

SEGURIDAD SOCIAL

AÑO XX

EPOCA III

Núm. 70

JULIO-AGOSTO

1971

MEXICO, D. F.

PUBLICACIÓN BIMESTRAL DE LAS SECRETARÍAS
GENERALES DE LA C.I.S.S. Y DE LA A.I.S.S.
ORGANO DE DIFUSIÓN DEL CENTRO INTERAMERICANO
DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

	Pág.
Consideraciones generales	83
Alcances del estudio	84
Características básicas del régimen de convenciones colectivas de trabajo ..	85
Extensión de los convenios colectivos de trabajo	88
Prestaciones	96
5.1. Prestaciones por enfermedad	96
5.2. Prestaciones por accidentes de trabajo	101
5.3. Prestaciones por maternidad	102
5.4. Prestaciones familiares	105
5.5. Prestaciones vinculadas con los beneficios jubilatorios	120
5.6. Otras prestaciones	121
Consideraciones finales	123

COMITE PERMANENTE INTERAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

1. La contratación colectiva de trabajo	133
1.1. Consideraciones históricas y conceptuales	133
1.2. La contratación colectiva de trabajo en el derecho positivo nacional	140
1.3. La norma internacional en la contratación colectiva del trabajo ...	144
2. La seguridad social en los contratos colectivos de trabajo	148
2.1. La seguridad social en el área americana que se analiza	148
2.2. La contratación colectiva de trabajo como medio de integración de la seguridad social	151
3. Repercusiones políticas, económicas y sociales de la contratación colectiva en su interrelación de relaciones de trabajo y de vida	159
4. Cláusulas relativas a seguridad social en los contratos colectivos de trabajo	163
4.1. México	164
4.2. Contratos colectivos propios del sector paraestatal	165
A. Seguridad Social Supletoria	166
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana	166
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la Repú- blica Mexicana	173
B. Seguridad Social Complementaria	181
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Nacional de Tra- bajadores del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social	182
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la Repú- blica Mexicana	189
4.3. Contratos Ley	201
Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio para todos los trabajadores y Pa- tronos de la República Mexicana afectos a la industria azucarera, al- coholera y similares	201
Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados	209
Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio y tarifas de salario de la indus- tria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y me- tálicas	217
4.4. Contratos Colectivos de Trabajo en determinadas industrias o empresas	222
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Me- xicana, Sección 147 y Altos Hornos de México, S. A.	222

	Pág.
Contrato Colectivo de Trabajo que otorgan la empresa Artículos Mundet para Embotelladoras, S. A. y la Unión Sindical de Trabajadores de la Casa Mundet; 1968-1970	233
Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la General Motors de México, S. A. de C. V. y por la otra el Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors de México. 1969-1970	237
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Tabacalera Mexicana, S. A. y el Sindicato Central de Trabajadores de la Industria Tabacquera, 1968-1970	241
Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte, "Cartón y Papel de México", S. A. y por la otra el Sindicato Industrial de Trabajadores de Artes Gráficas, Similares y Conexos del Edo. de México. (1970-72)	247
Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre Transportación Marítima Mexicana, S. A. y sus empresas filiales, Marítima Mexicana, Servicios Marítimos Mexicanos y Transportes Marítimos Anáhuac, y los Sindicatos, Orden de Capitanes y Pilotos Nacionales (Oficiales de Cubierta), Asociación Sindical de Oficiales de Máquinas de la Marina Mercante Nacional (Oficiales de Máquinas), Unión Nacional de Marineros, Fogoneros, Mayordomos, Cocineros, Camareros y Similares de la República Mexicana y Unión de Maquinistas, Mecánicos de Combustión Interna del Golfo de México y Terrestre del Estado de Veracruz	251
4.5. El Seguro Facultativo y el Seguro Adicional	253
4.6. Costa Rica	257
Convención Colectiva de Trabajo entre la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S. A. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones, 1969-1970	259
Arreglo directo entre la Compañía Bananera de Costa Rica y sus trabajadores de la División de Golfito, 1966-1969	263
4.7. Guatemala	267
Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de Tabacalera C.A.S.A. y Tabacalera Centroamericana, S. A.	267
Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo: Sindicato de Trabajadores de la Empresa United Fruit Company y United Fruit Company, S. A.	273
4.8. Honduras	277
Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre la Standard Fruit Company y el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Standard Fruit Company, 1970-1974	277
4.9. Nicaragua	287
Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre Pan American World Airways Inc. y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Líneas Aéreas y Similares "Stelas" 1969-71	288
4.10. Panamá	293
Contrato Colectivo entre Refinería Panamá, S. A. y la Unión de Trabajadores del Petróleo de la República de Panamá, 1969-1972	293
Contrato celebrado entre la Caja del Seguro Social y la Chiriquiri Land Company celebrado por acuerdos signados el 29 de abril de 1970 y el 11 de junio de 1970	297
4.11. República Dominicana	298
Pacto Colectivo entre la Corporación Dominicana de Electricidad y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Dominicana de Electricidad. 1968-1969	300
5. Consideraciones Generales	307
Informe y Consideraciones Finales	323
Relación de participantes	333

SEGURIDAD SOCIAL Y CONVENIOS COLECTIVOS

Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social

Secretaría General

DR. GASTÓN NOVELO
LIC. JUAN BERNALDO DE QUIRÓS

4.—CLAUSULAS RELATIVAS A SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Para compulsar el contenido de la contratación colectiva de trabajo en imposición y superación de la seguridad social, que une a la acción jurídica legal del Estado, la intervención privada contractual de la relación obrero patronal, se ha tenido en cuenta una doble concepción.

Son los términos de seguridad social supletoria y de seguridad social complementaria, encuadrando en el primer concepto los contratos colectivos que se refieren a sectores laborales marginados del régimen nacional existente, y en la segunda las estipulaciones de la contratación colectiva que tienden a superar las prestaciones que ya disfrutan los sujetos asegurados en el sistema.

En la consideración de los países del área geográfica americana que se analiza se han separado en cuanto a México y algunos otros de los que se han podido tener referencias.

En el caso de México, dada la valiosa y numerosa documentación con que se ha contado, se ha tipificado la contratación colectiva en los siguientes aspectos: Contratos Colectivos propios de los entes paraestatales, con subdivisión de seguridad social supletoria y seguridad social complementaria; contratos ley, y contratos colectivos en

determinada rama industrial o empresas de gran importancia. A continuación se hace una referencia a los seguros facultativos y adicionales, que mejoran las prestaciones del régimen existente o incluyen sujetos de aseguramiento pospuesto o no comprendidos en la Ley.

En el particular de los otros países, en donde la documentación ha sido menor, el estudio ha procurado tener en cuenta la contratación colectiva de grandes empresas que operan en el campo de explotaciones agrícolas, que tanta importancia tienen en la economía nacional, y también la celebración por medio del seguro voluntario logrado por contratación colectiva entre la institución del seguro social y la parte empresarial.

4.1 *México.*

La organización sindical de trabajadores en México ha adquirido una gran generalidad y fuerza en su variedad sindical así determinada: gremial, en cuanto a una misma profesión; de empresa, cuando se refiere a determinada negociación; industrial, que agrupa servicios prestados en dos o más empresas de la misma actividad; nacional, cuando la actividad industrial se extiende a dos o más entidades federativas, y de oficios varios, propia de trabajadores de diversas profesiones.

Dichos sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, algunas de ellas muy poderosas, siendo el número de trabajadores sindicalizados en la actualidad de 2.641.923.

Esta unidad de la asociación laboral y su conciencia de clase ha permitido que la contratación colectiva de trabajo adquiriera grandes proporciones.

El número de contratos colectivos de trabajo en su totalidad se ha hecho imposible determinar, y sólo se han podido apreciar los que se refieren a los grupos de industrias que operan en la totalidad del país, y que deben registrarse en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los que ascienden hasta el presente a 1.489. Los más numerosos, hasta totalizar 991 son los relativos a la industria, las comunicaciones, el transporte y las instituciones descentralizadas gubernamentales.

