajador, Impuesto Sobre Producto del Trabajo e Impuesto Sobre Remuneraciones.*

Descansos, Vacaciones, Permisos y Sanciones

VIGESIMA CUARTA.- *Por cada 6 días laborales, disfrutarán los trabajadores de un descanso con goce de salario siendo acordado por ambas partes el domingo de cada semana como día de descanso semanal, cuando por cualquier causa deje algún trabajador de laborar los 6 días de la semana, percibirá tan sólo la parte proporcional del salario del día de descanso relativo al tiempo que efectivamente hubiere laborado.*

Propuesta :

La petición obedece básicamente a la reducción de la jornada laboral, con la finalidad de que los trabajadores disfruten por cada cinco días de labores de un descanso semanal, equivalente a los días sábado y domingo de cada semana.

Definitivamente se sugiere negar completamente dicha petición, salvo que de común acuerdo ambas partes establezcan el distribuir el tiempo de la jornada legal entre los días laborales, en caso contrario, estaríamos en contradicción de lo previamente establecido en la cláusula vigésima relativa a la jornada de trabajo.

Un incremento en los días de descanso semanal (Séptimo día) implica:

- a) *Un aumento en el costo de la mano de obra.*
- b) *Una disminución considerable en la productividad.*
- c) *Baja considerable en el aprovechamiento de nuestra capacidad instalada.*
- d) *Aumento en el costo de la prima dominical.*

Cabe mencionar que se deberá cubrir el pago de la prima vacacional, equivalente al menos a un veinticinco por ciento, siempre y cuando se otorgue un día de descanso a cambio de su séptimo día, mismo que no disfruto, en caso contrario es improcedente el pago de dicha prima dominical.

VIGESIMA QUINTA.- *La Empresa concederá a sus trabajadores, con goce de salario íntegro, los días de descanso siguientes:*

1° de enero

05	de febrero
21	de marzo
1º	de mayo
16	de septiembre
jueves, viernes y sábados santos	
2 y 20	de noviembre
12 y 25	de diciembre

Así como el 1º de diciembre de cada 6 años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Si alguno de los días de descanso obligatorio que señala el presente Contrato; cae en día de descanso semanal, la Empresa no tendrá obligación de cubrir el doble del importe de tal fecha o dar un descanso en un día distinto al que haya coincidido con el asueto semanal.

Propuesta:

Por la filosofía de productividad manifiesta por nuestros directivos, se descarta toda posibilidad de otorgar días adicionales de descanso con goce de salario íntegro e incluso se sugiere negociar la disminución de los mismos a cambio de otros beneficios, que se traduzcan en un mejor nivel de vida del trabajador y un incremento en la productividad de la capacidad instalada:

En caso contrario, sus repercusiones nos llevarían a:

- Un aumento en el costo de la producción.
- Un incremento en el tiempo extra.
- Baja considerable en el nivel de productividad.
- Capacidad instalada ociosa.
- Incremento en la carga fiscal; Cuotas I.M.S.S., aportaciones S.A.R. e Infonavit, I.S.P.T., remuneraciones, como consecuencia del tiempo extraordinario y/o el pago de un día a cambio.

Cuando un día de descanso semanal coincida con uno de descanso obligatorio de los consignados por la Ley Federal del Trabajo, o alguno tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago del salario doble, salvo, disposición en contrario, expresamente en el contrato colectivo.

VIGESIMA SEXTA.- La Empresa se obliga a dar periodos de vacaciones anuales a sus trabajadores de acuerdo a la siguiente tabla:

1 año	7 días más el	60% Prima Vacacional
2 años	10 días más el	75% Prima Vacacional
3 años	12 días más el	80% Prima Vacacional
4 años	14 días más el	90% Prima Vacacional
De 5 a 9 años	16 días más el	115% Prima Vacacional

De 10 a 14 años	18 días más el	115% Prima Vacacional
De 15 a 19 años	20 días más el	115% Prima Vacacional
De 20 a 24 años	22 días más el	115% Prima Vacacional
De 25 a 29 años	24 días más el	115% Prima Vacacional
De 30 a 34 años	26 días más el	115% Prima Vacacional
De 35 a 39 años	28 días más el	115% Prima Vacacional

El pago de los salarios por concepto de vacaciones y la prima vacacional, deberá hacerse en el momento en que los trabajadores salgan a disfrutarlas. En virtud de la naturaleza de las labores a que se dedica la Empresa, ésta se encuentra facultada para dar a sus trabajadores una constancia en la que determina la duración del periodo de vacaciones y la fecha en que deberán disfrutarlas. El pago de los salarios incluirá el de los séptimos días comprendidos dentro del periodo vacacional.

El disfrute de vacaciones es obligatorio, por ningún motivo podrán ser substituidas con pago de tiempo extraordinario, con la salvedad, que confiere la ley a la empresa, facultad única y exclusiva de pagar los días que excedan de los mínimos que establece nuestra legislación laboral y que el trabajador este dispuesto a vender.

Propuesta :

Se sugiere establecer máximos y mínimos en función al fenómeno socioeconómico y a la naturaleza propia del oficio o profesión, a efecto de mantener un equilibrio en la necesidad de recuperación consecuencia del desgaste físico y mental y evitar al máximo propiciar un espacio considerable de ociosidad, de tal forma que se traduzca en un estímulo para la permanencia, al mejor desempeño y desarrollo del personal en la empresa y en general el desenvolvimiento en un clima laboral favorable ingredientes fundamentales para elevar los niveles de productividad.

La estrategia debe considerar el impacto económico que implica:

- a) Una baja considerable en el nivel de productividad.
- b) Una aumento en los costo de la mano de obra por concepto:
 - Tiempo extra
 - Diferencia de Categoría por suplencias.
 - Incremento en los días de pago de prima vacacional.
 - Carga fiscal. Cuota I.M.S.S., Infonavit, S.A.R., I.S.P.T. e Impuesto Sobre Remuneraciones.

En general implica incurrir en un aumento considerable en los costos reales, repercutiendo en forma directa en la disminución de los días efectivos laborados.

VIGESIMA SEPTIMA.- La Empresa se obliga a dar a los trabajadores tres días calendario de permiso con goce de salario íntegro, por fallecimiento de familiares de primer grado (padres, esposa e hijos), así como también la cantidad \$ 2,500.00 (Dos Mil Quinientos Pesos-00/100.M.N), como ayuda de defunción.

Propuesta:

Indudablemente que la pérdida irreparable de un ser esta por encima de cualquier cosa, motivo suficiente para no dudar en lo más mínimo en ofrecer el apoyo incondicional en esos momentos difíciles de superar.

Por lo tanto, no debe negarse la petición de conceder los tres días de permiso con goce de salario.

En lo que respecta a la ayuda económica, está deberá ser negociada en función a una cantidad fija, misma que con el paso del tiempo se pulverice; es decir pierda valor adquisitivo, dando lugar a una futura petición por la parte sindical, factor indispensable para una renegociación.

Se someterá a consideración del sindicato, para que este a su vez, lo difunda al personal en general, con la finalidad de retenerles vía nómina previo consentimiento de su parte, el 50% de un salario mínimo del tabulador como ayuda económica.

VIGÉSIMA OCTAVA.- *La Empresa se obliga a conceder tres días calendario de permiso con goce de salario íntegro, cuando la esposa de un trabajador dé a luz, previa comprobación del alumbramiento.*

Propuesta:

La petición encaminada a la ayuda económica por contraer matrimonio debe ser rechazada totalmente, argumento que sustentamos en el Art. 165 de la Ley del I.M.S.S., que confiere el derecho al trabajador de retirar como ayuda para gastos de matrimonio, el equivalente a treinta días de Salario Mínimo que rige en el Distrito Federal.

Motivo suficiente que evita el incurrir en un gasto innecesario, al ejercer un derecho, producto del cumplimiento de las cuotas obrero patronales que cubrimos en la forma y tiempo establecidos por la ley correspondiente.

VIGESIMA NOVENA.- *La empresa se obliga a conceder a lo más tres días de permiso con goce de salario íntegro, para el desempeño de comisiones sindicales, destinados dos días al menos para tratar asuntos relacionados con la revisión anual del Contrato Colectivo, siempre y cuando sea entregada por parte del sindicato con tres días de anticipación solicitud por escrito.*

Propuesta:

El abuso desmedido respecto de los permisos por comisiones sindicales, en su mayoría sin justificación y lo más grave sin previa autorización, debido que la actitud viciada esta enfocada a informar posterior a incurrir en la falta y no solicitar el permiso correspondiente, debemos enfatizar que en primer término, no estamos negando su autorización, más sin embargo de manera estricta a la ley Federal del Trabajo establece en su Art. 132 deberá de permitirse a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su Sindicato, siempre y

cuando se avise con la anticipación debida, cuidando de que el numero de trabajadores comisionados no vaya en perjuicio de la operación productiva, con la salvedad de que el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o en su defecto se compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

Estamos convencidos que no podemos negar dicha petición, siempre y cuando no descuidemos las repercusiones que implica:

a) Un aumento en los costos de la producción:

- Tiempo extraordinario
- Incentivos
- Diferencia de categoría
- Cuotas al I.M.S.S., aportaciones S.A.R. 2% e Infonavit 5%.
- Impuesto Sobre Producto de Trabajo y Sobre Remuneraciones.

b) Baja considerable en la productividad.

TRIGESIMA.- La Empresa se obliga a hacer efectivo los castigos y sanciones disciplinarias que acuerde el Sindicato contratante, por faltas sindicales en que incurran sus asociados, de acuerdo con lo que establece la Ley y cuando por cualquier circunstancia algún trabajador deje de pertenecer al Sindicato, la Empresa, sin responsabilidad alguna para ella, se obliga a separarlos del trabajo, previa solicitud por escrito con 5 días de anticipación dirigido por el propio Sindicato.

TRIGESIMA PRIMERA.- Los días por concepto de descansos, vacaciones y permisos no afectaran los derechos de antigüedad de los trabajadores, por lo tanto el integrarse nuevamente a sus labores les permite conservar sus derechos según establece el presente contrato.

El sindicato se obliga, a enviar en el caso de ausencia temporal de algún trabajador de planta, por concepto de permisos, vacaciones, etc., al posible sustituto, si la empresa así lo desea, debiendo reunir el candidato, los conocimientos y capacidad para el puesto.

Enfermedades Profesionales y no Profesionales

TRIGESIMA SEGUNDA.- La empresa se obliga a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y cumplir con todas las disposiciones, en los términos que para tal efecto fijan la ley mencionada y sus reglamentos.

Motivo suficiente que releva a la empresa del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidades patronales que por riesgos profesionales, establece la Ley Federal del Trabajo.

TRIGESIMA TERCERA.- Cuando un trabajador sufra una enfermedad natural, no profesional, la empresa conviene en cubrir por concepto de subsidio, el pago de un 100% del salario diario tabulado de los tres primeros días que no cubre el Instituto

Mexicano del Seguro Social y el 40% del salario diario tabulado a partir del cuarto día, no debiendo ser mayores de 15 días al año por cada uno de dichos conceptos.

Quedando excluidos de este subsidio, los trabajadores con padecimientos que provengan de enfermedades venéreas, sifilíticas, alcoholismo, drogas, enervantes, de lesiones por riña, intento de suicidio o cuando la enfermedad se haya provocado de manera intencional.

Propuesta:

Una de las cláusulas mas nefastas que se pueden cederse en una negociación de un Contrato Colectivo, es precisamente el fomentar el índice de ausentismo a través de un subsidio por concepto de enfermedad no profesional, prueba de ello que el mismo Seguro Social no cubre un subsidio al 100% e incluso los tres primeros días los desconoce para efecto de pago.

Tomando en consideración nuestra filosofía de productividad, no es posible pagar un subsidio a cambio de tiempo ocioso, o lo que es lo mismo por no ser productivo.

En concreto, esta cláusula debe ser negociada a la brevedad posible para que desaparezca o como último recurso su cambio por una de impacto favorable.

En caso contrario, tendríamos que incurrir en costos innecesarios tales como son:

- a) Aumento en los costos de producción
- b) Incremento en el tiempo extra.
- c) Pago por concepto de diferencia de categoría.

TRIGESIMA CUARTA.- En caso de que fallezca alguno de los trabajadores que labore en la Empresa, se les entregará a los familiares que dependan económicamente de él, una cantidad equivalente al Seguro de Vida bajo los siguientes conceptos:

Hasta 2 años de antigüedad 18 meses de salario por muerte natural.
 36 meses por muerte accidental.
 24 meses por muerte natural.
 48 meses por muerte accidental.

Adicionalmente un seguro especial en caso de muerte en tránsito de 40 meses de salario topado en \$ 500,000.00 (Quinientos Mil Pesos-00/100.M.N.)

Propuesta:

Indudablemente que la perdida irreparable de un ser esta por encima de cualquier cosa, motivo suficiente para no dudar en lo más mínimo en ofrecer el apoyo incondicional en esos momentos difíciles de superar.

Por la delicadeza y magnitud de esta situación, se sugiere no someterla a discusión, para evitar herir susceptibilidades, e incluso no pretender negociarla, lo más recomendable es negarla u otorgarla, pero ni siquiera insinuar su negociación.

TRIGESIMA QUINTA.- La empresa se obliga a cubrir las obligaciones y pago de cuotas que le fija la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, incluyendo las correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La omisión de dichos pagos por parte de la empresa, que le impidan al trabajador disfrutar de los beneficios por parte del Seguro Social, correrán a cargo del patrón las prestaciones que debería brindar al trabajador el instituto.

Propuesta:

La presente petición donde se obliga el patrón a cubrir por su cuenta las obligaciones y pago de las cuotas que fija la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, que correspondan al trabajador sin efectuar retención alguna en los salarios de estos, debe negarse, de acuerdo a la filosofía de la empresa donde los trabajadores deben participar conjuntamente con el capital en los resultados obtenidos, por un esfuerzo aportado, un valor agregado para estimularlo a incrementar su productividad; es decir, no podemos ofrecer un reconocimiento a cambio de ninguna labor.

Así mismo, debemos tener presente que las cuotas obrero patronales sufren un incremento considerable en forma automática, e incluso están sujetas a cambios de acuerdo a las reformas fiscales.