Dado el alto índice de trabajadores sindicalizados y el gran número de contratos colectivos celebrados, los cuales se extienden a veces a los puestos de confianza y a los trabajadores propios de ser-

vicios concesionados, se puede afirmar que, la mayoría de la población económicamente activa recibe beneficios por medio de la contratación colectiva de trabajo.

4.2. *Contratos Colectivos de Trabajo propios del sector paraestatal.*

La particularidad de ciertos servicios o empresas que por su utilidad nacional ha supuesto una ingerencia del Estado, ya sea nacionalizándolos, ya interviniendo en su actividad por medio de participación gestora o económica, ha impuesto una institucionalidad pública o semi pública, que ha adquirido una generalidad hasta el punto de constituir 92 entidades paraestatales. (1)

Los trabajadores o empleados que laboran en estas instituciones están en su mayoría incorporados a los dos grandes regímenes de seguridad social existentes en el país, ya sea del sector privado o del sector público, pero se dan casos en que los beneficios de la seguridad social han sido logrados por medio de la contratación colectiva del trabajo, como también han hecho uso de ésta, los trabajadores de instituciones incorporados a los sistemas estatales del seguro social, para conseguir mejoras en su campo de aplicación.

Ello está lógicamente razonado porque estas actividades de carácter público responden a la ideología del Estado, plasmada en una Constitución eminentemente social, en protección de la clase trabajadora en sus relaciones laborales y en sus condiciones de existencia.

Entre los servicios paraestatales no incluidos en los regímenes de seguridad social se encuentran Petróleos Mexicanos y Ferrocarriles Nacionales de México.

El motivo de ser de esta descentralización social se encuentra, en que ambas instituciones nacieron con anterioridad a la expedición de la ley del seguro social, y que como servicios poderosos en su economía y número de trabajadores, habían conseguido ya por medio de la contratación colectiva de trabajo cláusulas que vienen a integrar un verdadero Código de Seguridad Social.

Examinada la legislación comparada demuestra cómo este proceder se encuentra en otros países, por ejemplo, con Estados Unidos, el Acta de seguridad social y la Ley de seguro social de los ferroca-

(1) Estados Unidos Mexicanos. Manual de Organización del Gobierno Federal. México, 1969-70.

rrileros, en Bolivia la Caja de Seguridad Social y la Caja de Seguro Social de los Petroleros y el Contrato Colectivo entre la Refinería de Panamá y la Unión de Trabajadores del Petróleo de la República de Panamá.

La seguridad social en México se encuentra impartida, pues, por medio de regímenes legales, los propios del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de las Direcciones de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y por conducto de la contratación Colectiva, y que en proceder de exclusividad implican Petróleos Mexicanos y Ferrocarriles Nacionales de México, y en acción de cooperación, principalmente en lo que se refieren al sector público, la Comisión Nacional de Electricidad y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, y en lo referente al sector privado los contratos colectivos industriales y empresariales.

A.—Seguridad Social Supletoria.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE
PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES PETROLEROS DE LA
REPUBLICA MEXICANA

ANTECEDENTES

El primer contrato colectivo de trabajo de tipo general celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de trabajadores petroleros de la República Mexicana se celebró el 15 de mayo de 1942. Dicho Contrato tiene como antecedentes los laudos de 18 de Diciembre de 1937 y 28 de Noviembre de 1940, dictados por la Junta de Conciliación y Arbitraje y los contratos colectivos de trabajo que en lo particular habían celebrado las diversas compañías petroleras que operaban en México hasta el 18 de Marzo de 1938.

El Contrato Colectivo de la industria petrolera tiene alcance nacional y se revisa por lo general cada dos años, estando en vigor el que corresponde al ejercicio de 1969-1970.

POBLACION AMPARADA

Son objeto de este Contrato Colectivo de Trabajo, todos los trabajadores, inclusive los de petroquímica básica que efectúe Petróleos Mexicanos en la República Mexicana y por administración directa y que correspondan a las actividades de operación y mantenimiento de la industria.

El Contrato Colectivo cubre a 75,580 trabajadores, de los cuales 44,421 son de planta; 26,946 transitorios, y 3,213 jubilados. El número de beneficiarios, en virtud de amplio concepto que se da a los familiares del trabajador, asciende a 225,977.

CONTINGENCIAS CUBIERTAS

Las contingencias cubiertas son: enfermedad-maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, enfermedades y accidentes del trabajo.

Enfermedad.

En caso de enfermedad por el solo hecho de pertenecer a la institución se concede asistencia médica general y especializada, cirugía general y especializada, atención dental, hospitalización y atribución de farmacología, y de prótesis y ortopedia durante el plazo que necesite la curación y extendida a esposa, hijos, padres y hermanos y ascendientes y descendientes que dependan económicamente del trabajador.

El subsidio que se atribuye es del cien por cien del salario durante 270 días y 500 días más de prórroga sólo con derecho a médico y medicinas. Los trabajadores transitorios perciben el cien por cien del salario durante 60 días, en concepto de gastos de funeral se conceden 90 días de salario.

El traslado del enfermo a una unidad médica o a su domicilio corre a cargo de la Empresa.

Maternidad.

Cuando se tenga contrato en vigencia en el momento del embarazo, la trabajadora tiene derecho a atención médica prenatal, durante el período que dure el embarazo, en el alumbramiento y con posterioridad a él, así como asistencia médica al recién nacido, por igual gozará de atención ginecológica. Durante 40 días antes y 60 después del parto se concede el cien por cien del salario y conservará todas las prestaciones a que tiene derecho.

Las trabajadoras desempeñarán trabajos fáciles durante tres meses anteriores al parto y en el período de lactancia gozarán de dos descansos extraordinarios por día, de una hora cada día para amamantar o alimentar a sus hijos. Si a consecuencia del parto la trabajadora se encuentra imposibilitada para reanudar sus labores, quedará considerada como enferma y gozará de las prestaciones que esta contingencia implica.

Invalidez.

Por el hecho de ser trabajador, con contrato en vigor, en caso de invalidez se otorga salario completo durante el tiempo que dure la invalidez y si éste es permanente se indemnizará con el importe equivalente a 1460 días de salario que se disfrute en el momento de producirse el riesgo.

Si la incapacidad es menor del 70% la empresa tiene la obligación de reinstalar o rehabilitar al trabajador y si la instalación se hace en una categoría inferior a la que tenía, se indemnizará la diferencia restante, a razón de 3 meses y 20 días por cada año de antigüedad, los trabajadores con invalidez del 70% derivada del riesgo profesional, tendrán derecho a ser jubilados con el 70% de su salario base si han alcanzado 15 años de servicios por lo menos.

En el caso de incapacidad temporal se abonará con el cien por cien del salario y demás prestaciones durante el tiempo que dure la incapacidad hasta 365 días pudiendo ampliarse el plazo a 75 días más.

En el caso de incapacidad permanente parcial, se pagará la indemnización que corresponda conforme a los porcentajes de incapacidad de la Ley Federal del Trabajo, calculada sobre el importe de 1460 días de salario habitual, en el caso de enfermedad profesional se está a lo que determine la lista determinante de la Ley Federal del Trabajo.

En todo caso necesario se goza de atención médica, prótesis y ortopedia y si ocurre la muerte se concede ayuda por 90 días de salario.

Vejez.

Se está en condiciones de jubilarse cuando se tenga 55 años de edad y 25 de labores, o bien 35 años de empleo sin límite de edad.

Teniendo 25 años de servicios y existiendo alguna incapacidad permanente se gozará de jubilación aún en el caso de no tener 55 años de edad, con 25 años de labores y 55 de edad la pensión es del 80% del salario base promediado en el último año, 4% por cada año más de empleo hasta el límite del 100% con 55 años de edad.

Teniendo 30 años de trabajo la jubilación será del 100% del salario promedio del último año de empleo. En caso de jubilación des-

pués de 35 años de servicios, el límite de edad de la pensión será sobre el 100% del salario en el momento en que ésta se produzca.

Sobrevivencia.

La viuda tiene derecho a la última plaza de más bajo nivel pero de base en el momento de jubilación o fallecimiento del trabajador. Si la muerte se produce antes de dos años de jubilación, se le abonará el 100% de los salarios hasta completar dos años. Cualquiera de los hijos huérfanos en edad de trabajar podrá ocupar empleo en la categoría última de base. La pensión por fallecimiento se otorga a la persona asignada por el trabajador en su carta contrato como beneficiario siempre que sea dependiente.

Riesgos Profesionales.

Los trabajadores deben recibir salario íntegro y prestaciones durante la incapacidad temporal hasta que se les dé de alta. Tienen derecho a asistencia médica y al pago de una indemnización de 1,460 días de salario si la incapacidad resulta permanente y total o a la proporción respectiva en incapacidades permanentes parciales. En caso de muerte se cubrirá a los derechohabientes una indemnización equivalente a 1,360 días de salario.

Desempleo.

Indemnización a tres meses y 20 días de salario por despido involuntario, reajuste o renuncia en el empleo.

PRESTACIONES SOCIALES

Vacaciones.

De un año de empleo a 9 años, disfrute de sueldo y compensación del 100% del salario base, durante 21 días prorrogables a 30 días a partir de 10 años de ocupación.

Vivienda.

La empresa abona 18 pesos diarios en concepto de ayuda de renta para la casa y concede facilidades económicas para construcción o compra de casa hasta 130,000 pesos con interés del 11% anual amortizados en 10 años prorrogables a 15 años. También podrán rentarse casas que construya la empresa con renta moderada de 90 pesos mensuales.

Capacitación Profesional.

La empresa imparte cursos de capacitación y adiestramiento para perfeccionamiento técnico para el ejercicio de actividades técnicas. Concede becas a los trabajadores y a sus hijos y abona cierta cantidad en dinero cuando los estudios son bien aprovechados.

Educación escolar y física

Se impone la obligación de establecer escuelas que en la actualidad ascienden a 44 primarias, y se concede un subsidio para escuelas oficiales de grado secundario. Se proporcionan los artículos escolares necesarios y locales para establecer bibliotecas con dotación de libros.

Se tiene la obligación de instalar y mantener campos deportivos en todos los centros de trabajo y ayudar económicamente para el ejercicio de actividades deportivas.

Alimentación.

La empresa paga una cantidad en concepto de alimentos cuando el trabajador presta servicios en lugares distintos en los que labora habitualmente. El patrón instalará comedores de acuerdo con lo que previene el Reglamento de Higiene del Trabajo.

Vestido.

La empresa proporciona ropa de trabajo que requiera la naturaleza de la ocupación.

Transportes.

La empresa concede pases y medios de locomoción al trabajador que labora en lugares lejanos a su domicilio y en ocasión de comisiones y actos sindicales y sociales y para establecer cooperativas a las que presta colaboración. También instala bibliotecas y lugares de recreo para deportes y distracción y juegos infantiles.

Otras prestaciones.

Con el objeto de cooperar al crecimiento de la producción agrícola, el patrón se compromete a gestionar que se arrienden a los trabajadores o a las cooperativas o sociedades que integran tierras nacio-

nales en sitios cercanos a los lugares de trabajo, mediante rentas prácticamente nominales.

Defensa jurídica del trabajador.

La empresa se obliga a defender gratuitamente al trabajador en caso de accidente en tránsito ocasionado por el manejo de un vehículo de su propiedad y mantiene el sueldo del trabajador y aún aporta cierta cantidad en dinero, cuando sea privado de libertad por acto originado en el cumplimiento de sus obligaciones habituales.

Prevención.

La empresa realiza medidas de higiene y seguridad en los locales y lugares de trabajo, y establece comisiones de higiene y seguridad para prevenir el riesgo en el trabajo. La empresa proporciona los equipos personales protectores de daños en el empleo. Los trabajadores deben sujetarse a exámenes médicos periódicos con más frecuencia cuando ejecuten labores insalubres. La empresa proporciona prótesis y ortopedia y servicios de rehabilitación en caso de invalidez.

Rehabilitación.

Se obliga a proporcionar aparatos, órganos y miembros artificiales, y a reparar o reponer el desgaste o inutilización que puedan sufrir las piezas, aparatos, órganos y miembros artificiales.

En caso de incapacidad parcial permanente debido a riesgo profesional, Petróleos Mexicanos debe proporcionar otro empleo compatible con la capacidad física, y si al puesto le corresponde un salario menor, se indemnice la diferencia resultante, a razón de tres meses y veinte días por año de antigüedad.

Fondo de Ahorro.

La empresa descuenta a los trabajadores de planta un 5% de su salario y aporta en 30 de él así como 18 pesos diarios, abono del cual se pueden solicitar anticipos. También se contratan seguros de vida para los trabajadores.

Trabajadores ocupados en empleos marítimos, fluviales y de dragado.

La empresa proporciona a estos trabajadores comida, y cuida de la higiene y aún alojamiento a bordo, debiendo existir en los lugares

un botiquín médico para primeros auxilios. También se obliga de los gastos de enfermedad cuando el trabajador debe ser desalojado del barco y corre del traslado del trabajador fallecido en el extranjero al lugar de su nacionalidad.

Servicios Médicos.

Patrón y Sindicato convienen en prevenir la pérdida de la salud, conservar y mejorar ésta; y en el caso de pérdida, la curación completa y la rehabilitación laboral. Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo se regulan minuciosamente los servicios médicos y se han dictado reglamentaciones propias de hospitales, sanatorios, clínicas y consultorios.

La empresa cuenta para impartir sus servicios médicos con las siguientes unidades:

Un Hospital Central de concentración nacional en el D. F. con clínica satélite y consultorios periféricos. En distintos lugares de la República existen: 3 hospitales de zona, 7 hospitales auxiliares, 6 clínicas satélites, 45 consultorios y 66 agencias subrogadas a instituciones gubernamentales o privadas.

El total de camas existentes es de 842, tanto en unidades directas como subrogadas y el número de médicos con que cuenta la institución es de 1325, así diferenciados: planta 607, transitorios 42, pasantes 116, de iguala 93 y de tarifa 467.

Existe un Instructivo General para prestar y recibir la atención médica.

Se han estructurado programas de enseñanza de postgrado para el personal médico y de enfermería, por conducto del Instituto Mexicano del Petróleo en colaboración con la Universidad Nacional Autónoma y Facultades de Medicina de los Estados Unidos. Se conceden becas y permisos retribuidos para docencias de especialización.

Los servicios médicos de Petróleos Mexicanos tienen conexión y coordinación con otras instituciones de asistencia médica.

FINANCIAMIENTO Y ADMINISTRACION

En las negociaciones y beneficios que imparte el Contrato Colectivo de Trabajo, y en su financiamiento, sólo interviene Petróleos Me-

xicanos, pero el sindicato tiene derecho de queja, para el efecto de que se corrijan las deficiencias o irregularidades que se observen.

El Comité Ejecutivo General tiene a su cargo el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

* * *

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE
FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS
DE LA REPUBLICA MEXICANA

ANTECEDENTES Y CAMPO DE APLICACION

En 1908 se constituyó la Sociedad Mercantil denominada Ferrocarriles Nacionales de México, que fusionó los sistemas del Ferrocarril Central Mexicano y el del Ferrocarril Nacional de México. En aquel entonces hubo algunos contratos de trabajo aislados de especialidades por gremios o sociedades.