TRIGESIMA SEXTA.- Ambas partes se obligan en los términos de ley, mantener en inmejorables condiciones de Seguridad e Higiene las Instalaciones de la empresa, observando las disposiciones legales en la materia.

Antigüedades, Vacantes y Ascensos

TRIGESIMA SEPTIMA.- La empresa y sindicato se obligan a reconocer y respetar de manera estricta los derechos de antigüedad de los trabajadores, mediante la formulación y publicación de un Cuadro de antigüedad, mismo que contendrá las siguientes características: Nombre completo del trabajador, categoría o puesto que ocupa, fecha de ingreso a la empresa y salario que percibe

Los trabajadores adquieren su antigüedad desde la fecha de ingreso a la empresa siempre y cuando no exista interrupción alguna.

Los trabajadores conservaran sus derechos de antigüedad durante el tiempo en que persista en trámite un conflicto derivado de un despido.

TRIGESIMA OCTAVA.- Cuando surja la necesidad de cubrir vacantes o puestos de nueva creación en las diversas áreas, la empresa dará preferencia al trabajador a su servicio de mayor antigüedad en la categoría, profesión, oficio u especialidad y, en el supuesto que existan dos trabajadores en igualdad de condiciones, se dará preferencia al más capacitado. Si el trabajador promovido para cubrir la vacante o el puesto de nueva creación, no cumple satisfactoriamente con las expectativas del puesto a criterio de la empresa, este deberá regresar a ocupar su antiguo puesto, dando oportunidad al trabajador inmediato que cumpla conforme a la

presente cláusula, y si no hubiera candidato alguno, se recurrirá al sindicato como último recurso para que le envíe al menos tres candidatos para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación.

TRIGESIMA NOVENA.- Cuando un trabajador sea promovido a un puesto superior, quedara sujeto a lo establecido en la Cláusula Décima y, vencido el término y habiendo superado satisfactoriamente los requisitos, sin objeción por parte de la empresa, tratándose de puestos de nueva creación o vacante definitiva a cubrir, el trabajador será considerado de planta, en caso contrario, deberá regresar o ocupar su antiguo puesto. Las partes, de común acuerdo, estarán facultadas para modificar las condiciones y el término de la prueba.

CUADRAGESIMA.- La Empresa se compromete a otorgar un reconocimiento al personal que cumpla 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio, mismo que se hará en el mes de diciembre de cada año, consistente en un reloj y una placa o diploma, mismo que estará sujeto a cambio a consideración de la empresa.

Propuesta:

Es recomendable ofrecer un reconocimiento en respuesta a su labor, desempeño y sobre todo a su permanencia en la empresa, misma que se traduzca en un mejor nivel de productividad.

De la Capacitación y Adiestramiento

CUADRAGESIMA PRIMERA.- Las partes contratantes se obligan de inmediato a constituir las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las que estarán integradas por igual número de representantes del Sindicato y de la Empresa y tendrán a su cargo la vigilancia de la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

- g) Con base y fundamento en lo anterior, la Empresa se obliga a proporcionar por conducto de instructores especializados. Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en el capítulo III de la Ley, debiendo tener como objeto la Capacitación y Adiestramiento (Artículo 153).
- XI. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- XII. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

- XIII. *Prevenir riesgos de trabajo.*
- XIV. *Incrementar la productividad.*
- XV. *En general, mejorar las aptitudes del trabajador.*
- h) *En el caso de que un trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la que desempeñe dentro de la Empresa, cuando ésta acepte su petición se procederá en los términos que señala la Ley.*
- i) *Por su parte, los trabajadores a quienes se imparte Capacitación o Adiestramiento, estarán obligados a:*
- VI. *Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de Capacitación o Adiestramiento.*
- VII. *Atender las indicaciones de las personas que impartan la Capacitación o Adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.*
- VIII. *Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y aptitudes que sean requeridos.*

Disposiciones Generales

Uniformes, Instrumentos y Útiles de Trabajo

CUADRAGESIMA SEGUNDA.- La Empresa concederá a sus trabajadores de planta un uniforme y un par de zapatos a más tardar en la tercera semana del mes de abril de cada año; además otorgará otro uniforme y otro par de zapatos, a más tardar en la tercera semana del mes de octubre de cada año. Todos los trabajadores están obligados a usar los uniformes y zapatos únicamente en la ejecución de sus labores, pues los mismos constituyen parte del equipo de la Empresa.

Así mismo, la Empresa concederá a sus trabajadores de planta; un juego de pants (pantalón y chamarra) y un par de tenis, con el logotipo de la Empresa y la CROC, para el desfile del 1º de mayo de cada año.

Propuesta:

Consientes estamos de la obligación de hacer entrega del equipo y útiles necesarios para el desempeño de la labor de los trabajadores, entre los cuales, se encuentra el uniforme los zapatos y obedeciendo al festejo con motivo del desfile del 1º de Mayo, la entrega de un pants.

No obstante lo anterior, el número de prendas que actualmente se entregan, previo análisis en el proceso productivo, el desgaste diario al que están expuestos los trabajadores en determinadas áreas no justifican tal cantidad, motivo por el cual sugerimos lo siguiente:

Negociar el número de uniformes a entregar en cada entrega, valga la redundancia, en función a cada departamento, es decir:

Depto.	Uniformes	
	1º. Entrega	2º. Entrega
Corte y laminado	1	1
Aglutinado	2	2
Embarques	1	1
Materia Prima	1	1
Mantenimiento	2	2
Espumado	2	2

Por supuesto ceder a la petición de mejorar la calidad de los mismos.

CUADRAGESIMA TERCERA.- La empresa se obliga a otorgar a los trabajadores de planta una ayuda anual de \$ 150.00 (Ciento Cincuenta Pesos-00/100. M.N.), para la adquisición de anteojos graduados, siempre y cuando sea avalado previa prescripción médica

Propuesta:

Esta petición debe otorgarse, considerándola no como un gasto innecesario, al contrario, una inversión que redundara en el mantener la integridad física del trabajador, al evitar al máximo cualquier posible accidente y por ende evitar elevar los niveles de siniestralidad, los costos por concepto de primas de riesgos, ausentismo por incapacidad, diferencia de categorías, tiempo extraordinario, etc.

CUADRAGESIMA CUARTA.- Los trabajadores se obligan a tratar con cuidado las instalaciones, aparatos, materiales, útiles y demás elementos de trabajo y serán responsables por las descomposturas, desperfectos y pérdidas que sufran por causas imputables a ellos.

Aguinaldo

CUADRAGESIMA QUINTA.- La Empresa se obliga a otorgar a todos y cada uno de sus trabajadores una gratificación por concepto de aguinaldo de la siguiente forma:

Menos 1 año	Proporción 15 días
1 año	25 días
2 años	29 días
3 años	33 días
4 años	35 días
5 años ó más	38 días

Propuesta:

Se sugiere previo a la negociación de la presente cláusula, realizar un estudio minucioso del impacto económico en las finanzas de la empresa, por las repercusiones en forma directa en los costos, ejemplo:

Un incremento en los días de aguinaldo implica:

- a) Aumento en el costo del pago del aguinaldo.
- b) Aumento en forma directa en el Salario Integrado, base para la determinación e diversas obligaciones fiscales:
 - Cuotas obrero-patronales ante el I.M.S.S.
 - Aportaciones al Infonavit 5%
 - Aportaciones al S.A.R. 2%

Una vez evaluados los factores anteriores, y si a esto le agregamos que los 15 días que como mínimo establece la Ley son insuficientes, es recomendable reconocer la necesidad que existe para el trabajador durante esta temporada decembrina, de satisfacer sus necesidades familiares, motivo suficiente en ceder un número determinado de días que permitan percibir un estímulo producto de su labor durante todo un año.

En lo que respecta al pago, deberá negarse su pago anticipado al 15 de diciembre.

Para efectos de seguridad de la empresa en general y muy en particular de los trabajadores, será ella exclusivamente quien determine el día de pago del mismo, e incluso sin previa notificación, respetando por supuesto los términos y plazos que como fecha límite establece la Ley.

De la Previsión Social

Fomento Cultural, Deportivo y Educativo

CUADRAGESIMA SEXTA.- La Empresa concederá para sus trabajadores y con el objeto de fomentar el deporte, uniformes para dos equipos de fútbol de 16 personas por equipo consistente en: chamarra, pants, camisa, número, short, medias y zapatos, cuatro balones por equipo, un botiquín por equipo y espinilleras para todos los jugadores, además se compromete a cubrir los gastos que originan los mismos a la liga local o estatal a que desee afiliarse los trabajadores por conducto de su delegado sindical, así como una petaca para cada jugador.

La Empresa se compromete a entregar los mencionados uniformes deportivos en el mes de marzo de cada año.

Propuesta:

Convencidos de la necesidad de contribuir al fomento de las actividades

culturales y deportivas entre los trabajadores, en beneficio del fortalecimiento de las relaciones informales, bajo un esquema de descarga de tensiones y presiones originadas por el desgaste del ambiente laboral, actividades y participación que reedituaran favorablemente en su estado de salud, anímico y por ende, en su actitud para con su familia y su convivencia diaria, permiten identificarse aún más con la compañía, al defender sus colores, sentirse parte de la misma.

Se recomienda ceder, siempre y cuando los recursos sean correctamente canalizados en pro del propio personal de la empresa.

En consecuencia, por el número de integrantes en cada equipo de fútbol, es insuficiente el número de personal de la empresa para conformarlos, motivo suficiente para negociar, la desaparición de un equipo y ver en un futuro la forma de canalizar esos recursos con la participación del personal propio de la planta.

CUADRAGESIMA SEPTIMA.- Con el objeto de estimular el estudio entre los hijos de los trabajadores sindicalizados de planta y los trabajadores, la Empresa otorgará 25 becas para que sean sorteadas entre todos aquellos estudiantes que cumplan con un promedio de calificación mínimo de ocho punto cinco, pagándose mensualmente una por cada trabajador.

La Empresa se obliga a otorgar 25 becas mensuales de la forma siguiente:

12 Becas Primaria	\$ 110
7 Becas Secundaria	\$ 120
4 Becas Preparatoria	\$ 140
2 Becas Profesional	\$ 160

Propuesta:

Como prioridad deberá negociarse el importe de cada beca en función a una cantidad o cuota fija, y no establecerla en base a veces salarios mínimos, situación que nos descarta toda posibilidad de una negociación a futuro.

Con la finalidad de fomentar el estudio se deberá ceder un número mayor de becas e incluso incrementar el monto de las mismas, siempre y cuando de común acuerdo se acepte negociar bajo el esquema previamente establecido.

Infonavit

CUADRAGESIMA OCTAVA.- La empresa se obliga a cubrir las obligaciones y pago de las aportaciones que le fija la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y sus Reglamentos

La omisión de dichos pagos por parte de la empresa, que le impidan al trabajador disfrutar de los beneficios por parte del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, correrán a cargo del patrón las prestaciones que debería brindar al trabajador el instituto.

Despensa y Fondo de Ahorro

CUADRAGESIMA NOVENA.- La Empresa otorgará el 10% del salario base mensual actual de todos y cada uno de sus trabajadores de planta, cantidad que deberá ser entregada mensualmente al Sindicato para que éste lo aplique como ayuda de despensa que contengan artículos de primera necesidad para ayuda de sus trabajadores.

Los trabajadores de planta aportarán una cantidad equivalente al 10% de su salario base mensual al Sindicato para este mismo fin.

La Empresa se obliga a descontar el porcentaje arriba mencionado y entregarlo al Sindicato mensualmente.

El Sindicato queda en libertad de administrar, comprar y distribuir las despensas unilateralmente.

Propuesta:

La presente petición es recomendable ceder, esto obedece a la filosofía de la empresa, donde es conveniente reconocer al factor trabajo y satisfacer su bienestar, en la medida que el equilibrio financiero de la empresa lo permita.

Un factor importante, es no perder de vista, el no ceder una cantidad según estable el Art. 27 de la ley del I.M.S.S., misma que excluye como integrante del Salario Base de Cotización, las despensa en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del Salario Mínimo General que rija en el Distrito Federal, en caso contrario, el excedente formaría parte del Salario Integrado base de cotización, mismo que impactaría en forma directa en diversos costos:

- a) Aumento en forma directa en el costo de los vales de despensa
- b) Aumento en forma directa en el costo de las cuotas obrero patronales ante el I.M.S.S.
- c) Aumento en el costo de las aportaciones ante el Infonavit 5% y S.A.R. 2%.

Se sugiere, en la medida que sea posible, negociar en base a una cantidad o cuota fija y no en función a un porcentaje.

La Presente cláusula queda sujeta a los cambios de la Ley Fiscal por tratarse de una prestación de previsión social.

QUINCUAGESIMA.- Con el objeto de fomentar el ahorro entre los trabajadores la Empresa establece el sistema de Fondo de Ahorro para sus trabajadores de planta, otorgando el 10% de su salario base mensual y el trabajador ahorrará otro porcentaje equivalente. Las cantidades ahorradas y aportadas, serán entregadas en el mes de diciembre de cada año a cada uno de los trabajadores.

La Presente cláusula queda sujeta a los cambios de la Ley Fiscal por tratarse de una prestación de previsión social, y el ejercicio de la presente abarcará de diciembre a noviembre de cada año.

Propuesta:

Al igual que la anterior cláusula y atendiendo a la filosofía de la empresa, la presente petición es recomendable ceder, donde es conveniente reconocer la labor del sector trabajo y la satisfacción de su bienestar, en la medida en que el equilibrio financiero de la empresa lo permita.

Un factor importante es no perder de vista, los preceptos legales, mismos que establecen de acuerdo a la Ley del I.M.S.S. en su art. 27, donde se excluyen como integrantes del Salario Base de Colización el Ahorro, cuando se integre por un deposito de cuantía igual del trabajador y de la empresa.

Requisitos previstos en el art. 24 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sobre todo lo específico del art. 22 del Reglamento de la misma ley, que establece que el monto de las aportaciones no debe excederse del 13% de los salarios de cada trabajador, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento.

Para efectos de protección en las reformas fiscales, se sugiere anexar como referencia el presente párrafo en la Cláusula.

La Presente cláusula queda sujeta a los cambios de la Ley Fiscal por tratarse de una prestación de previsión social.