El Gobierno Federal se incautó de tales ferrocarriles en 1914 y en 1926 decretó un cuerpo de normas laborales y un reglamento de trabajo muy extenso, que pasó automáticamente a formar el contrato de Ferrocarriles Nacionales de México.

Actualmente existe un solo contrato colectivo de trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, el cual se revisa periódicamente cada dos años.

El 1º de octubre de 1966 se declara vigente la revisión del Contrato Colectivo anterior y el 4 de noviembre de 1968 se reforma dicho contrato con la adición de determinadas cláusulas en vigencia hasta por dos años.

El presente Contrato se aplica sin distinción alguna a todas las actividades que la empresa realice para su mantenimiento, conservación o ampliación del servicio público que tiene encomendado, con excepción de la realización de ciertos trabajos a contratistas establecidos y responsables en los términos de sus instructivos, contratistas que deberán dar preferencia en iguales condiciones en los trabajos encomendados a los ferrocarrileros miembros del Sindicato.

El presente Contrato reglamenta las relaciones entre la empresa y los trabajadores de todo el sistema y se divide en:

Previsiones generales: De observancia para la empresa y los trabajadores de todas las especialidades.

Previsiones comunes: para las especialidades de fuerza motriz y equipo de corrastré.

Previsiones particulares: de observancia para la empresa y los trabajadores de cada una de las especialidades de trabajo.

La empresa no utilizará los servicios de trabajadores que no sean propuestos por el Sindicato, excepto en ciertos casos previstos.

Para ingresar en el servicio, son impedimentos padecer enfermedades infecto-contagiosas transmisibles, tales como lepra, tracoma, lues, o tuberculosis, el alcoholismo crónico o el uso habitual de drogas heroicas.

No es obstáculo para reingresar al servicio el que los trabajadores se encuentren mutilados, lesionados o que padezcan alguna enfermedad profesional adquirida en servicio de la empresa.

El Contrato determina los puestos considerados de confianza. La empresa conviene en no ocupar en los puestos de confianza a trabajadores que sean antagónicos al Sindicato.

El Contrato Colectivo determina como beneficiarios del trabajador a: la esposa legítima o mujer que con este carácter viva con el trabajador; el padre y la madre, siempre que dependan económicamente del trabajador; hijos legítimos o reconocidos hasta los 18 años ó 25 si están estudiando; las hijas solteras de cualquier edad que dependan económicamente del trabajador, el pensionado y su esposa e hijos menores.

El número de trabajadores amparados en puestos de base es de 58.881, que unidos a otro personal en servicio hace un total de 80.633 trabajadores, en tanto que los beneficiarios ascienden a 289.069, de los cuales 23.000 son jubilados.

CONTINGENCIAS CUBIERTAS

Enfermedad, maternidad, riesgo profesional, jubilaciones, garantía de empleo y servicios sociales.

Enfermedad

La empresa proporcionará gratuitamente a los trabajadores que sufran enfermedades profesionales o accidentes profesionales y enfer-

medades o accidentes no profesionales; asistencia médica, incluyendo servicios de especialistas, tratamientos quirúrgicos y fisioterápicos, atención dental y oftalmología.

Los medicamentos que requiere el padecimiento del trabajador para obtener su pronta curación, de acuerdo con el cuadro básico aprobado por la empresa.

Alojamiento y alimentación sana y adecuada en los hospitales de la empresa o en los establecimientos donde sean internados por cuenta de ella.

Los trabajadores cuya enfermedad requiera internación, tienen derecho a permanecer en los hospitales durante un año en caso de accidentes o enfermedades no profesionales y en cuanto al riesgo profesional todo el tiempo que requiere su padecimiento.

La empresa trasladará a los trabajadores que sufran riesgos profesionales, enfermedades o riesgos no profesionales de su domicilio o lugar donde sufra el accidente o enfermedad, al hospital o puesto de socorro más próximo.

En los casos de que por exceso de internación o por la naturaleza del padecimiento, los trabajadores enfermos o accidentados no puedan ser atendidos dentro de los hospitales, o puestos de socorro de la empresa, ésta los internará por su cuenta y bajo su responsabilidad en sanatorios u hospitales particulares.

La empresa proporcionará gratuitamente a los trabajadores los aparatos u objetos necesarios para substituir miembros mutilados o corregir incapacidades que sean consecuencia de riesgos profesionales.

Se marcan diferentes cuotas de reversión de gastos al interesado por internación hospitalaria y atención quirúrgica en caso de familiares del trabajador no considerados beneficiarios y a los trabajadores sujetos al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social o del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las empresas tendrán obligación de que periódicamente les haga un examen de salud a sus trabajadores en períodos no mayor de un año.

La indemnización en caso de enfermedad implica la percepción de la mitad del salario durante los cinco primeros días, y a partir de ellos y por quince días más se mantiene el salario íntegro hasta 60

días, pasando los cuales se vuelve a reducir el subsidio a la mitad de la ganancia en plazo de ochenta días.

Maternidad

Las trabajadoras disfrutarán de descanso con salarios íntegros durante seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Dicho plazo se prorrogará por el tiempo necesario en el caso que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o el parto; en estos casos tendrán derecho al 50% del salario por un período no mayor de 60 días. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, no mayor de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Atención prenatal y atención obstétrica o internación hospitalaria y servicio médico quirúrgico y prescripción farmacéutica.

Riesgos profesionales

Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores, con motivos de su labores o en ejercicio de ellas.

Accidente de trabajo es toda lesión médico quirúrgica o perturbación física o funcional, permanente o transitoria inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior, sobrevenida durante el trabajo o en ejercicio de éste como consecuencia del mismo y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo producido en las mismas circunstancias.

Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobrevenga por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se vea obligado a trabajar y que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos.

Cuando los riesgos se realizan pueden producir: la muerte, incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente e incapacidad temporal.

La indemnización que se pague a los familiares de un trabajador que fallezca a consecuencia de riesgos profesionales deberá ser el equi-

valente al importe de 730 días de salario sin exceder del máximo de 25 pesos por día.

Tendrán derecho a percibir la indemnización por muerte la esposa y los hijos legítimos o naturales menores de 16 años y los ascendientes, la cual se repartirá por partes iguales entre estas personas, a falta de ellos la indemnización se repartirá entre las personas que económicamente sostengan al trabajador, parcial o totalmente.

La indemnización que deberá pagar la empresa a los trabajadores que sean incapacitados total y permanentemente a consecuencia de riesgo profesional realizado o enfermedad profesional deberá consistir una cantidad igual al importe de 1.095 días, sin exceder de 25 pesos por día. En ambas indemnizaciones se está a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Cuando el riesgo profesional realizado produzca al trabajador una incapacidad parcial permanente, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que se fije, comprendido entre el máximo y el mínimo que establece la Tabla de Valuación de Incapacidades, calculada sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiera sido permanente y total. Para el efecto se tomará en cuenta la edad del trabajador, la importancia de su incapacidad, la disminución de sus aptitudes para el desempeño de su profesión y la adaptación de los miembros artificiales cinemáticos que haya proporcionado la empresa.

Cuando el riesgo profesional realizado produzca al trabajador incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago de salarios íntegros, desde el primer día en que se produzca la incapacidad hasta su restablecimiento.

En todo caso de incapacidad sea por accidente o enfermedad profesional, el trabajador recibirá la atención médica que necesite. El Contrato Colectivo de Trabajo contiene una Tabla de Valuación muy detallada que determina 298 casos.

Respecto a enfermedades profesionales se remite a la Tabla establecida en la Ley Federal del Trabajo, pero añade un cierto número de ellas.

La empresa y el Sindicato establecerán las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad integradas por representantes de ambas partes.

Jubilaciones

La empresa se obliga a destinar anualmente el pago de pensiones

jubilatorias que se concedan para cada ejercicio anual la cantidad máxima de 23.680,000.00 de pesos.