Transporte

QUINCUGESIMA PRIMERA.- *Con el objeto de facilitar la salida de la zona del personal del 2º turno, la Empresa se obliga a proporcionar una camioneta o vehículo de transporte, para estos trabajadores al término de sus labores.*

Propuesta : *La presente Cláusula queda sin efecto, debido al reajuste de los turnos. (Cláusula Vigésima).*

Productividad

QUINCUGESIMA SEGUNDA.- *Los incentivos que disfrutaran los trabajadores, serán establecidos en el formato que como anexo número dos, forma parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo.*

Propuesta:

Un programa de incentivos estratégico, bajo un esquema encaminado a elevar el nivel de productividad es recomendable, por los grandes beneficios en el aprovechamiento de la capacidad instalada de la planta productiva, la satisfacción, crecimiento y desarrollo de satisfactores a nivel personal y profesional de sus trabajadores y que a nivel empresarial se traduzca en un rendimiento a la inyección de capital o inversión y por ende una estabilidad empresarial.

QUINCUGESIMA TERCERA.- Con el objeto de mejorar la productividad, calidad y servicio, se establece pagar a todo el personal sindicalizado de planta un premio de "Puntualidad" consistente en otorgar \$ 10.00 (Diez Pesos-00/100.M.N.), siempre y cuando todo trabajador cumpla con cero faltas, cero retardos, incapacidades, permisos, sanciones, etc., durante el mes, por cualquiera que sea el motivo, tanto en las entradas a sus turnos como en la hora de alimentos, teniendo únicamente como tolerancia por este concepto "dos" retardos durante el mes, no siendo mayores a tres minutos a lo más.

Se considera como retardo un minuto después de los horarios establecidos en el presente Contrato.

Dicha cantidad se entregara por cada día efectivamente trabajado.

QUINCUGESIMA CUARTA.- Con el objeto de mejorar la productividad, calidad y servicio, se establece pagar a todo el personal sindicalizado de planta un premio de "Asistencia" consistente en otorgar \$ 5.00 (Cinco Pesos-00/100M.N.), siempre y cuando todo trabajador cumpla con cero faltas, incapacidades, permisos, sanciones, etc., durante el mes, por cualquiera que sea el motivo, en caso contrario, su incentivo se vera afectado, de tal forma que solo percibirá el 80% del mismo, en caso de reincidir, le será disminuido hasta percibir únicamente el 50% y en caso de reincidir le será cancelado en su totalidad.

Dicha cantidad se entregara por cada día efectivamente laborado.

Propuesta:

En lo que respecta al premio de Puntualidad y Asistencia se recomienda otorgar un incremento, siempre y cuando se negocien los siguientes aspectos:

- a) Negociar la base para su determinación, en función a una cantidad o cuota fija, misma que permita, reiteren en el futuro una nuevo incremento, consecuencia de la pérdida del poder adquisitivo.
- b) Negociar su pago encaminado a elevar el nivel de productividad.
- c) Negociar su pago en función a días efectivos trabajados y no en base a días calendario.

No debemos perder de vista, el impacto económico si nos excedemos de los preceptos legales: Art. 27 de la ley I.M.S.S., que excluye como integrantes del salario base de cotización, los premios de puntualidad y asistencia siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% por ciento de del salario base de cotización de cada trabajador.

Indemnizaciones

QUINCUGESIMA QUINTA.- La Empresa otorgará como Prima de Antigüedad en el sentido del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo por retiro voluntario a los trabajadores con antigüedad mínima de 15 años en la Empresa, el pago de veinticinco días de salario mínimo del tabulador por cada año de servicio.

Propuesta:

Es recomendable no ceder en otorgar un incremento a la presente petición, salvo que el rubro financiero de la empresa lo permita, su último incremento en 25 días y su base actual para su determinación, el salario diario mínimo del tabulador, se encuentran en inmejorables condiciones en relación a los preceptos legales, dando lugar a un aumento considerable en los costos de nuestro pasivo laboral por concepto de prima de antigüedad, mas sin embargo debemos visualizarlo como una inversión, ya que esta propuesta fomenta el retiro voluntario de un número considerable del personal, que en su mayoría obviamente tiene al menos quince años en la empresa, traducido en números nos descarga de un pasivo laboral e incluso de una indemnización al 100% en un futuro no muy lejano.

Carga Fiscal**Impuesto Sobre Producto del Trabajo**

QUINCUAGESIMA SEXTA.- *La empresa se obliga a cubrir las obligaciones y pago de los Impuestos Sobre Productos de Trabajo que fija la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reglamentos.*

La omisión de dichos pagos por parte de la empresa, excluyen de manera determinante de toda responsabilidad al respecto al trabajador.

Propuesta:

La presente petición donde se obliga el patrón a cubrir por su cuenta las obligaciones y pago de los Impuestos que fija la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reglamentos, que correspondan al trabajador sin efectuar retención alguna en los salarios de estos, debe negarse, de acuerdo a la filosofía de la empresa donde los trabajadores deben participar conjuntamente con el capital en los resultados obtenidos, por un esfuerzo aportado, un valor agregado para estimularlo a incrementar su productividad; es decir, no podemos ofrecer un reconocimiento a cambio de ninguna labor.

Así mismo, debemos tener presente que los impuestos sufren un incremento considerable en forma automática, e incluso están sujetas a cambios de acuerdo a las reformas fiscales.

Impuesto Sobre Nóminas

QUINCUAGESIMA SEPTIMA.- *La empresa se obliga a cubrir las obligaciones y pago de los impuestos sobre nóminas que le fija la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reglamentos.*

La omisión de dichos pagos por parte de la empresa, que le impidan al trabajador disfrutar de los beneficios, correrán a cargo del patrón las prestaciones que debería brindar al trabajador.

QUINCUAGESIMA OCTAVA.- El Sindicato concede el poder más amplio que en derecho corresponda de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo y nuestros estatutos al Sr. Jorge Trejo Fernández, para que administre en su totalidad el Contrato Colectivo de Trabajo que se firma con la Empresa denominada "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.", ubicada en la calle de Montes Urales No. 1587, Fraccionamiento Lomas de Chapultepec, en México Distrito Federal.

QUINCUAGESIMA NOVENA.- Los conflictos y dificultades que surjan con motivo del trabajo o de la interpretación y aplicación del presente Contrato, serán tratados entre la Empresa y el Sindicato para llegar a un acuerdo amistoso, pero ambas partes están en la libertad y en cualquier momento para someterlos a la resolución de las autoridades competentes.

Como resultado de la presente revisión, se pacta el siguiente tabulador que surtirá efecto a partir del 14 de Enero del 2002, a las 06:00 A.M. hora en que empieza el primer turno.

Nota: Cabe mencionar que los rubros de carga fiscal, aportaciones al Infonavit, aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, Impuesto sobre remuneraciones, etc., fueron integrados al presente Contrato Colectivo de Trabajo a efecto de ejemplificar en términos generales las obligaciones patronales, lo cual no quiere decir que exista una obligación al respecto desde el punto de vista laboral.

MEXICO., D. F., A 14 DE ENERO DEL 2002.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

 LIC. LUIS MAGAÑA RODRIGUEZ
 GTE. RELACIONES INDUSTRIALES

 SR. ROGELIO MUÑOZ MUÑOZ
 SECRETARIO GENERAL

 LIC. JULIO VILLARREAL LUIS
 JEFE RELACIONES LABORALES

 SR. JORGE TREJO FERNANDEZ
 APODERADO LEGAL

 LIC. AGUSTIN CRUZ CRUZ
 APODERADO LEGAL

POR EL COMITÉ LOCAL

 SR. ISORDIA GONZALEZ ASCENCION
 SECRETARIO GENERAL

 SR. VICTOR MONTOYA ALVAREZ
 SECRETARIO DEL INTERIOR

 SR. ALEJANDRO TORRES BERZUNZA
 SECRETARIO DE ACTAS

 SR. CANDIDO GONZALEZ JARAMILLO
 SECRETARIO DE CONFLICTOS

 SR. JOSE CARMEN BARBOSA VIVEROS
 SECRETARIO DE DEPORTES

 SR. FERNANDO PEREZ ROMERO
 SECRETARIO TESORERO

 SR. GILBERTO CARRANZA SOLIS
 COMITÉ HONOR Y JUSTICIA

 SR. JESUS BARCENAS PEREZ
 COMITÉ HONOR Y JUSTICIA

POR LA COMISIÓN REVISORA

 SR. RAUL FLORES GOMEZ

 SR. PEDRO JIMENEZ RODRIGUEZ

 SR. BENITO BENITES ESQUIVEL

 SR. PATIÑO PONCE CASTAÑEDA

 SR. CESAR ADAME DE LA FUENTE

 SR. JOSE BUSTOS GONZALEZ

ANEXO 1

TABULADOR DE SALARIO QUE SE ANEXA AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE PRODUCTOS QUÍMICOS, PETROQUÍMICOS, FARMACÉUTICOS Y LABORATORIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA Y DERECHO DEL TRABAJO, S.A. DE C.V. (PLANTA MÉXICO); MISMO QUE EMPEZARÁ A SURTIR SUS EFECTOS, A PARTIR DEL 14 DE ENERO DEL 2001.

PUESTO	SALARIO DIARIO
MECÁNICO APARATISTA MULTIHABILIDADES	\$ 129.93
MECÁNICO "A" / ELECTRICISTA "A"	\$ 118.14
MECÁNICO "B" / ELECTRICISTA "B"	\$ 89.70
OPERADOR DE MAX FOAM	\$ 89.70
OPERADOR DE LOOPER / TREN DE CORTE	\$ 86.18
OPERADOR DE CARRUSEL / CORTADOR "A"	\$ 78.70
AUX. CHOFER EMBARQUES	\$ 78.37
OP. PEELER / GRUA / TREN CURADO	\$ 74.95
OP. TREN CURADO	\$ 74.95
FOGONERO	\$ 71.15
OPERADOR DE AGLUTINADO	\$ 69.91
MONTACARGUISTA MATERIA PRIMA	\$ 68.34
SECCIONADOR DE ESPUMA / AGLUTINADO	\$ 60.02
AYUDANTE GENERAL ALMACEN	\$ 54.41
AYUD. GRAL. ESP. / EMB. / CORTE.	\$ 51.82
AYUDANTE GRAL. EVENTUAL.	\$ 51.82

ANEXO 2				
Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.				
Contrato Colectivo de Trabajo (Propuesta de Incentivos 2002)				
Planta Mexico, D.F.				
Incentivos 2002				Marzo '2002
				Propuesta
<u>Espumada</u>			<u>Incentivo Propyectado 2003</u>	
Puesto	Número de Trabajadores	Incentivo 2001	Incremento del	0%
Operador Max Foam	0	0 0362032	0%	0 0362032
Operador Tren Curado	0	0 0362032	0%	0 0362032
Seccionador Espumado/Aglutinado	0	0 0150403	0%	0 0150403
Ayudantes Generales	0	0	0%	
Total	1 144109589			
<u>Corte v. Laminado</u>				
Puesto	Número de Trabajadores	Incentivo 2001	Incremento del por Semana	0%
Operador de Looper	0	\$ 64 33	0%	\$ 64 33
Operador de Tren de Corte	0	\$ 64 33	0%	\$ 64 33
Operador de Carusel	0	\$ 64 33	0%	\$ 64 33
Cortador "A"	0	\$ 58 53	0%	\$ 58 53
Operador de Peleer	0	\$ 58 53	0%	\$ 58 53
Operador de Grua	0	\$ 58 53	0%	\$ 58 53
Cortador "B"	0	\$ 58 53	0%	\$ 58 53
Ayudantes Generales (Esp. Emb. Corte)	0	\$ 23 19	0%	\$ 23 19
Total	0			
<u>Aglutinado</u>				
Puesto	Número de Trabajadores	Incentivo 2001	<u>Incentivo Igual a los Tres Turnos</u>	
		%	Blok	Aumentar el 0%
Primer Turno	3		Mat 107 Kg	Q S 118 Kg
Segundo Turno	3		K S 155 Kg	
Tercer Turno	3			
De 0 a 10			De 0 a 10	0 283250
De 11 a 15			De 11 a 15	0 476135
De 16 a 20			De 16 a 20	0 502106
De 21 a 25			De 21 a 25	1 051424
26			De 21 a 25	1 708564
Total	1 111719939		26	2 102848
				2 537920
Puesto	Número de Trabajadores	Incentivo 2001	<u>Incentivo Igual a los Tres Turnos</u>	
		%	Blok	Aumentar el 0%
Primer Turno	3		Mat 107 Kg	Q S 118 Kg
Segundo Turno	3		K S 155 Kg	
Tercer Turno	3			
De 0 a 10			De 0 a 10	0 283250
De 11 a 15			De 11 a 15	0 476135
De 16 a 20			De 16 a 20	0 502106
De 21 a 25			De 21 a 25	1 051424
26			De 21 a 25	1 708564
Total	9		26	2 102848
				2 537920
Gran Total	2 255829528			
A l e n t a m i e n t o			V o B o	
Lic. Luis Megaña Rodríguez	Lic. Julio Villarreal Luis	Lic. Agustín Cruz Cruz		
Jefe Relaciones Industriales	Jefe Relaciones Laborales	Gerente Administrativo y Finanzas		

4.10 Valuación del Contrato Colectivo de Trabajo y Pliego Petitorio

Valuación de un contrato colectivo de trabajo.- Debemos entender al conjunto de actividades que nos llevan a conocer tanto el valor económico, como la repercusión de cada uno de los conceptos que integran la compensación total de los trabajadores sindicalizados dentro de una organización.

Valuar el contrato colectivo y pliego petitorio previo a la revisión contractual para toda organización que tenga un sindicato, le representa los siguientes beneficios:

- a) Conocer con precisión el valor anualizado de los salarios y prestaciones vigentes.*
- b) Determinar las prestaciones mas caras para la organización.*
- c) Conocer el costo de cada petición presenta por el sindicato*
- d) Destacar los conceptos en los que puede negociar y también aquellos que no deben ser modificados. Es decir, la organización puede conocer sus fuerzas y debilidades en materia de negociación colectiva.*
- e) Determinar el valor de cada punto que se pretenda negociar con el sindicato*
- f) Facilitar la revisión del contrato colectivo de trabajo, en virtud de que al conocerse el importe del contrato vigente y de las peticiones presentadas por el sindicato, se pueda determinar de manera ágil el monto de las diversas alternativas de aumento de salarios y prestaciones que se presenten a la organización sindical.*

Pasos que integran el Proceso de Valuación del Contrato Colectivo de Trabajo.