La empresa jubilará a sus trabajadores:

Por haber cumplido 60 años de edad y tener por lo menos 15 años de servicios efectivos.

Por haber cumplido 30 años de servicios los varones y 25 las mujeres, cualquiera que sea su edad.

Por incapacidad para continuar en servicio a causa de enfermedad o agotamiento físico incurables y que hayan cumplido 15 años de servicios.

Integran el salario computable para calcular el monto de la pensión jubilatoria, el salario ordinario tabulado y otras cuantías en dinero, como comisiones, iguales y compensaciones. En caso de fallecimiento de un trabajador en servicio o jubilado la empresa entregará a sus familias 1,300 pesos para gastos de funeral.

El personal que sea retirado por jubilación, por tener derecho a ella, disfrutará de una pensión mensual del 100% del promedio del salario mensual obtenido en los dos últimos años de servicio. La pensión jubilatoria no podrá ser menor de 175 pesos ni mayor de 3,053 pesos.

En beneficio del personal jubilado, empresa y Sindicato de común acuerdo, formularán las bases para que con ayuda de la Secretaría de Agricultura y Ganadería se pongan en operación en tres lugares del sistema, sendas cooperativas de producción de ganado menor incluyendo plantas avícolas.

SERVICIOS MEDICOS

La empresa cuenta con hospitales y puestos de socorro y dota de botiquines a las oficinas, talleres, trenes, campamentos ambulantes y lugares donde sea necesario a juicio de partes.

En los hospitales y puestos de socorro se usarán procedimientos modernos plenamente admitidos o sancionados por la ciencia, provistos de mobiliario suficiente, instrumental científico, arsenal quirúrgico y medicinas para la eficaz atención de los enfermos.

La empresa tendrá en los hospitales y puestos de socorro el número suficiente de médicos, médicos especialistas, enfermeras tituladas y demás personal que sea necesario para la atención del servicio.

Los médicos viajeros recorrerán continuamente su jurisdicción provistos de las medicinas y útiles necesarios para la atención médica y quirúrgica.

Las farmacias de la empresa estarán ubicadas en los hospitales y las que tengan contratos para la administración de medicamentos, se procurará que estén situadas lo más cerca de los centros de trabajo.

Los médicos inspectores vigilarán que tanto las farmacias de la empresa, como las particulares contratadas, reúnan los requisitos establecidos en el Código Sanitario y que estén capacitadas para atender la administración de medicamentos.

En el Contrato Colectivo se regulan las formas de atribuir y percibir la atención médica y se hace referencia a Reglamentos de las Direcciones Médicas de Empresas y Sindicato, así como a la Comisión de Vigilancia de Hospitales.

Se cuenta con un hospital de Concentración, un Hospital de estancia prolongada para tuberculosos, 14 Hospitales Regionales, 70 Puestos de Socorro y 11 carros en calidad de Puestos de Socorro Ambulantes. Dichas instalaciones permiten disponer de 11,299 camas y 168 cunas. En casos especiales se contratan clínicas particulares, principalmente psiquiátricas y de enfermedades infecto-contagiosas.

El número de médicos de la empresa asciende a 485 de planta y se subroga además los servicios hasta atender las necesidades y se cuenta con 535 enfermeras tituladas y se prepara el personal administrativo propio de los servicios médicos.

GARANTIA DE EMPLEO

La empresa no podrá llevar a cabo reajustes de puestos de personal o salarios, supresión de altos cargos, ni segregaciones que afecten los derechos e intereses de los trabajadores, sin la comprobación de la necesidad de realizar tales medidas ante el Sindicato. Tampoco se podrán suprimir puestos que se encuentren vacantes por muerte, jubilación o destitución definitiva.

La empresa no podrá cambiar de labores a trabajadores de una especialidad a otra similar o conexas, salvo cuando obedezcan a necesidades del servicio, sin afectar las categorías ni los salarios.

Cuando algún trabajador rechace el cambio de labores o la transferencia de lugar, podrá optar, sino se procede en contrario, ser jubilado si tiene los derechos a ello o bien ser indemnizado con 3 meses de salario tabulado y 20 días por cada año de servicios.

Igual proceder se hará con los trabajadores reducidos del servicio.

SERVICIOS SOCIALES

Todos los trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones con goce de salario ordinario y retribuciones extras que percibirá, en plazo de 30 días, disfrutados 10 días cuando lo determine la empresa y 20 cuando el trabajador lo determine. Se les otorgarán pases y obsequio de viaje redondo por vía corta o larga con escalas para sí y la familia.

La empresa dará a sus trabajadores el servicio de hoteles y de comida en restaurantes que explote directamente o lo arrienda con un 50% de reducción en las cuotas para el público.

La empresa otorgará anualmente una ayuda de 125 pesos para adquirir ropa al personal de planta de especialidades.

En los lugares donde la empresa tenga casas-habitación de su propiedad, las destinará a sus trabajadores, con excepción de ciertas reservas para oficiales de las Divisiones. También se proporcionarán a las Cuadrillas Ambulantes casas portátiles o carros campamento.

Funciona un Instituto de Capacitación Ferrocarrilera, que imparte instrucción y adiestramiento al personal en servicio en varias especialidades, así como se capacita a los trabajadores de otras ramas para sus ascensos.

La empresa pagará oportunamente los gastos de sostenimiento de los trabajadores o hijos de éstos que disfruten de becas y tratándose de los primeros se les conservarán sus salarios.

Prevía recomendación del Sindicato la empresa dará facilidades a sus trabajadores para que practiquen en los puestos de categoría inmediata superior de su especialidad.

La empresa instalará bibliotecas, organizará conferencias, promoverá investigaciones académicas, todo ello para el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores.

La empresa mantendrá permanentemente 200 becas de 200 pesos

mensuales cada una para estudios secundarios y superiores de sus trabajadores o sus hijos y 3,000 becas destinadas a educación primaria elemental con valor de 50 pesos mensuales para los hijos de los trabajadores.

La empresa otorgará 30,000.00 pesos mensuales como subsidio al Sindicato para fomento de deportes.

La empresa se obliga a establecer, en favor de sus trabajadores en servicio activo un Fondo de Ahorro con la aportación de su parte de una cantidad equivalente al 10% del salario tabulado mensual de cada uno de sus servicios, que se entregará en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

DEDUCCIONES Y FINANCIAMIENTO

Las deducciones en lista de raya se harán para proteger en su orden, los conceptos siguientes: impuesto sobre la renta; pensiones alimenticias, previa orden judicial y descuentos sindicales y de previsión obrera. Además de la cuota actual de 10.20 pesos para Previsión Social, que forma parte de la Cuota Sindical, la empresa descontará del sueldo de sus trabajadores que sean el pago total de la prima que importa 60 pesos por mes, del seguro de vida que por 40,000 pesos otorgará dicha Sociedad Mutualista a sus asegurados.

Todo el costo de beneficio que se consignan en el contrato colectivo de trabajo es a cargo de la empresa, sin aportación del trabajador.

Otras entidades de tal índole que poseen Contratos Colectivos similares son: Ferrocarril del Pacífico, con 7 mil trabajadores, y Ferrocarriles Unidos del Sureste con 32 mil trabajadores.

* * *

B. *Seguridad Social Complementaria.*

La contratación colectiva propia de los empleados que sirven a la Institución del Seguro Social con objeto de mejorar las prestaciones que la Ley del Seguro Social concede, es algo usual.

A más del caso de México que se transcribe, existe tal proceder en la Caja Costarricense del Seguro Social y en la Caja del Seguro Social de Panamá.

Por igual, el cuerpo médico al servicio de la Institución del Seguro Social ha logrado convenios directos para superar las prestaciones

que recibe, como son los casos de los Convenios Colectivos entre el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales y varias Asociaciones Médicas Sindicales, celebrados en 1969 y el Convenio de Trabajo entre la Federación Médica Venezolana y el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales de 1964.

* * *

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

La contratación colectiva entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social empezó a celebrarse y entró en vigor el día 1º de septiembre de 1943. Fue revisado por primera vez el 15 de diciembre de 1945. En los términos de ley se ha revisado cada dos años respetándose desde entonces la fecha de vigencia.

CAMPO DE APLICACION

Al 30 de agosto de 1970 el Contrato Colectivo de Trabajo ampara a 59,639 trabajadores.

En los términos del Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de Confianza del Instituto Mexicano del Seguro Social disfrutan de todos los beneficios de la Contratación Colectiva, toda vez que en el propio Contrato no se especifica nada en contrario.

El Contrato Colectivo de Trabajo mejora a la Ley del Seguro Social en algunos aspectos, tales como:

Extensión de la asistencia médica para los hijos de los trabajadores hasta los 21 años de edad. Requisitos: que la mujer permanezca soltera y que el hombre estudie en establecimientos oficiales.

Si no existen beneficiarios de los señalados por la Ley del Seguro Social, se les dá tal carácter a los padres del Trabajador sin el requerimiento de dependencia económica o habitacional.

El Instituto proporciona anteojos de buena calidad sin costo alguno para el trabajador, hasta por dos veces durante la vigencia del período contractual. Requisito: prescripción en los servicios del Instituto.

En los casos de Maternidad la incapacidad se prolonga por un

período de 90 días sin limitación de pre y pos parto. Requisito: Atención en los servicios del Instituto. El tiempo cuenta a partir de la fecha en que se concede la incapacidad por maternidad.

El suministro de leche durante los periodos de lactancia se prolonga a los diez primeros meses en la vida del niño.

Las madres trabajadoras del I.M.S.S., durante el período de lactancia disfrutan de un período de descanso por cada tres horas de trabajo.

Los subsidios por incapacidad por enfermedad general se pagan a razón del salario íntegro del trabajador por un máximo de 52 semanas y se podrá prorrogar hasta 26 semanas más en los términos de la Ley del Seguro Social.

Los subsidios por maternidad se pagan con sueldo íntegro por los 90 días ya señalados.

Los subsidios por Accidente de Trabajo o enfermedad profesional se pagan con el salario íntegro del trabajador y hasta en tanto no se declare la incapacidad permanente.

En caso de muerte del trabajador, sus beneficiarios reciben una indemnización de 150 días del último salario del trabajador y 50 días por cada año de servicios, además de 60 días para gastos de funeral.

En los casos de accidentes de trabajo y riesgos profesionales, si el trabajador pierde algún miembro u órgano que pueda artificialmente reponerse, el Instituto le proporciona los aparatos de prótesis u ortopedia adecuados.

Cuando el riesgo da como consecuencia la incapacidad permanente y total del trabajador o la muerte del mismo, el Instituto entrega a los beneficiarios una indemnización de 200 días del último salario del trabajador y 50 días por cada año de servicios. En los casos de muerte se pagan además 60 días para gastos de funeral.

En el renglón de jubilación y pensiones se mejora la Ley del Seguro Social al concederse la jubilación por vejez a los 60 años de edad o a los 30 años de servicios, elevándose las cuantías hasta el 90% del último salario del trabajador, tanto para los casos de vejez como para los de invalidez total permanente.

El Sindicato ha venido celebrando cursos periódicos para capacitación de los trabajadores al servicio de la Institución del Seguro Social, en conocimiento de la legislación, reglamentación y ordenamien-

tos, así como en lo relativo a organización y funcionamiento de los servicios a impartir. También se conceden becas y licencias con salario a efecto de ampliación de estudios.

PRESTACIONES NO CONTEMPLADAS EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL LOGRADAS POR EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Existen en el Contrato Colectivo otras prestaciones que por tener repercusión directa en el salario del trabajador no pueden considerarse exclusivamente en el renglón de protección pero que sí tienen un gran contenido social, tales como Aguinaldo, Fondo de Ahorro, Gratificación por antigüedad, Ayuda para el pago de renta de la casa habitación, Despensa Familiar, Créditos Hipotecarios y Compensaciones por insalubridad médica o emanaciones radioactivas. También existe una mutualidad de carácter facultativo en la cual se forma la póliza con aportación de diez pesos por cada caso de defunción o incapacidad permanente.

FINANCIAMIENTO

El Contrato Colectivo es financiado por el Instituto, excepción hecha del régimen de jubilaciones y pensiones al cual contribuyen los trabajadores con el 1% de los salarios mayores de \$90.00 diarios. Los trabajadores del Seguro Social cotizan en los términos de la Ley del Seguro Social para los seguros de enfermedad general y maternidad, invalidez, vejez, cesantía y muerte y los costos de los beneficios en que se mejora la Ley, los absorbe el Instituto en su calidad de patrón.

EVOLUCION DE BENEFICIOS ACORDADOS POR LOS DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS EN EL PROCESO DE SUS DISTINTAS REVISIONES PERIODICAS

Los más importantes logros del Contrato Colectivo de Trabajo en el proceso de sus revisiones periódicas se puede sintetizar de la siguiente manera:

1943.—Se pactan 9 días de descanso obligatorio y 10 de vacaciones cada seis meses a partir del primer año de servicios, 15 días de incapacidad al año por enfermedad general con sueldo íntegro, 15 días más con medio sueldo y 30 días más sin sueldo. Se reglamenta la alimentación para el personal de Sanatorios.

1945.—Se agrega un día más de vacaciones por cada año de servicio hasta llegar a 15. La asistencia médica a los padres del trabajador

cuando éste no tiene beneficiarios. Las incapacidades se prolongan a 30 días con sueldo íntegro, 30 días con medio sueldo y 30 días sin sueldo. Se pacta la indemnización por fallecimiento del trabajador en tres meses del último salario. En el caso de riesgos profesionales el subsidio será con salario íntegro hasta que no se declare la incapacidad total o permanente.

1947.—Se eleva a 11 los días de descanso obligatorio (10 de mayo y 14 de septiembre). Se pacta la indemnización por separación injustificada en tres meses de salario y dos días por cada mes cumplido. En los casos de invalidez o vejez la indemnización se pacta en tres meses de salario más las prestaciones de la Ley del Seguro Social. Los trabajadores que lo necesiten tendrán anteojos gratuitos hasta por dos veces durante la vigencia del contrato. Se pacta el establecimiento de Guarderías Infantiles para cubrir todas las necesidades de las madres trabajadoras del I.M.S.S. En los casos de Maternidad las trabajadoras gozarán de licencia con salario íntegro por 60 días. El suministro de leche se prolonga hasta los 10 meses del recién nacido. Las incapacidades por enfermedad general serán hasta por 45 días con sueldo íntegro. En los casos de muerte se agregan 45 días para gastos de funeral. Los médicos radiólogos gozarán de un período más de vacaciones cada año.

1949.—Los días de descanso obligatorio se elevan a 15 (21 de marzo y 3 días de la semana Mayor). La indemnización por despido injustificado se eleva a 105 días del último salario y 3 días por cada mes cumplido en el servicio. En los casos de invalidez o vejez la indemnización será de 105 días del último salario más las prestaciones de la Ley del Seguro Social. Las incapacidades de Maternidad se prolongan hasta 84 días con salario íntegro. La Canastilla para el recién nacido y el suministro de leche se hace extensivo a todos los hijos de los trabajadores del I.M.S.S. Se pacta la prestación de Créditos Hipotecarios. Las incapacidades por enfermedad general serán por 60 días con sueldo íntegro y 60 días con medio sueldo para los de más de 5 años de antigüedad se eleva a 90 días. En los casos de muerte la indemnización será de 105 días del último salario más 3 días por cada mes cumplido y 60 días para gastos de funeral. Se pacta el aguinaldo anual consistente en un mes de sueldo tabular.