1.- Determinar cada una de las prestaciones y ayudas al sindicato pactadas en el Contrato Colectivo.

2.- Realizar un análisis comparativo, entre el contrato colectivo actual y el pliego petitorio con proyecto de contrato presentado por el sindicato.

A través del análisis comparativo, será posible conocer tanto las modificaciones al contrato actual, como aquellas cláusulas nuevas que el sindicato pretende negociar con la empresa.

3.- Clasificar las diversas prestaciones y ayudas económicas para la organización sindical.

Este trabajo consiste en agrupar las prestaciones de acuerdo con la naturaleza de las mismas.

4.- Calcular el importe anual de la nómina actual con carga de impuestos y el "valor del punto".

Para poder conocer este importe, se requiere determinar antes que nada el valor de los salarios diarios. Para llevar a cabo este trabajo, se necesita el tabulador con el total de trabajadores por categoría. Los salarios diarios por el número de trabajadores nos da como resultado el salario total por categoría, la suma de este nos llevara a conocer la nómina diaria, que multiplicada por 365 dará el importe de la nómina anual.

Determinar la nómina anual incluyendo la carga de impuestos dividida entre 100 nos proporciona el valor del punto, que es básico para llevar a cabo una mejor revisión del contrato colectivo.

Es decir, el total de nómina con carga de impuestos por el 1% es igual a un : Punto nominal.

El valor del contrato entre el costo de la nómina con carga de impuestos es igual al costo del contrato colectivo sobre nómina.

5.- Establecer las bases para el calculo de cada prestación y las diversas ayudas que se proporcionan al sindicato.

En esta etapa se determinan los porcentajes, frecuencias, precios unitarios y numero de trabajadores necesarios para construir formulas que nos permitan conocer los importes de cada prestación y ayuda económica que la empresa otorga.

El valor de la cláusula entre el valor del punto nominal es igual al valor de puntos sobre nómina.

6.- Calcular el importe de las prestaciones que actualmente son proporcionadas por la empresa.

7.- Calcular el importe del proyecto de contrato presentado por el sindicato.

8.- Establecer porcentajes a cada prestación y nómina anual en relación con el importe total del contrato colectivo.

Porcentajes % que nos permiten conocer el impacto que, en forma individual, tiene cada prestación y los salarios en el total del contrato colectivo y del proyecto presentado por el sindicato.

9.- Análisis e interpretación de los resultados

Etapa en la que se determinan aspectos relevantes como los siguientes:

- El porcentaje que representa los salarios del valor total del contrato.
- Las prestaciones de mayor impacto económico.
- La relación salarios-prestaciones.
- El porcentaje de diferencia entre el valor del contrato actual y el valor del proyecto presentado por el sindicato.

10.- Recomendaciones

Una vez obtenidos los resultados es posible formular algunas recomendaciones como las siguientes:

- *No ceder a incrementar determinadas prestaciones.*
- *Establecer las prestaciones sujetas a modificación.*
- *Proponer nuevas prestaciones, en función a la calidad y productividad.*
- *Señalar de manera estricta los renglones no sujetos a negociación con el sindicato (garantizar utilidades, pago de impuestos, etc.).*
- *Proponer cambios a la redacción para las cláusulas que de manera particular afecten la calidad y productividad de la organización.*

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.
Planta México, D.F.

Cuantificación del Contrato Colectivo de Trabajo

Salario Promedio		Contrato Colectivo de Trabajo Condiciones Mínimas de Ley				Contrato Colectivo de Trabajo Condiciones Vigentes				Prototipo de Contrato Colectivo de Trab Proyectado (Análisis Plego Peltone)				Propuesta de Contrato Colectivo que Incluye Negociación de			
\$ 71.64		Base Nomina Mensual (Costos) \$ 321,424.48				Base Nomina Mensual (Costos) \$ 353,015.04				Base Nomina Mensual (Costos) \$ 412,452.74				Base Nomina Mensual (Costos) \$ 373,201.11			
Plantilla Total 114		Subsidio Real Acreditable 49.45%				Subsidio Real Acreditable 29.13%				Subsidio Real Acreditable 13.32%				Subsidio Real Acreditable 26.61%			
Antigüedad Promedio: 8.93		Incremento Salario 0%				Incremento Salario 0%				Incremento Salario 12%				Incremento Salario 10%			
Códsula	Concepto	Unidad	Anual	Mensual	Valor Puntos S/Nomina 3,214.24	Unidad	Anual	Mensual	Valor Puntos S/Nomina 3,530.15	Unidad	Anual	Mensual	Valor Puntos S/Nomina 4,124.53	Unidad	Anual	Mensual	Valor Puntos S/Nomina 3,732.01
7	Salarios (Días)	293	\$ 2,383,464.58	\$ 198,624.62	61.7952%	270	\$ 2,202,195.61	\$ 183,516.59	51.9855%	214	\$ 1,932,820.41	\$ 162,718.67	39.4515%	286	\$ 2,559,484.27	\$ 213,290.68	57.1577%
24	Salario Extra (Días)	52	\$ 426,035.78	\$ 35,502.98	11.0456%	54	\$ 442,823.99	\$ 36,902.69	10.4530%	104	\$ 954,929.93	\$ 79,577.49	19.2937%	52	\$ 468,639.36	\$ 39,053.28	10.4644%
25	Días de Descanso (Días)	7	\$ 57,167.74	\$ 4,763.98	1.4821%	22	\$ 179,670.04	\$ 14,972.50	4.2413%	26	\$ 237,817.80	\$ 19,818.15	4.8050%	12	\$ 107,802.02	\$ 8,983.50	2.4071%
26	Vacaciones (Días)	13	\$ 114,161.20	\$ 9,513.43	2.9805%	19	\$ 156,191.25	\$ 13,015.94	3.8711%	21	\$ 193,227.88	\$ 16,102.32	4.2942%	15	\$ 143,952.58	\$ 11,921.05	3.1853%
	Mano de Obra (Días)	365	\$ 2,980,889.30	\$ 248,407.71	77.2834%	365	\$ 2,980,889.30	\$ 248,407.71	70.3675%	365	\$ 3,338,598.02	\$ 278,216.64	67.4542%	365	\$ 3,278,978.23	\$ 273,248.48	73.2175%
3	Aniversario del Sindicato (Sal. Min. Tebedador/Ayud. Graf. Alm. por Trab.)	0	\$ -	\$ -	0.0000%	2	\$ 11,814.96	\$ 984.58	0.2780%	3	\$ 20,841.21	\$ 1,736.77	0.4211%	0	\$ -	\$ -	0.0000%
16	Diferencia de Categoría (Dif. Sal. Promedio Sustitución)	\$ 150.60	\$ 18,201.73	\$ 1,516.81	0.4719%	\$ 317.80	\$ 36,229.35	\$ 3,019.11	0.8552%	\$ 377.24	\$ 43,005.68	\$ 3,583.81	0.8689%	\$ 219.82	\$ 25,059.92	\$ 2,088.33	0.5596%
22	Tiempo Extra Doble (Hrs.)	0	\$ -	\$ -	0.0000%	432	\$ 892,016.56	\$ 73,501.38	20.8210%	540	\$ 1,234,823.18	\$ 102,901.93	24.9488%	216	\$ 485,109.11	\$ 40,425.76	10.8322%
22	Tiempo Extra Triple (Hrs.)	0	\$ -	\$ -	0.0000%	528	\$ 1,070,390.99	\$ 89,199.25	30.1710%	612	\$ 2,091,199.41	\$ 174,933.28	42.4129%	168	\$ 565,960.63	\$ 47,163.39	12.6375%
26	Prima Vacacional (% Promedio)	25%	\$ 28,547.80	\$ 2,378.98	0.7401%	42%	\$ 69,639.23	\$ 5,803.27	1.6430%	114%	\$ 233,868.43	\$ 19,485.70	4.5231%	100%	\$ 153,197.95	\$ 12,763.16	3.4199%
27	Ayuda por Defunción (Días Permiso c/Goce) (Días Sal. Min. Tab / Cantidad o Cuota Fija)	0	\$ -	\$ -	0.0000%	33	\$ 21,234.20	\$ 1,769.52	0.5013%	44	\$ 33,102.12	\$ 2,758.51	0.6688%	\$ 2,736.41	\$ 32,839.90	\$ 2,736.41	0.7332%
28	Ayuda por Matrimonio/Alumbramiento (Días Permiso con Goce/Días Sal. Min. D.F.)	0	\$ -	\$ -	0.0000%	3	\$ 2,579.00	\$ 214.92	0.0609%	60	\$ 35,418.25	\$ 2,951.52	0.7156%	3	\$ 2,838.90	\$ 236.41	0.0633%
29	Permisos Comisiones Sindicales (Días de permiso c/Goce por integrante)	3	\$ 2,852.61	\$ 237.72	0.0740%	5	\$ 5,388.20	\$ 449.02	0.1272%	7	\$ 8,448.70	\$ 704.06	0.1707%	3	\$ 3,556.21	\$ 296.35	0.0794%
33	Subsidio por Incapacidad (Días)	0	\$ -	\$ -	0.0000%	384	\$ 17,135.99	\$ 1,428.00	0.4045%	384	\$ 36,733.60	\$ 3,061.13	0.7422%	0	\$ -	\$ -	0.0000%
34	Seguro de Vida (Costo por Persona)	\$ -	\$ -	\$ -	0.0000%	\$ 850.00	\$ 96,900.00	\$ 8,075.00	2.2874%	\$ 1,450.00	\$ 165,300.00	\$ 13,775.00	3.3398%	\$ 1,200.00	\$ 138,800.00	\$ 11,400.00	3.0547%
40	Reconocimientos por Antigüedad (Rela. Placa y/o Diploma)	\$ -	\$ -	\$ -	0.0000%	\$ 3,700.00	\$ 37,000.00	\$ 3,083.33	0.8734%	\$ 3,700.00	\$ 37,000.00	\$ 3,083.33	0.7476%	\$ 3,000.00	\$ 30,000.00	\$ 2,500.00	0.6699%
42	Uniformes y Panto. para desfile del 1o. Mayo (Camiseta, Pantalón, Panto. tenis y Playera)	12	\$ 27,833.60	\$ 2,302.80	0.7164%	48	\$ 127,890.90	\$ 10,657.58	3.0190%	48	\$ 150,757.00	\$ 12,563.08	3.0450%	27	\$ 93,582.00	\$ 7,799.50	2.0896%
43	Ayuda para Antecios (Costo por persona una vez al año)	\$ -	\$ -	\$ -	0.0000%	\$ 150.00	\$ 5,250.00	\$ 437.50	0.1239%	\$ 300.00	\$ 10,500.00	\$ 875.00	0.2121%	\$ 150.00	\$ 5,250.00	\$ 437.50	0.1172%
45	Aguinaldo (Días Promedio)	15	\$ 122,562.30	\$ 10,208.53	3.1760%	30	\$ 250,880.73	\$ 20,908.73	5.9223%	37	\$ 345,014.29	\$ 28,751.19	6.9706%	35	\$ 320,888.31	\$ 26,740.53	7.1652%
46	Fomento Deportivo (Uniforme Equipo Fútbol)	1	\$ 22,017.90	\$ 1,834.83	0.5708%	3	\$ 68,053.70	\$ 5,694.48	1.5939%	3	\$ 81,053.29	\$ 6,754.48	1.6370%	2	\$ 44,035.80	\$ 3,669.65	0.9833%
47	Fomento Educativo Becas (Becas asignadas)	10	\$ 16,860.00	\$ 1,405.00	0.4371%	15	\$ 25,290.00	\$ 2,107.50	0.5970%	30	\$ 75,870.00	\$ 6,322.50	1.5329%	25	\$ 36,480.00	\$ 3,040.00	0.8140%
49	Vales y Despensa (% Porcentaje / Cuota Fija)	0%	\$ -	\$ -	0.0000%	0%	\$ -	\$ -	0.0000%	15%	\$ 557,789.40	\$ 46,482.45	11.2696%	10%	\$ 327,897.82	\$ 27,324.82	7.3217%
50	Fondo de Ahorro (% Porcentaje / Cuota Fija)	0%	\$ -	\$ -	0.0000%	0%	\$ -	\$ -	0.0000%	15%	\$ 500,788.40	\$ 41,732.45	10.1181%	10%	\$ 327,897.82	\$ 27,324.82	7.3217%
51	Transporte (Dos Unidades por Turno)	0	\$ -	\$ -	0.0000%	2	\$ 174,082.40	\$ 14,506.87	4.1094%	8	\$ 698,329.60	\$ 58,207.47	14.0689%	0	\$ -	\$ -	0.0000%
52	Incentivos (Promedio por Persona)	\$ -	\$ -	\$ -	0.0000%	\$ -	\$ -	\$ -	0.0000%	\$ 28,857.22	\$ 2,396.10	0.6039%	\$ 2,887.17	\$ 326,857.22	\$ 27,238.10	7.2985%	
53	Premio de Puntualidad (% Porcentaje S/ Salario Tab / Cuota Fija)	\$ -	\$ -	\$ -	0.0000%	5%	\$ 149,044.47	\$ 12,420.37	3.5184%	10%	\$ 333,859.60	\$ 27,821.63	6.7454%	\$ 2,570.68	\$ 293,058.00	\$ 24,421.50	6.5438%
54	Premio de Asistencia (% Porcentaje / Cuota Fija)	\$ -	\$ -	\$ -	0.0000%	\$ 952.67	\$ 108,604.00	\$ 9,050.33	2.5637%	\$ 1,715.02	\$ 195,512.00	\$ 16,292.67	3.9502%	\$ 1,428.16	\$ 162,810.00	\$ 13,567.50	3.6354%
55	Indemnización Prima de Antigüedad (25 Días Sal. Min. Tebedador por cada Año Cumplido / Renuncia Voluntaria)	12	\$ 15,174.00	\$ 1,264.50	0.3934%	25	\$ 38,865.00	\$ 3,238.75	0.9175%	30	\$ 52,234.56	\$ 4,352.88	1.0554%	25	\$ 42,751.50	\$ 3,562.63	0.9546%
	Sub-Total		\$ 253,789.94	\$ 21,149.16	6.5768%		\$ 3,742,929.04	\$ 311,910.75	88.3582%		\$ 7,264,307.35	\$ 605,358.95	16.7705%		\$ 3,416,824.08	\$ 284,735.34	78.2954%
	Indirectos																
	I.M.S.S.																
32	Patronal (Salario Integrado Mixto Promedio)	\$ 75.71	\$ 592,328.01	\$ 49,360.67	15.3566%	\$ 119.07	\$ 779,926.97	\$ 64,993.91	18.4111%	\$ 153.57	\$ 959,247.82	\$ 79,237.32	19.3810%	\$ 111.74	\$ 744,953.27	\$ 62,079.44	16.6343%
35	Trabajador (Salario Integrado Mixto Promedio)	\$ 75.71	\$ 74,668.97	\$ 6,239.08	1.9411%	\$ 119.07	\$ 122,490.76	\$ 10,207.56	2.8915%	\$ 153.57	\$ 170,503.38	\$ 14,208.62	3.4449%	\$ 111.74	\$ 113,344.11	\$ 9,445.34	2.5309%
35	S.A.R. (Salario Integrado Mixto Promedio)	\$ 75.71	\$ 63,002.82	\$ 5,250.24	1.6334%	\$ 119.07	\$ 99,083.38	\$ 8,257.79	2.3392%	\$ 153.57	\$ 127,799.75	\$ 10,649.98	2.9821%	\$ 111.74	\$ 92,969.32	\$ 7,749.11	2.0764%
48	Infortuniado (Salario Integrado Mixto Promedio)	\$ 75.71	\$ 157,507.06	\$ 13,125.59	4.0836%	\$ 119.07	\$ 247,733.45	\$ 20,644.45	5.8480%	\$ 153.57	\$ 316,499.38	\$ 26,224.95	6.4553%	\$ 111.74	\$ 232,473.30	\$ 19,372.78	5.1910%
56	I.S.P.T.	\$ -	\$ 282,508.17	\$ 23,542.35	7.3241%	\$ -	\$ 944.13	\$ 78.68	0.0223%	\$ -	\$ 385,721.54	\$ 32,143.46	7.7032%	\$ -	\$ 15,612.53	\$ 1,301.04	-0.3466%
57	Impuesto Sobre Remuneraciones 2% Edo. Mex. (Promedio por Persona)	\$ 555.82	\$ 63,363.35	\$ 5,280.28	1.6428%	\$ 1,127.49	\$ 128,534.11	\$ 10,711.18	3.0142%	\$ 1,791.99	\$ 204,286.31	\$ 17,023.86	4.1275%	\$ 1,131.72	\$ 129,015.61	\$ 10,751.30	2.8808%
	Sub-Total		\$ 668,562.05	\$ 55,713.50	17.3333%		\$ 1,378,722.79	\$ 114,893.57	32.5464%		\$ 2,167,058.19	\$ 180,588.19	43.7840%		\$ 1,297,163.08	\$ 108,096.92	28.9488%
	Costo Total		\$ 4,110,890.49	\$ 342,573.65	106.5798%		\$ 7,979,106.25	\$ 664,925.79	189.1592%		\$ 12,213,736.63	\$ 1,017,911.69	246.7705%		\$ 7,895,233.82	\$ 657,938.45	176.4954%
	Trabajadores	114				114				114				114			
	Costo Total por Trabajador		\$ 36,080.36	\$ 3,005.03	0.9348%		\$ 69,992.16	\$ 5,832.00	1.6522%		\$ 107,139.04	\$ 8,928.17	2.1647%		\$ 69,256.44	\$ 5,771.37	1.5165%