1951.—La indemnización por despido injustificado se eleva a 150 días del último salario y 50 días por cada año de servicio o parte proporcional. La indemnización por vejez o invalidez se eleva a 150 días del último salario. La asistencia médica se extiende a los hijos hasta

los 21 años de edad. La incapacidad por enfermedad general se amplía a 39 semanas con sueldo íntegro. La indemnización por muerte se eleva a 150 días del último salario más 50 días por cada año de servicio y 60 días para gastos de funeral. Se pacta un sobre salario para médicos y dentistas. En los casos de riesgos profesionales la indemnización por muerte se eleva a 200 días del último salario y 50 días por cada año de servicio y 60 días para gastos de funeral. El Instituto deberá proporcionar los aparatos de prótesis y ortopedia que necesite el trabajador. El subsidio en casos de riesgos profesionales se prolonga por 265 días con sueldo íntegro. El aguinaldo anual de los trabajadores se eleva a dos meses de sueldo nominal. Se pacta el Fondo de Ahorro constituido con el 2% del salario del trabajador.

1953.—Los Créditos Hipotecarios se elevan hasta \$50,000.00 con un interés del 7% anual destinándose para este fin la cantidad de 10 millones. Se pacta un sobre salario por insalubridad y emanaciones radio activas. El aguinaldo anual de los trabajadores se eleva a 2 y medio meses de sueldo nominal. El Fondo de Ahorro queda incorporado al salario del trabajador, con carácter optativo y con la aportación que desea el trabajador.

1955.—Se fija una cantidad supletoria de la prestación de guardería en \$60.00 para aquellos niños que no alcancen lugar en las guarderías establecidas y 10 pesos mensuales por cada niño para gastos de transporte. La incapacidad por maternidad se prolonga a 90 días con sueldo íntegro. En el renglón de jubilaciones se pacta un tanto igual más, a las prestaciones del Seguro Social y 150 días del último salario como indemnización. Se pacta una despensa familiar y una gratificación por antigüedad consistente en 15 días de sueldo nominal por cada 5 años de servicio.

1957.—Los Créditos Hipotecarios se amplían hasta 15 años. Las incapacidades por enfermedad general se prolongan hasta 52 semanas con sueldo íntegro. Se pacta un sobre sueldo para médicos familiares y no familiares. La prestación de antigüedad se eleva a dos quinceanas por cada cinco años de servicio.

1959.—Las incapacidades por enfermedad general se podrán prorrogar por 26 semanas más con sueldo íntegro. Se incrementa el sobre sueldo para médicos y se incluye a los dentistas. Se pacta la ayuda para el pago de renta de la casa habitación en \$200.00 mensuales.

1961.—Se aumentan los créditos hipotecarios a la suma de \$100,000.00 Se incrementa el sobre sueldo de médicos y dentistas.

1963.—Se incrementa en un 75% el sobre sueldo a médicos y dentistas. Las prestaciones de antigüedad comprende a los trabajadores más antiguos con 7 quincenas para los de 20 años y 9 quincenas para los de 25 años. La ayuda de renta se eleva a la cantidad de \$300.00 mensuales.

1965.—El aguinaldo anual se eleva a 3 meses de sueldo nominal.

1967.—Los Créditos Hipotecarios serán respaldados por una partida de 50 millones de pesos. El sobre salario para médicos y dentistas se incrementa en 9%. La Ayuda para el pago de renta de la casa habitación sube a \$375.00. La prestación de antigüedad protege a los trabajadores con 30 años de servicio con 11 quincenas de sueldo nominal al año. Se establece el régimen de jubilaciones y pensiones con una cuantía máxima del 90% del salario del trabajador con 60 años de edad y 30 de servicios (el sueldo será promediado en los 18 meses anteriores a la jubilación).

1969.—Se pacta un día más de descanso obligatorio cada 6 años (1º de Diciembre). Un período extra de vacaciones al año para los trabajadores con más de 20 años de servicio. La partida de créditos hipotecarios se eleva a cien millones de pesos. El sobre salario para médicos y dentistas se eleva un 10%. La prestación de ayuda de renta se eleva a \$400.00 mensuales. Se incrementa la prestación de antigüedad con dos quincenas más por cada cinco años de servicio hasta un máximo de 13 quincenas por 30 años de servicio. El régimen de jubilaciones y pensiones se mejora al obtener jubilación o pensión con el último salario y la jubilación a los 30 años de servicio sin límite de edad.

*La tabla acordada para tabular las pensiones
está así determinada*

A. Jubilación por años de servicios y por edad avanzada		B. Pensión por invalidez y por riesgos profesionales	
Número de años de servicio	Cuantía quincenal de la pensión en % del salario-base	Número de años de servicios	Cuantía quince- nal de la pensión en % del sala- rio-base
10	50	3 a 10	60
11	51	11	62
12	52	12	64
13	53	13	66
14	54	14	68
15	55	15	70
16	57	16	72
17	59	17	74
18	61	18	76
19	63	19	78
20	65	20	80
21	67	21	81
22	69	22	82
23	71	23	83
24	73	24	84
25	75	25	85
26	78	26	86
27	81	27	87
28	84	28	88
29	87	29	89
30	90	30	90

De acuerdo con lo establecido por la Nueva Ley Federal del Trabajo a partir de septiembre del año actual se concede un suplemento del 25% en el importe de las vacaciones anuales pagadas.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA
COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y EL SINDICATO
DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA

La Comisión Federal de Electricidad fué creada por Ley de 14 de agosto de 1937, adicionada por el Decreto del 23 de marzo de 1941, fecha a partir de la cual ha venido celebrando Contratos Colectivos con los trabajadores a su servicio.

P R O E M I O

Consideran la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, que es de interés nacional consolidar y desarrollar el servicio público de electricidad para servir económicamente al progreso del país, y por lo tanto, se comprometen a estudiar de modo permanente todo lo que favorezca el más conveniente aprovechamiento de los recursos físicos y humanos y a adoptar los acuerdos conducentes para aplicar principios técnicos y económicos, organizar el trabajo, perfeccionar los sistemas, capacitar y adiestrar a los trabajadores a fin de incrementar la productividad en todos los órdenes y garantizar rendimientos del patrimonio de la institución para su continua reinversión.

La Comisión Federal de Electricidad se obliga a respetar los derechos de los trabajadores y a favorecer sistemas que contribuyan a mejorar el derecho al trabajo, al salario, a la salud, a la higiene y seguridad, al aprendizaje, al descanso, a la educación de los hijos, a la formación del patrimonio familiar, a la jubilación y, en lo general, al disfrute de las prestaciones que la Comisión otorga y se compromete a mejorar de acuerdo con sus posibilidades actuales y futuras y fundadas en la productividad de cada centro de trabajo y de la Comisión en su conjunto.

CAMPO DE APLICACION

El presente Contrato Colectivo de Trabajo comprende 19 empresas disueltas e integradas a la Comisión y cubre 6,000 trabajadores de planta, excluyendo a los de confianza.

El Contrato se celebra por tiempo indefinido y será revisado cada 2 años; su vigencia comienza el 1º de junio de 1970.

DE LA PREVISION SOCIAL Y DE LOS RIESGOS

La seguridad en el trabajo es un derecho y una obligación tanto para el trabajador como para la Comisión, exigibles en los términos de las disposiciones establecidas en este Contrato, en la Ley y en los Reglamentos sobre Seguridad e Higiene.

Para prevenir accidentes, la Comisión establecerá en todas sus dependencias, condiciones físicas seguras y tratará de evitar los actos peligrosos de las personas, para cuyo efecto desarrollará programas de seguridad industrial.