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V. Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Mínimas de Ley) Planta Mexico D.F.			
Costo Nominal 2001		Punto Nominal 2001	
<u>Costo de Nómina:</u>	<u>Importe</u>	<u>Nota:</u>	
Salarios	198,624.82	<p>Valor del Contrato entre el Costo de la Nómina con carga de Impuestos es igual al Costo del Contrato Colectivo sobre Nómina :</p> <p style="text-align: right;">\$21,149.16 \$321,424.48</p> <p style="text-align: right;"><u>0.0658%</u></p>	
Septimo Día	35,502.98		
Días de Descanso	4,763.98		
Vacaciones	9,515.93		
Mano de Obra:	\$ 248,407.71		
<u>Prestaciones:</u>		<p>Total de Nómina con Carga de Impuestos por el 1% es igual a un : <u>Punto Nominal</u></p> <p>Ejemplo: \$321,424.48 1% \$ 3,214.24</p>	
Prima Vacacional	2,378.98		
Aginaldo	10,208.53		
<u>Sub-Total</u>			
	\$ 12,587.51		
	<u>Base</u>	<u>Factor</u>	<u>Cuota</u>
I.M.S.S.	274,225.93	18%	49,360.67
ImpuestoS/Remuneraciones	264,013.98	2%	5,280.28
S.A.R.	262,511.76	2%	5,250.24
INFONAVIT	262,511.76	5%	13,125.59
	<u>Sub-Total</u>		\$ 73,016.77
<u>Valor de la Cláusula entre el Valor del Punto Nominal es igual al Valor de: Puntos Sobre Nómina:</u>			
	<u>Cláusula</u>	<u>Punto Nominal</u>	<u>Valor Puntos S/Nómina</u>
	\$9,515.93	\$3,214.24	2.9506%
<u>Costo Real de la Nómina:</u>			
\$ 321,424.48			
(Suma del costo de nómina más carga de Impuestos)			

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V. Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones Vigentes) Planta Mexico D.F.				
Costo Nominal 2001.		Punto Nominal 2001.		
Costo de Nómina:	Importe:	Nota:		
Salarios	183,516.59	<p>Valor del Contrato entre el Costo de la Nómina con carga de Impuestos es igual al Costo del Contrato Colectivo sobre Nómina :</p> <p style="text-align: right;">\$311,910.75 \$353,015.04</p> <p style="text-align: right;">0.8836%</p>		
Septimo Día	36,902.68			
Días de Descanso	14,972.50			
Vacaciones	13,015.94			
Mano de Obra	\$ 248,407.71			
Prestaciones:		<p>Total de Nómina con Carga de Impuestos por el 1% es igual a un : <u>Punto Nominal</u></p> <p>Ejemplo: \$353,015.04 1% \$ 3,530.15</p>		
Prima Vacacional	5,803.27			
Aguinaldo	20,906.73			
Sub-Total	\$ 26,710.00			
I.M.S.S. Impuesto S/Remuneraciones S.A.R. INFONAVIT	Base	Factor	Cuota	<p>Valor de la Cláusula entre el Valor del Punto Nominal es igual al Valor de: <u>Puntos Sobre Nómina:</u></p> <p>Ejemplo: Cláusula de Vacaciones</p> <p style="text-align: center;">Cláusula Punto Nominal Valor Puntos S/Nómina</p>
	361,077.30	18%	64,993.91	
	535,558.80	2%	10,711.18	
	412,889.08	2%	8,257.78	
	412,889.08	5%	20,644.45	
Sub-Total		\$	104,607.33	
Costo Real de la Nómina:		\$	353,015.04	\$13,015.94 \$3,530.15 3.6871%
(Suma del costo de nómina más carga de impuestos)				

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V. Contrato Colectivo de Trabajo (Condiciones de Propuesta) Planta Mexico D.F.			
Costo Nominal 2001.		Punto Nominal 2001.	
Costo de Nómina:	Importe:	Nota:	
Salarios	213,290.66	<p>Valor del Contrato entre el Costo de la Nómina con carga de Impuestos es igual al Costo del Contrato Colectivo sobre Nómina :</p> <p style="text-align: right;">\$284,735.34 \$373,201.11</p> <p style="text-align: right;">0.7630%</p>	
Septimo Día	39,053.28		
Días de Descanso	8,983.50		
Vacaciones	<u>11,921.05</u>		
Mano de Obra:	\$ 273,248.49		
Prestaciones:		<p>Total de Nómina con Carga de Impuestos por el 1% es igual a un : <u>Punto Nominal</u></p> <p>Ejemplo: \$373,201.11 1% \$ 3,732.01</p>	
Prma Vacacional	12,763.16		
Aguinaldo	26,740.53		
Vales Despensa	27,324.82		
Fondo de Ahorro	27,324.82		
Incentivos	<u>27,238.10</u>		
Sub-Total	\$ 121,391.43		
	Base	Factor	Cuota
I.M.S.S.	344,885.78	18%	62,079.44
Impuesto S/Remuneraciones	535,558.80	2%	10,751.30
S.A.R.	387,455.50	2%	7,749.11
INFONAVIT	387,455.50	5%	19,372.78
	Sub-Total		\$ 99,952.63
Costo Real de la Nómina:		\$ 373,201.11	
(Suma del costo de nómina más carga de impuestos)			
	Cláusula	Punto Nominal	Valor Puntos S/Nómina
	\$11,921.05	\$3,732.01	3.1943%

4.11 Estrategia de Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo

Negociación Colectiva de Trabajo

Recomendaciones practico juridicas para efectuar una exitosa negociación colectiva de trabajo con los representantes sindicales.

Aspectos prácticos :

Cotidianidad.- *Las revisiones contractuales deben realizarse bajo un esquema de cotidianidad, es decir, durante los 365 días de cada año (Periodos de dos años), en lugar de realizarlo dos o tres semanas previas de la fecha limite del contrato, evitando así, un proceso de crisis con graves implicaciones para la empresa.*

Una excelente revisión dificilmente se va a concretar en buenos términos cuando la planeamos un mes previo a su vencimiento.

Participación integral.- *La relación sindicato-empresa no puede concretarse a un juego de poderes o un seguro de vida por la permanencia en la empresa de quienes están negociando, requiere de un factor determinante profundamente coparticipativo, proactivo y de una dinámica permanente. Ambas partes deben manifestar abiertamente sus objetivos, lograr consenso y participar de manera integral.*

Corresponsabilidad.- *Por lo general el responsable de las Relaciones Laborales en las empresas es el Área de Recursos Humanos, no obstante lo anterior, debe ser una responsabilidad compartida por toda la organización y en general todos quien la integran son corresponsales del éxito o fracaso de la relación laboral.*

Convicción por información.- *La objetividad de la información estadística expuesta es un factor determinante para lograr la convicción de los representantes sindicales en la relación laboral. Aspectos como productividad, Indices de rotación, ausentismo, ventas, etc.*

Aunado a los aspectos anteriores, cabe señalar que la relación laboral requiere de un plan estratégico que permita la coparticipación de los sectores empresa y sindicato en los objetivos clave del negocio, logrando con ello que el sector sindical pase de ser parte de un problema a formar parte de la solución.

Cultura Laboral

Los dirigentes de las Relaciones Laborales deben estar convencidos que las organizaciones requieren de una nueva cultura laboral, planeada, diseñada y construida en conjunto con la representación sindical y la de los trabajadores.

La nueva cultura laboral implica el compromiso serio de la alta dirección y la representación sindical, comunicación, capacitación y, en general de un proceso permanente y conjunto.

Lo cual nos llevara a una negociación de contrato colectivo saludable, rentable y productiva.

Revisión de Contrato Colectivo

Legalmente los sindicatos poseen la facultad de emplazar a huelga a efecto de llevar a cabo la revisión de sus contratos colectivos. Habitualmente la empresa no suele dar contestación a dichos emplazamientos, motivo principal, no existe sanción al respecto, no obstante lo anterior, es recomendable contestar el emplazamiento a huelga, mismo que permitirá indicarle al sindicato las posibilidades y postura de la empresa previos a la negociación y por otro lado hacer de conocimiento de la autoridad competente, la Junta de Conciliación y Arbitraje los posibles errores jurídicos del emplazamiento, que serán la base de la inexistencia de la huelga.

Un aspecto de gran relevancia es hacer un análisis jurídico del pliego petitorio para conocer las obligaciones que puedan generarle a la empresa. Comúnmente se realiza un análisis financiero, económico y administrativo de las peticiones, sin embargo también es prudente conocer su impacto jurídico. Ejemplificando; una prestación otorgada puede generar un incremento en el salario diario integrado en materia de Seguro Social, S.A.R. e Infonavit.

Violaciones al Contrato Colectivo

También es recomendable ofrecer una respuesta a los emplazamientos por violaciones a al contrato colectivo, de tal forma que por este conducto podamos indicarle a la autoridad laboral la naturaleza de las supuestas violaciones o en su defecto establecer la falsedad de las mismas.

Convenios de productividad

En la actualidad la revisión del contrato colectivo es solicitada por el sector empresarial, con la finalidad de introducir nuevos mecanismos de flexibilidad encaminados a la productividad. Aspecto que en términos jurídicos debe tratarse con mucho tacto. Hay momentos en los cuales es fácil solicitar al sindicato eliminar alguna cláusula, sin embargo existen derechos de los trabajadores que no se deben violar y, en caso, de hacerlo, es mas conveniente previamente, indemnizar las cláusulas o en su defecto intercambiarlas por otras prestaciones, obviamente previo análisis.

Aspectos a cuidar durante la negociación

Es mantener informadas a las autoridades competentes de la evolución del caso (Proceso jurídico).

Jurídicamente es importante mantener informado al sindicato (Contar con el asesor jurídico del mismo)

Levantar las actas firmadas por ambas partes de los acuerdos durante la negociación.

Es importante que la redacción este a cargo de un abogado, evitando así, posibles lagunas o errores jurídicos.

Y no olvidar jamás que la negociación debe realizarse con líderes sindicales que efectivamente tengan una representatividad jurídica suficiente para avalar los acuerdos.

Aspectos a considerar al finalizar la Negociación

En la revisión del contrato colectivo debemos considerar las acciones siguientes :

- g) Establecer un convenio con el sindicato en el que se manifieste con toda claridad el porcentaje aumentado.*
- h) Dar la redacción exacta y correcta de las cláusulas del contrato colectivo que se modificaron (No dejarlo a interpretación)*
- i) Determinar a partir de que momento van aplicar las modificaciones*
- j) Establecer la cláusula del contrato colectivo que se modifíco*
- k) Si hay cláusulas nuevas, estudiar donde se aplican*
- l) Colocar en orden el clausulado para facilitar la interpretación jurídica*
- m) Elaborar un documento donde el sindicato desista de su acción de huelga al ver satisfechas sus demandas*
- n) Lograr que el convenio logrado por las partes se eleve a la categoría de laudo ejecutoriado.*
- o) Anexar el convenio al expediente del contrato colectivo*

Recomendaciones antes de cualquier revisión contractual o salarial.

- Diseñar la estrategia previa a la revisión*
- Analizar cuidadosamente la redacción del clausulado y de proceder a modificar lo que amerite (aclaración)*
- Recibir la solicitud de revisión y/o pliego de peticiones según sea el caso*
- Registrar el proceso de negociación con fines de análisis y aclaración posterior.*
- Elaborar proyecto de contrato colectivo o convenio, con base en lo acordado en las negociaciones.*

Contrato Colectivo de Trabajo:

Delimitar la forma expresa del contrato, los campos de acción empresa, sindicato.

- Limitar la intervención del sindicato a los asuntos colectivos.
- No comprometer la facultad exclusiva de la empresa para fijar turnos, horarios, jornadas y sistemas.
- No comprometer la facultad exclusiva de la empresa para seleccionar a su personal.
- No aceptar contratar número de puestos fijos y/o la obligación de cubrir vacantes.
- No ceder puestos de confianza al sindicato.
- Consignar que la jornada se inicie en el lugar o momento en que el trabajador se presenta en su lugar individual de trabajo.
- No subordinar la capacidad a la antigüedad en las promociones.
- Fomentar la comunicación entre empresa y trabajadores.

Criterios de Redacción

- Procurar que la redacción en los contratos sea lo más claro posible y sin rebuscar la interpretación de las cláusulas.

Revisión e Interpretación

- Revisiones anuales y bianuales.

En el primero se revisara únicamente tabulador (salarios) y en el segundo cláusulas (prestaciones) y tabulador.

¿Cuándo se puede exigir obligatoriamente la revisión de un contrato colectivo?

- Si se trata de una revisión integral, es decir, de clausulado y salarial, se puede exigir cada dos años, siempre y cuando se solicite por lo menos 60 días antes de su vencimiento.
- Si se trata de una revisión salarial, se solicite por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

¿Tenemos un tiempo determinado para contestar dicha solicitud?

- Si !! para la revisión contractual a partir de la fecha y firma de recibido tenemos 48 horas y para la solicitud de revisión salarial 24 horas.

Depósito del contrato colectivo de trabajo

Contenido:

- Número de expediente asignado por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.
- Membrete del sindicato titular en cuestión.
- Las firmas de los representantes legales del sindicato y de la empresa en donde son requeridas.
- La vigencia del contrato colectivo de trabajo.
- El tabulador de salarios/comisiones (los montos nunca deben ser menores que los del año anterior).
- El porcentaje de incremento.
- El número de trabajadores de la agencia, y
- El clausulado (obvio).

Si es un contrato colectivo nuevo, se deberá acompañar de:

- Toma de nota del sindicato titular en original y copia simple (es importante verificar su vigencia).
- Poder notarial de Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., en donde aparezca el nombre del representante legal, original y copia simple.
- Los estatutos del Sindicato Titular en original y copia simple.
- Anotar perfectamente el domicilio del centro de trabajo (en su caso, acompañar con copia simple del alta ante la SHCP).

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se debe acudir al departamento de Contratos Colectivos, entregar el contrato colectivo de trabajo al Analista que los recibe para su depósito, quien checa:

- Número de Expediente.
- Firmas de los representantes.
- Domicilio de la fuente de trabajo.
- Y si no hay inconveniente, **sello de recibido.**

Se deben entregar, original y 4 copias del contrato colectivo de trabajo (en la junta se quedan con el original y 2 copias y nos entregan 2 copias una para el sindicato y una para la empresa).

En contratos colectivos de trabajo nuevos, se presenta ante un actuario, quien checa.

- No esta detentado.
- No huelga.
- No depositado anteriormente.
- Que coincidan los datos del sindicato con la toma de nota y el poder notarial con los de la empresa, así como el giro de las misma.

El actuario lo pasa a firma con el secretario del departamento de contratos colectivos y si este autoriza... se deposita.

El depósito en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje es casi similar, salvo que, los analistas, revisan todos los datos de presentación y la documentación completa para proceder al depósito, en donde:

- *Analizan al 100% el contrato colectivo de trabajo.*
- *Verifican la toma de nota (original y copia simple)*
- *Verifican poder notarial (original y copia simple)*
- *Solicitan que comparezca el representante del sindicato o presentar una carta poder certificada del mismo.*
- *Te citan una hora después para la entrega del contrato colectivo del trabajo, el cual queda debidamente sellado y depositado.*

Tip's Contratos Colectivos de Trabajo

- *A manera de protección se deberá depositar el C.C.T. ante la junta local y federal.*
- *Lo recomendable es que cualquier giro de negocio tenga un contrato de protección o formal.*
- *Existen dos revisiones de contratos colectivos, una es de cláusulas y otra de salarios en un año, solo puede haber una de esta.*
- *Cada año se debe renovar los contratos de protección tratando que nunca queden por arriba de lo que en realidad tu estas pagando.*
- *Las revisiones de contrato de protección debe ser lo mínimo que marca la ley y no más de lo que marca la misma.*
- *Lo recomendable es hacer un análisis del mercado (Benchmark), tener una muestra por giro y una Nacional.*
- *Cuando te toque revisar el contrato total es recomendable depositar las modificaciones sobre el contrato y no convenios y en una salarial depositar convenios.*
- *Cualquier tipo de contrato colectivo formal o de protección, debe de estar depositado ante la junta local o federal.*
- *Se tendrá que validar que los registros de los sindicatos estén vigentes y actualizados.*
- *Siempre buscar que los Contrato Colectivos de Trabajo vayan orientados a esquemas de productividad.*
- *Un contrato de protección ampara posibles detenciones, no tiene vida, los empleados no saben si son sindicalizados, no tienen delegados, los formales son todo lo contrario.*

Reglamento interior de Trabajo

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. (art. 422 de la L.F.T.).

Detención de titularidad del contrato colectivo

¿Cómo me entero de una posible detentación?

- Chismes sobre un sindicato entre trabajadores
- Llamadas por teléfono a nominas, informando sobre un sindicato
- Informantes de confianza "orejas"
- Volanteo
- Pintas afuera de las instalaciones o en los baños
- Junta de conciliación

¿Qué hacer?

- Comunicar inmediatamente a tu jefe y este al jurídico
- Recabar la mayor cantidad de información (nombres de los trabajadores implicados en el movimiento, lugares de reunión, volantes, central sindical, líder del sindicato, domicilio del sindicato, etc.)
- Si están volanteando fuera de las instalaciones, déjalos pero trata de conseguir copias, nunca intentes quitarles los volantes.
- Si están pintando las paredes de nuestras instalaciones llama a la policía y denuncia el hecho solamente, no entres en detalles.
- Revisa diariamente los baños y en caso de que tengan leyendas, tápatalas con pintura
- Solicítale a tu abogado que verifique diariamente en la junta de conciliación para evitar o retrasar la notificación
- Es muy importante no dejar crecer estos movimientos, lo mejor es aniquilar a los cabecillas y en su caso platicar con los detentadores antes de que metan la demanda ante las autoridades del trabajo
- Solicita a tus informantes de confianza "orejas" información veraz, esto no es cacería de brujas
- Si tienes detectado a los líderes del movimiento que trabajan en Derecho del Trabajo, S.A. de C.V., procede a su baja, pero buscando causal para poder negociar. Nunca les digas que es por la detentación y trata de que se vayan contentos
- Negocia con los fuertes (que estés plenamente convencido que lo son), pero nunca al 100% de su liquidación
- Cualquier convenio de finiquito, siempre deberá ser ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje
- No falta quien quiera aprovechar el momento y te diga que también esta liderando el movimiento... Cuidado; también hay que darlos de baja pero sin dinero (solo sus partes proporcionales)
- Cuando des de baja a los líderes del movimiento, aprovecha para obtener datos de importancia del sindicato en cuestión como pueden ser: nombre del líder, teléfonos, domicilio, características físicas del líder, donde se citan, etc.
- Es muy importante que para cualquier baja, te firmen renuncia

- *Si te cita el líder sindical que intenta detentar para platicar... Si pero antes comunicarle a tu jefe y recuerda que tu debes elegir el lugar, la fecha, la hora y siempre debes ir acompañado*
- *En la plática no prometas nada, escucha con atención y posteriormente, notifica a tu jefe*
- *Nunca vayas a su "cancha", ni le tomes fotos o película... puedes provocar una bronca mas grande*
- *Piensa que tienes una bronca, pero sobre todo piensa lo que vas a hacer*

Existen varios tipos de líderes sindicales:

- *Los que quieren dinero fácil*
- *Los que quieren un cambio para la gente y dinero fácil*
- *Los que quieren entran a derecho del trabajo y ganar dinero*

Los líderes sindicales quieren y piden dinero... escucha sus demandas y comunicalas inmediatamente a tu jefe

- *Nunca negocies a la primera*
- *Te van a pedir 100 veces más los gastos que han hecho*
- *Si no te puedes comunicar, por alguna causa con tu jefe inmediato, llama a cualquier Gerente de Recursos Humanos o al jurídico, ellos te darán indicaciones al respecto*
- *Si te llega la demanda de titularidad, avisa oportunamente a tu jefe, al asesor legal y al jurídico*
- *Trata de ponerte en contacto con el líder de la detentación y en su caso proponer la audiencia*
- *No confies en nadie nisiquiera en tu sombra, además.. no te angusties recuerda que esta es una parte de nuestro trabajo no es un problema personal, por lo tanto, evita cualquier tipo de dificultad con estas personas*

Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.

México D.F., a 14 de Enero de 2002.

Estrategia Operativa de la Revisión

1ª: Reunión

- *Definir el rol de cómo participaran los integrantes de la Comisión Revisora del Sindicato.*
- 1.- *Hacer énfasis en que es una Comisión con Poder de Decisión*
 - 2.- *Hacer hincapié en que independientemente de la Decisión que se tome, de todos modos van a ser impopulares porque la gente nunca esta satisfecha.*
 - 3.- *Explicar el ciclo de negociación.*

Administración de Conflictos:

YO GANO- TU PIERDES
TU PIERDES- YO GANO
TU PIERDES- YO PIERDO
YO GANO- TU GANAS

La resolución ganar / perder y/o perder / ganar .- Una de las partes logra vencer en el conflicto, logrando sus objetivos y frustrando a la parte opuesta en su tentativa de alcanzar sus objetivos, de esta forma, una parte pierde en tanto que la otra gana.

La resolución perder / perder.- Ninguna de las partes logra consumir sus objetivos, las dos partes desisten de sus pretensiones, es decir, las dos pierden.

La resolución ganar / ganar.- Ambas partes logran alcanzar sus objetivos deseados, mediante la identificación de soluciones satisfactorias a sus problemas, el éxito les permite a las dos partes ganar o vencer.

Y mencionar en cual se quieren ubicar.

- *Iniciar la Negociación pidiéndoles expliquen en que se basan (en base a que) están solicitando un 35% de incremento al tabulador.*
- *En caso de no tener argumentos sólidos, es decir soportado por algún dato técnico, manifestar malestar, haciendo énfasis en que llevemos una revisión abierta y más real.*

- *Presentar información financiera (ventas, utilidades, costos altos (NO CUMPLIMOS EL PLAN))*

En base a la primera parte de la presentación

Dejarlos que piensen.

- *Continuar mencionando que si ya meditaron sus porcentajes y sus peticiones. Si ya se ubicaron en un mejor nivel.*
- *Continuar con la presentación de costos de nómina. COSTO DEL CONTRATO COLECTIVO ACTUAL*
- *Determinación en Puntos.*

(HACERLES VER LO IRREAL DE SU PLIEGO PETITORIO)

- *Terminada la presentación ofrecerles _____ % a tabulador.*

Dejarlos que piensen.

- *Si ya se ubicaron en mejor nivel.*

Hacer la siguiente propuesta.

Ofrecerles _____ % a Tabulador y _____ % a Prestaciones.

Terminar la primera revisión dejándolos al día siguiente.

(Hacer contacto con el "Lider Sindical" para comentar como ve a la Comisión)

2ª: Reunión.

- *Iniciar Sesión preguntando que pensaron de la propuesta que hizo la Empresa el día anterior.*

SI CEDEN MÁS O NO CEDEN.

- *Continuar con información Repercusiones en Derecho del Trabajo, S.A. de C.V.: La competencia, los precios de los productos e Impactos.*

(Pedirles nos dejen pensar) - (Dejarlos Pensar)

Entrar ofreciendo _____ % a tabulador _____ % a Prestaciones

Dejarlos que piensen

- *Regresar pidiendo una respuesta.*

SI CEDEN - O NO CEDEN

Comentar lo bueno de sus revisiones anteriores.

- *¿Hacer énfasis en que han mostrado buena o poca capacidad de Negociación? y, que como es posible que no lleguemos a un arreglo. El riesgo es que si no mostramos capacidad negociadora tendrán que intervenir el Lic. Agustín Cruz Cruz Director General y representante Legal y el Sr. Jorge Trejo Fernández apoderado del Sindicato y nosotros aceptar sus negociaciones.*
- *Entrar pidiendo una respuesta.*

Manifiestar un profundo sacrificio por querer cerrar y llegar a un acuerdo.

DEJARLOS PENSAR HASTA CONCLUIR LA REVISIÓN (mismo día)

En caso de no ceder lo esperado ese día

***PRIMER FOCO ROJO A LA EMPRESA ***

RECURSOS HUMANOS

4.12 Estadísticas Laborales

El entorno Laboral Mexicano se ha transformado de manera significativa, a través de tres vertientes fundamentales : libertad de asociación libertad sindical y libertad de negociación, siendo sin duda el factor mas destacado la estabilidad laboral, confirmada por la disminución continua de huelgas estalladas a nivel federal desde 1994 a 1999: de 114 a 32 huelgas.

En los últimos años se ha presentado un descenso significativo en el número de huelgas, así como en los casos de emplazamientos de huelga por firma, revisión y violación de los contratos colectivos.

La tendencia a la disminución de los conflictos laborales obedece a una política, que, en general, busca la comunión entre los factores de la producción, sin embargo cada entidad ha instrumentado acciones muy peculiares para garantizar la estabilidad laboral.

Secretaria del Trabajo y Previsión Social inicio un programa de actualización y depuración de los contratos colectivos de trabajo.

Se vive un clima de paz laboral, no obstante, esa paz laboral no libera del problema salarial, rezago salarial histórico que hoy en día no hemos superado, causando problemas de productividad, así como enormes distorsiones en el mercado laboral.

Dentro de un clima de confianza, debemos privilegiar la nueva cultura laboral y lograr la conciliación de las partes antes de que den lugar los conflictos en materia jurídica, presidido por un acuerdo de respeto mutuo de los contratos colectivos de trabajo.

Las relaciones laborales empresa-sindicatos están sustentados en dos preceptos básicos:

A) Un convenio de unidad obrero-sindical, firmado al menos por las principales centrales obreras, a través de los cuales los sindicatos se comprometen a disminuir los conflictos de titularidad de los contratos, a partir de la conciliación. Es decir están obligados de manera estricta a manifestar ante la autoridad laboral del trabajo, a efecto de ponerse de acuerdo cual sindicato es verdaderamente el titular o representante del interés mayoritario de los trabajadores.

b) Un convenio de concertación obrero-patronal, documento firmado por patrones y obreros, mediante el cual se comprometen ambas partes a negociar previamente a los conflictos jurisdiccionales para dirimir sus diferencias.

Esquemas que permiten que los contratos colectivos sean revisados sin necesidad de la intervención de la autoridad competente, y por supuesto sin necesidad de llegar a emplazamientos, concretándose exclusivamente al registro del convenio de tabulador o de prestaciones ante la autoridad competente.

ESTADÍSTICAS LABORALES											
Empleamiento e Huelga Propriales por Central Obrera 2000											
Periodo	Total	Integrantes del Congreso del Trabajo				Independientes del Congreso del Trabajo	No Especificados				
		Confederaciones Nacionales						Sindicatos Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas			
		CTM	CROC	CROM	Otras						
Enero	607	369	91	19	70	14	12	12			
Febrero	501	291	69	8	69	17	39	13			
Marzo	515	305	72	18	49	24	29	14			
Abril	430	294	57	16	55	16	27	3			
Mayo	589	351	84	27	71	13	34	7			
Junio	526	322	63	25	70	10	27	9			

ESTADÍSTICAS LABORALES											
Cuentas Comunes del Trabajo 2000											
Periodo	Total	Integrantes del Congreso del Trabajo				Independientes del Congreso del Trabajo	No Especificados				
		Confederaciones Nacionales						Sindicatos Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas			
		CTM	CROC	CROM	Otras						
Enero	419	279	46	13	50	7	66	8			
Febrero	468	449	62	23	45	6	63	20			
Marzo	608	385	81	24	45	6	57	18			
Abril	413	286	66	20	34	14	25	18			

ESTADÍSTICAS LABORALES									
Cuentas Propriales sobre Seguridad Social en México 1999									
Cuentas Propriales				I.M.S.S.		ISSSTE			
Asegurados Afiliados y Ex-Affiliados				14 662		2 312			
Asegurados Afiliados				26 923		7 037			
Pensionados				1 820		368			
Cambios de Pensionados				1 572		317			
Pensionados que retornan a Cuenta Afiliados				127		159			

ESTADÍSTICAS LABORALES											
Poder Adquisitivo del Salario Mínimo en México y la Cuestión Ética											
Índice del Salario por Semestre 1940-1999 (datos oficiales)											
Sexenio	1940	1946	1952	1958	1964	1970	1976	1982	1988	1994	1999
% más o menos		134	276	567	247	184	62	449	465	476	

ESTADÍSTICAS LABORALES									
Empleamiento e Huelga por Tipo de Causal (1999)									
Periodo	Total	Contrato	Revisión de Contrato Ley	Salarios	Contrato	Firma de Contrato Ley	Contrato	Violaciones Promocionales	Otras
Enero	4532	870	117	990	2076	18	352	119	52
Sept.	428	40	10	78	251	3	26	12	0

ESTADÍSTICAS LABORALES								
Incremento Salarios Registrados en Empresas de Jurisdicción Federal 1999								
Mes	Número de Empleados		Número de Trabajadores		Incremento Promocional			
Julio		367		44 410				18 46

ESTADÍSTICAS LABORALES								
Empleamiento e Huelga por Causal de Contrato 1999								
Periodo	Total	Revisión Contrato	Revisión de Contrato Ley	Salarios	Firma de Contrato	Firma de Contrato Ley	Violaciones de Contrato	Violaciones Contrato Ley
1999	2517	519	2	648	1067	0	204	87
Enero	648	177	1	24	154	0	46	3
Febrero	449	87	1	64	238	0	26	5
Marzo	547	124	1	152	253	0	47	5
Abril	468	72	1	84	266	0	31	68
Mayo	423	92	1	84	224	0	48	6

GLOSARIO

A efecto de una mejor comprensión del presente Contrato Colectivo, y en general del presente trabajo, consideramos necesario hacer alusión de una serie de términos vinculados estrechamente con la ya mencionada figura jurídica en materia laboral.

Administración de la Calidad.- Actividad destinada a definir, planificar y evaluar la calidad de un producto a fin de responder a las expectativas de la clientela, buscando al mismo tiempo el costo óptimo.

Antigüedad.- Tiempo de permanencia continua e ininterrumpida de un trabajador con carácter de planta de prestar sus servicios en una empresa.

Bono de productividad o calidad.- Se entiende como tal el incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia un aumento en la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa, es decir, al incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad.

Cantidad que la empresa pagará a los trabajadores en función del cumplimiento de las metas de productividad y calidad

Calidad.- es el hacerlo todo lo mejor posible para cada cliente de cada producto. (Peters y Waterman, según su obra "En Busca de la Excelencia").

Capacidad.- Cuando se trata de una empresa que fabrica u ofrece un producto único, la capacidad se define como el número de unidades por producir en un lapso de tiempo determinado.

Colectivo.- Por que se aplica a una colectividad de trabajadores.

Competencia.- Llámese al mayor número de conocimientos en relación a la labor que se va a desempeñar.

Compensaciones.- Se utiliza el termino abarcando con el mismo las diferentes modalidades (Salarios, beneficios, premios, incentivos, etc), mediante los que las personas son retribuidas por aportar su trabajo a las empresas, es decir, se entenderá por compensaciones todos aquellos pagos, en metálico o en especie, con los que la organización retribuye a quienes en ella trabajan.

Conflicto.- Son las diferencias que surgen entre los sujetos del derecho obrero (El trabajador, el patrón, los sindicatos obreros, los patronales) con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., de los contratos y de las normas de trabajo.

Implica la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden entrar en choque, combate, lucha pelea. Siempre que hablemos de

acuerdos, aprobación, coordinación, resolución, unidad, consentimiento, consistencia, armonía, debemos recordar que estas palabras presumen la existencia o inminencia de sus términos opuestos, como desacuerdo, desaprobación, disensión, desentendimiento, incongruencia, discordancia, inconsistencia, oposición, lo cual significa conflicto.

Contrato.- (El aludido en el presente) significa estrechar, unir, hacer pacto, la acción de unión de voluntades para crear una situación específica; es decir, el acuerdo o convenio que obliga a las partes involucradas a una acción determinada y cuyo cumplimiento puede ser legalmente obligatorio.

Figura jurídica que puede legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios.

El contrato es un convenio en virtud del cual se crean o se transfieren obligaciones y derechos.

Convenio.- es el acuerdo de dos o mas personas con la finalidad de crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

Convenios (Contratos).- Los convenios que producen o transfieren derechos y obligaciones toman el nombre de contratos, es decir, mediante los contratos como instrumentos jurídicos legales se establecen normalmente las obligaciones entre los miembros de la sociedad.

Costumbre.- es decir la repetición de una solución concreta a un problema jurídico también concreto, admitido por la comunidad, si es norma de derecho.

Derecho.- es una ciencia normativa, es decir consiste en un conjunto de reglas encaminadas a organizar las sociedades proyectándolas hacia una convivencia pacífica; reglas que pueden ser o no escritas, pero que finalmente viven presentes en la conciencia del hombre honesto y de los pueblos que tienden a perfeccionarse.

Derecho del trabajo.- Establece tanto las relaciones jurídicas como la prestación de servicios entre los trabajadores y sus patrones, reglamentando además del trabajo en talleres, factorías, industrias fabricas, etc., también lo reglamenta en el hogar, oficinas, embarcaciones, ferrocarriles, minas, etc.

Eficacia.- es una medida normativa que permita alcanzar resultados, es decir el logro de los objetivos previstos, la utilización de instrumentos para evaluar el logro de los resultados, para verificar que las cosas bien hechas, las que en realidad deban hacerse, (logro de objetivos mediante los recursos disponibles).

- Énfasis en los resultados
- Hacer las cosas correctas
- Lograr objetivos
- Utilizar los recursos de manera óptima
- Obtener resultados
- Proponer eficacia a los subordinados
- Maquinas disponibles
- Practicar los valores religiosos
- Ganar el cielo

Eficiencia- es una medida normativa que permita la utilización de recursos en el proceso, llamado al mayor y mejor aprovechamiento por parte del trabajador en sus labores que se traduzcan en un excelente rendimiento.

Es una relación entre costos y beneficios de modo que esta enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera como las cosas deben hacerse o ejecutarse (métodos), con el fin de que los recursos (personas, maquinas, materias primas) se utilicen del modo mas racional posible, se preocupa por utilizar los medios, los métodos y los procedimientos mas adecuados y debidamente planeados y organizados para asegurar un óptimo empleo de los recursos disponibles, la eficiencia no se preocupa por los fines sino por los medios.

- Énfasis en los medios
- Hacer las cosas correctamente
- Resolver Problemas
- Salvaguardar los recursos
- Cumplir tareas y obligaciones
- Capacitar a los subordinados
- Conservar las maquinas
- Asistir a los tiempos
- Rezar

Equidad- Justa igualdad, es en si, la materia prima y primera del derecho, porque descansa sobre la justa igualdad de los hombres, no es sin embargo una regla, cada quien la valora como lo desea, según el espacio, el lugar y las circunstancias.

Empresa- "Derecho del Trabajo, S.A. de C.V."

Estrategia- Para la administración básicamente se entiende la adaptación de los recursos y habilidades de la organización al entorno cambiante, aprovechando sus oportunidades y evaluando los riesgos en función de los objetivos y metas.

Estrategia básicamente sería la forma o el camino que la empresa sigue para adaptarse al contexto y lograr sus objetivos.

Federaciones y Confederaciones- las denominaremos como las uniones sindicales constituidas como la cúspide de las organizaciones obreras o empresariales que tienen como misión el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses en la lucha en defensa del trabajo. (Derechos de la clase trabajadora)

Herramienta- Conjunto de instrumentos.

Huelga- es la suspensión temporal del trabajo concertada por la (coalición) mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores, acompañada dicha suspensión de labores por la presunción a su favor de ser legal.

Siempre lleva implícita la Suspensión temporal de actividades laborales, es decir, dejar intencionalmente de trabajar, misma que es llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Implementar.- Activar

Incentivos.- También llamados alicientes, recompensas o estímulos son aquellos pagos efectuados por la organización a sus trabajadores a través de los salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.), a cambio de contribuciones, es decir; son los pagos que realiza el trabajador a la organización a través de su trabajo, el esfuerzo, la dedicación, su puntualidad, la asiduidad, el esmero, los elogios, etc., cada incentivo y contribución tienen un valor de utilidad subjetivo, ya que varían de un individuo u organización. Lo que es útil para unos es inútil para otros.

Es un estímulo que se asocia a uno o mas factores para producir una actividad determinada, destinado para dirigir, lograr y/o mantener una determinada conducta motivada.

Jurisprudencia.- es la interpretación hecha por los tribunales, sobre las variadas y múltiples opiniones que pueden darse a las propias situaciones, las jurisprudencias no crean normas.

Cuando los Tribunales resuelven una cuestión no prevista por la ley, la sentencia sienta las bases para forjar la norma, mas la decisión no es la norma misma. La solución necesita reiterarse y luego ser admitida por la comunidad, para adquirir la calidad de norma jurídica.

Ley.- es una norma jurídica de conducta, de naturaleza general y de observancia obligatoria con carácter imperativo, además de tener una sanción que obligue a su cumplimiento, emanada por una autoridad socialmente instituida y competente, que conforme al derecho tenga las facultades para legislar.

Ley Federal del Trabajo:

Art.- 1 Aplicación de la Ley

La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Art. 123, Apartado "A", de la Constitución.

Art.- 2 Finalidad y Objetivos

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Lugar de Trabajo.- Lugar y espacio asignados para ejecutar las actividades que le son encomendadas al trabajador, durante su respectiva jornada de labores.

Método.- Es el camino ordenado o razonado de proceder para llegar a un resultado o fin determinado, para descubrir la verdad y sistematizar los conocimientos. Al procedimiento a seguir en el estudio, la enseñanza o la aplicación.

Misión.- Significa la razón de ser o de existir, nos dice hacia donde queremos llegar.

Negociación.- Término utilizado en las relaciones gremiales que se refiere o cuando cualquiera de las partes decide generar un cambio en el conjunto de normas vigentes o establecer nuevas en un ámbito no regulado, con la participación o acuerdo de la otra parte (Partes representantes de los trabajadores, empresa).

Norma Jurídica.- es el sometimiento de los contendientes a un elemento superior que fija los límites a las conductas de cada uno y concilia los afanes discutidos, sancionadas por el estado, caracterizadas por ser obligatorias al imponer deberes y otorgar derechos porque consignan un mandato imperativo.

Obligación.- es la relación jurídicamente entre dos o más personas determinadas o indeterminadas, en virtud de la cual una de ellas llamada acreedor, deudor y la otra acreedor, tiene la facultad de exigir a otra llamada deudor, y esta la necesidad de cumplir, una prestación o un a abstención, que puede ser de dar, de hacer o no hacer, de valor económico o de valor moral.

El contrato es la fuente más perfecta de las obligaciones, porque supone la voluntad de contraerlas.

Procedimiento.- Puede definirse como un conjunto de operaciones organizadas en forma tal que un insumo se transforme en un producto. Acción o modo de obrar. Sinón. Método.

Acción de proceder, método de ejecutar las cosas.

Producción.- Se entiende como tal la adición de valor a un bien, producto o servicio, por efecto de la transformación, es extraer o modificar los bienes con el objeto de volverlos aptos para satisfacer ciertas necesidades.

Productividad.- Se entiende como sinónimo de rendimiento o de eficacia, hacer más con lo que se tiene sin menoscabo de la calidad; también podría interpretarse como la misma cantidad obtenida con mejor calidad, lo ideal sería mayor cantidad y alta calidad, al mismo tiempo.

Es el incremento simultáneo de producción y rendimientos de los recursos humanos y materiales, por medio del aprovechamiento óptimo de estos últimos por el mejoramiento de los métodos de trabajo, conservando los niveles de calidad preestablecidos, cuidando o mejorando la higiene y seguridad del trabajador y de la población en el entorno de la fuente de trabajo, mejorando las condiciones ecológicas de la región, y que conduzca a beneficios económicos, sociales y morales de la colectividad.

Relaciones Gremiales.- Conjunto de actividades que desarrollan tanto los representantes Sindicales del personal como los representantes de la empresa, tendientes a satisfacer las quejas y reclamos a viabilizar comunicaciones, representar o negociar.

Representación.- Término utilizado en las relaciones gremiales que se refiere a cuando el personal es representado en alguna institución interna por el sindicato o cuando los representantes son elegidos por el sindicato o el dirigente sindical. Ante la crisis de representación de las entidades gremiales pueden asumirse que estas maneras de representación admiten múltiples formas y legitimidades.

Rescisión.- rescindir un contrato es deshacerlo, es decir, se refiere a un contrato formalmente celebrado, pero que posteriormente se descubren causas para disolverlo.

Salario Base.- Es la Remuneración Previamente establecida en el tabulador de salarios, parte del presente contrato, cantidad que percibe el trabajador en función al puesto asignado de manera permanente, excluyendo gratificaciones, compensaciones, tiempo extraordinario o cualquier otra cantidad a que tuviese derecho en los términos del presente contrato.

Salario Justo.- Comprende en general el salario suficiente, es decir, el que satisfaga las necesidades del trabajador y su grupo familiar, en especial; alimentación e indumentaria, vivienda, asistencia médica, educación y esparcimiento. Debe permitir una cuota razonable de ahorro, para elevar la condición económica del trabajador y admitir así una imagen de prosperidad y de previsión individual. Finalmente el pago debe ser oportuno, suficiente íntegro y proporcionado a la contraprestación del trabajador.

Sindicato.- Sindicato de Trabajadores "Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de Productos Químicos, Petroquímicos, Farmacéuticos y Laboratorios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana".

Tabulador de Salarios.- Lista de categorías existentes con sus respectivos salarios previamente asignados.

Técnica.- Conjunto de procedimientos de un arte o una ciencia. Sinón. Método., habilidad para usar estos procedimientos, para ejecutar cualquier cosa o lograr algo.

Trabajadores de Planta.- Considerados como tal, quienes presten sus servicios de manera definitiva y permanente.

Trabajadores Eventuales.- Considerados quienes presten sus servicios para cubrir vacantes temporales, no pudiendo ser cubiertas por personal de planta o temporales.

Trabajadores por Obra determinada.- Considerados quienes presten sus servicios para realizar trabajos específicos, de tal forma que una vez que se concluya la obra o cese el plazo que le dio origen, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Valuación de un contrato colectivo.- Debemos entender como tal al conjunto de actividades que nos llevan a conocer tanto el valor económico, como la repercusión de cada uno de los conceptos que integran la compensación total de los trabajadores sindicalizados dentro de una organización.

Viable.- Dicese del proyecto que tiene condiciones para realizarse.

Visión.- Es la capacidad de ver mas allá en tiempo y espacio, lo que significa visualizar, en términos de lo que se pretende alcanzar o llegar a ser.

Una visión clara es vital para derivar y canalizar las acciones apropiadas que traduzcan el contenido de aquella en fructíferas realidades, es decir nos dice cual es el camino que tenemos que seguir para alcanzar esa misión.

CONCLUSIONES

La principal fuente de conflictos y problemas que surgen en materia laboral, nacen de un desconocimiento de los preceptos jurídicos antes mencionados, así como una falta de habilidades de negociación por parte de los factores que implican una relación laboral.

Luego entonces, el proporcionar los elementos teórico prácticos sobre estos temas a todos los niveles de las organizaciones, vigilando el cumplimiento en tiempo y forma de los derechos y obligaciones de ambas partes (Empresa / Trabajador), permitirá una mejor relación de trabajo que se traduce en mayor productividad y el sano desarrollo del factor mas importante de una empresa o institución "El factor Humano".

En concreto, podemos aseverar que es necesario cuantificar las demandas sindicales y poseer el conocimiento preciso de sus repercusiones, fundamental para establecer una estrategia de negociación y, posteriormente, administrar de manera eficaz los convenios, pues la violación al Contrato Colectivo, constituye un motivo de huelga, que al traducirse en dineros es un arma letal para cualquier organización.

Es importante aclarar que la negociación por si sola no resuelve un problema, es decir ninguna técnica por mas refinada que sea podrá sustituir la capacidad negociadora que todos y cada uno tenemos pero que adolecemos de técnicas necesarias para desarrollarlo como una virtud y no como un conflicto y, por supuesto las relaciones de confianza y respeto mutuo entre sindicato y gerencia de relaciones industriales e incluso la labor persuasiva de lograr que el sindicato sea un colaborador mas y no un obstáculo, para llegar mas fácilmente a los acuerdos inmersos en un clima de confianza y respeto mutuo.

Tomando en consideración que los aspectos jurídicos que intervienen en cada negociación son distintos en cada caso, es importante conformar un equipo negociador sólido, integrado por el responsable de Recursos Humanos, Gerente de Finanzas y de Operaciones, así como el responsable del Área Jurídica o el Asesor Jurídico, puesto que normalmente son las personas indicadas que deben aplicar estos conceptos en las negociaciones.

Con el presente trabajo presentamos, los antecedentes históricos, para conocer donde estamos y a donde podemos llegar, a través de una técnica básica, que por su aplicabilidad, permitirá un mejor desempeño de todos los elementos que conforman la organización.

BIBLIOGRAFIA :

Araiza, Luis; "Historia del Movimiento Obrero Mexicano"; México., D.F., Ediciones Cuahutémoc, 1965; 309 Págs.

Baena Sergio Montero Guillermina "Tesis en 30 días" ; México, D.F., Editores Mexicanos Unidos, S.A., Luis González Obregón 5-B, C.P. 06020, Octubre 2000; 100 Págs.

Bailón Valdovinos, Rosalío ; "Legislación Laboral" ; México., D.F., Editorial Limusa, S.A. de C.V., 3ª. Ed., 1990.

B. Filippo, Edwin; Profesor de Administración; "Principios de Administración de Personal"; Editorial McGraw-Hill de México S.A. de C.V., Universidad de Arizona U.S.A.

Cavazos Flores, Baltazar; "Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales", Orientaciones Teórico-Prácticas, Editorial Trillas, 2ª. Edición

Cavazos Flores, Baltazar; "Causales de Despido", Editorial Trillas

Cavazos, Flores, Baltasar; "38 Lecciones de Derecho Laboral", México., D.F., Editorial Trillas, S.A. de C.V., Av. Río Churubusco 385, Col. Pedro María Anaya, C.P. 03340; 7ª. Ed., 1992; págs. 405.

Casa del Libro; "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"; México., D.F., Ediciones Prisma S.A. de C.V., 1994; Págs. 64.

Castorena, J. de Jesús ; "Manual del Derecho Obrero" México., D.F., Editorial Porrúa, S.A., 5ª. Edición XV, 1971 ; págs. 310.

C. Wilson, Randle; El Contrato Colectivo de Trabajo, Su Negociación, Revisión, Principios y Prácticas, Western Reserve University, Editorial Letras, S.A. de C.V. 1960

Dessler, Gary; Professor of Business; "Administración de Personal" Sexta Edición Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.. de C.V. Florida international University

Facultad de Contaduría y Administración; Centro de Investigación, UNAM; **"Objetivo y Realidad del Sindicato en México"**; México, 1972; pág. 7.

García Maynez, Eduardo; **"Introducción al estudio del Derecho"**; México, Edit. Porrúa, S.A. 12ª. ed., 1964, págs. 436.

G. Reynolds, Lloyd; Colaboración : Sidney y Beatriz Webb; **"Economía laboral y Relaciones del Trabajo"**; México., D.F., Fondo de Cultura Económica, 1964; Págs. 493.

Graham Fernández, Leonardo; **"Los Sindicatos en México"**; México, 7ª ed., Editorial Atlamiliztli, A.C., 1969; págs. 374.

Gerard Bertrand, Alejandro y Rodríguez González Gilberto; **"Ley del Seguro Social 1997"**; México, D.F., Av. México 203, Hipódromo Condasa, Delegación Cuahutemoc, C.P. 06100, Primera Edición, Enero 1996, Dofiscal Editores, S.A. de C.V.; págs.136.

Gros Espiel, Héctor; **"La Organización Internacional del Trabajo y Los Derechos Humanos en la América Latina"**, Instituto de Investigación Jurídicas, Serie G. Estudios Doctrinales, Núm. 23, Primera Edición 1978, Dr. 1978 Universidad Nacional Autónoma de México, Dr. 1978 Universidad Nacional Autónoma de México, Dirección General de Publicaciones

Idalberto Chiavenato ; **"Administración de Recursos Humanos"**; México, D.F., Centeno Núm. 109, Col. Granjas Esmeralda, Delegación Iztapalapa, C.P. 09810, Segunda Edición, Abril de 1997, Editorial McGraw-Hill; Págs. 540.

Internet:

[http://www."Canacintra.org.mx/canacintra/home/quien_archivos"/slide007.htm](http://www.)

[http://www."Concanaco.com.mx/FUBDACON".htm](http://www.)

[http://www."Concanaco.com.mx/bienvenidos".htm](http://www.)

[http://www."Concanaco.com.mx/principios".htm](http://www.)

Iturriaga Bravo Luis; **"Estudio Practico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios"**; México, D.F., Av. Del Taller 82, Col. Tránsito, C.P. 06820, Décima Sexta Edición, Mayo del 2001, Ediciones Fiscales ISEF; Págs. 373.

J. Chroden, Herbert; Profesor de Psicología, Sacramento State College **"Administración de Personal"**; W. Sherman, Arthur, Jr. , Profesor de Administración de Negocios, Sacramento State College, Decimoquinta Impresión 1991, Compañía Editorial Continental, S.A. de C. V.

Lechuga Santillán Efraín C.P.; **"Fisco Nominas" Compendio de Leyes, reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia;** México, D.F., Torres adalid 707-Planta Baja, Col. Del Valle C.P. 03100, Vigésima Edición, Enero 2001 Ediciones Fiscales ISEF; Págs. 305.

Lojkine, Jean; **"La Clase obrera, Hoy"**, XXI Siglo Veintiuno Editores, Primera Edición en español, 1988

L. Byars, Lloyd; *Profesor de Administración y Jefe del Departamento de Administración, Graduate School of Business Administration Atlanta, University Atlanta, Georgia 30314* **"Administración de Recursos Humanos"** Conceptos y Aplicaciones, Editorial Interamericana S.A. de C.V., México D.F. 1984, W. Rue, Leslie; Profesora Adjunta de Administración, Georgia State University

Peniche López, Edgardo; **"Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil"**; Mexico., D.F., Av. República de Argentina, 15, Editorial Porrúa, S.A., 8ª. Edición, 1972; Págs. 321.

Rodríguez Valencia, Joaquín; **"Administración Moderna de Personal 3"**; México., D.F., Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V., Heriberto Frias 1451, Col. Del Valle, 1993; pag. 231.. Licenciado y Maestro en Administración: Maestro en el Área Administrativa en Diversas Universidades: UAP. U. de Madero, UIA, U. de la Sierra; Presidente del Colegio de Administradores (CLAP); Presidente de la Academia Regional de Investigación y Posgrado en Contaduría y Administración. ARIPCA-ANFECA Región 5, Consultor y Capacitador, Externo en Materia de Administración.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público **"Diario Oficial de la Federación"**; Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos., México, D.F., mares 1º. de Enero de 2002, Tomo DLXXX No.1, Director : Lic. Carlos Justo Sierra., Impreso en Talleres Gráficos de México. Págs. 117.

Sherman, Arthur; *Profesor de Psicología, California State University, Sacramento* **"Administración de Recursos Humanos"**, 11ª. Edición, Thomson Editores,

International Thomson Editores, S.A. de C.V., Bohlander, George., *Profesor de Administración, Arizona State University, Snell, Scott., Profesor Asociado de Negocios, Pennsylvania State University*

Suárez Aceituno, Jorge Luis y Gerard Bertrand Alejandro; **"Ley Federal del Trabajo"**; México, D.F., Dofiscal Editores, Avenida México 203 Hipódromo Condesa, 06100, 1993 ; págs. 992.

R. Wayne Mondy, SPHR., McNeese State University, Robert M. Noe, SPHR, East Texas State University, Sexta Edición "Administración de Recursos Humanos", Con la Colaboración de: Shane R. Premeaux, McNeese State University, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Sordo Gutiérrez, José e Hinojosa de León, Juan José y Vogel Zolondz, Alfredo.; "Administración de Contratos Colectivos de Trabajo" ; México D.F., Editorial Trillas, , Av. 5 de Mayo 43-105, México 1 D.F., 1976; Págs. 147.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; "Ley Federal del Trabajo", México., D.F., Editorial Porrúa, S.A., 62ª. Ed., 1990; págs. 916.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; "Nueva Ley Federal del Trabajo ." ;México., D.F, Editorial Porrúa, S.A., 22ª. ed., XXIV, 1973 ; págs. 697..

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada";México., D.F, Editorial Porrúa, S.A., 1977.

Zazueta, César; Colaboración : Geluda, Simon., Rivera, Aristedes., De la Peña, Ricardo y Pablos, Jose Luis; "Sindicalismo y Ramas Industriales de Jurisdicción Federal (México, 1978)" ; México., D.F., , Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, Edición 1982 ; págs. 305.

Usenin, V.; "Capacitación Social o Lucha de Clases?, Teorías-Legislación-Práctica, Editorial Progreso