Toda maquinaria e implemento de trabajo se revisará periódicamente para cerciorarse de su buen estado y rendimiento y, en su caso, se les reparará oportunamente.

Con sujeción a lo previsto por el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y de acuerdo con las recomendaciones de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, las partes formularán reglamentaciones especiales para evitar los accidentes en el trabajo.

Para prevenir accidentes e investigar las causas de los mismos, se formará una comisión integrada por representantes de la Sección y de la Comisión, que se denominará Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y que funcionará en los términos previstos por el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y por el nuevo Reglamento de Higiene del Trabajo.

La Comisión tendrá en sus oficinas, plantas generadoras, subestaciones, talleres, campamentos, y en general en todas sus dependencias en donde sea necesario, y haya trabajadores permanentes, baños, lavabos, servicios sanitarios, filtros, agua purificada, vasos, toallas, jabón y papel.

La Comisión tendrá en sus oficinas, plantas generadoras, subestaciones, talleres, campamentos, vehículos y en general en todas sus dependencias en donde haya trabajadores permanentes, botiquines bien equipados para la atención de casos urgentes, mismos que estarán bajo el cuidado de trabajadores.

RIESGOS DE TRABAJO

Son riesgos de trabajo los accidentes que se realicen en las cir-

cunstancias y características que señala la Ley Federal del Trabajo, las enfermedades que la misma determina y, en general, todas aquellas que sean consecuencia de las labores o del ejercicio de ellas.

Las incapacidades por riesgos de trabajo se fijarán de acuerdo con la Tabla de Valuación de la Ley Federal del Trabajo y aquellas no mencionadas en dicha Tabla, serán determinadas por las partes contratantes en arreglos particulares.

Las responsabilidades y obligaciones de la Comisión en los casos de riesgos de trabajo son las siguientes:

Proporcionar asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia que sea necesario, todo de la mejor calidad.

Pagar íntegramente el salario que estén percibiendo el trabajador en el momento de sufrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho en su caso.

Pagar al trabajador que sufra una incapacidad total permanente, una indemnización equivalente al importe de 1,400 días de salario en los términos de la Ley y la misma indemnización a las personas que conforme a la Ley tengan derecho cuando el riesgo produzca la muerte inmediata del trabajador o después de haber estado sujeto a la atención médica. Cuando el riesgo produzca una incapacidad parcial permanente, la indemnización se pagará al trabajador, aplicándose los porcentajes que señala la Ley sobre la cantidad que arrojen los 1,400 días de salario.

Proporcionar al trabajador que no pueda desempeñar las labores del puesto que tenía al ocurrirle el riesgo, otro puesto compatible con sus aptitudes, sin que esto sea motivo para que se le haga descuento alguno en la indemnización a que tenga derecho.

En ningún caso el trabajador accidentado a quien se le asigne un nuevo puesto percibirá salario menor al que tenía al ocurrirle el riesgo.

Proporcionar los medios y gastos necesarios para el traslado de los trabajadores al lugar más cercano cuando donde ocurra el riesgo no se pueda, en concepto del médico de la Comisión, proporcionar la atención médica.

Cuando el trabajador muera o quede total o permanentemente incapacitado a consecuencia de un riesgo de trabajo, la Comisión concederá una compensación de 15 días de salario por cada año de servicios, independientemente de la indemnización a que se refiere esta cláusula, no se pagará dicha compensación cuando el trabajador opte por acogerse al beneficio de la jubilación en los términos que fija este contrato.

RIESGOS NO PROFESIONALES

Riesgos no profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores y que no son motivados por sus labores o en ejercicio de ellas.

En los casos de riesgos no profesionales, los trabajadores de base tendrán derecho a las prestaciones que a continuación se determinan:

Asistencia médico quirúrgica, obstétrica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo máximo de 52 semanas para la misma enfermedad, incluyendo la atención de cualquier especialista que se requiera, análisis de laboratorio, estudios radiológicos, transfusiones, aplicación de inyecciones y asistencia dental.

Percibir salario íntegro por el tiempo que duren imposibilitados para trabajar sin que exceda de un período de 150 días.

Al quedar separado definitivamente del servicio a causa de un riesgo no profesional, recibirá como compensación una cantidad equivalente a 60 días de salario y si el trabajador ha prestado servicios de uno a tres años; después de tres años de servicios recibirá una compensación igual a la que establece este mismo contrato para los casos de separación voluntaria.

Cuando el trabajador a que se refiere este inciso tuviera más de 10 años de servicios en la Comisión, podrá escoger entre la compensación aludida o la jubilación en la forma que establece la cláusula relativa a jubilaciones de este contrato.

Cuando el accidente o la enfermedad no profesional traigan como consecuencia la muerte del trabajador, la Comisión entregará a los familiares inmediatos de aquél o a las personas que dependan económicamente de él, el importe de 30 días de salario por cada año de servicios prestados a la Comisión. Para este objeto los trabajadores

suscribirán una carta por triplicado con intervención del Sindicato, en la que designen de una manera clara y precisa a los beneficiarios del mismo a quienes deberá entregárseles la cantidad en cuestión.

La Comisión se obliga a proporcionar a los familiares de los trabajadores, en los lugares donde no opera el régimen del Seguro Social, el servicio médico y de medicinas por el tiempo, en los términos y condiciones siguientes:

El servicio a que se refiere esta cláusula será equivalente al que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social. La esposa del trabajador tendrá derecho a la atención completa en casos de maternidad.

Para los efectos de esta cláusula se entiende por familiares de los trabajadores, la esposa, los hijos y los padres de los trabajadores, siempre que dependan económicamente de ellos o estén impossibilitados para trabajar y que no sean beneficiarios de esta prestación por parte de otra empresa o dependencia.

DEL SEGURO SOCIAL

Cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social tome a su cargo las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social, operará la correspondiente substitución de obligaciones, con las modalidades siguientes:

Cuando los trabajadores tengan derecho de acuerdo con el contrato y la Ley del Seguro Social, la Comisión les pagará directa e íntegramente sus salarios y la Comisión, por su parte, tendrá derecho al reembolso que corresponda por el pago de subsidios.

Cuando se justifique plenamente que el Seguro Social no prestó servicio de consulta externa o de visita domiciliaria a los que está obligado, y siempre que se hayan cumplido los requisitos para obtenerlos por parte del interesado, los trabajadores podrán ocurrir a un médico particular y la Comisión cubrirá por cuenta del Seguro el gasto hecho y las partes gestionarán el reembolso correspondiente del Seguro en los términos de Ley.

Las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social en favor de los trabajadores en los casos de riesgos profesionales y no profesionales, así como las pensiones de invalidez y vejez substituyen, en la proporción correspondiente, a las establecidas en este contrato.

Las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social a favor de los trabajadores por muerte en los casos de riesgos no profesionales y gastos de sepelio, las disfrutarán los trabajadores independientemente de las prestaciones que les correspondan en los términos de este contrato.

La Comisión pagará al Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas que correspondan a los trabajadores en los términos de la Ley del Seguro Social y sus reformas.

Para gastos de sepelio de los trabajadores que fallezcan por cualquier causa, la Comisión entregará desde luego a los familiares del mismo, y por conducto del Sindicato, el importe de 85 días de salario del puesto que ocupe el trabajador al ocurrir la muerte, cuando se trate de un riesgo de trabajo, o del salario del puesto del que sea titular en los casos de riesgos no profesionales.

DE LAS JUBILACIONES

Los trabajadores que cumplan 30 años de servicios y 55 de edad ó 35 años de servicios sin límite de edad, tendrán derecho a ser jubilados por la Comisión con una pensión vitalicia de 100% del salario que perciben al cumplir las condiciones citadas y corresponda al puesto que ocupen como titulares.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a jubilación cuando físicamente se encuentren incapacitados permanentemente por cualquier causa y no puedan desempeñar normalmente las labores correspondientes a su puesto o a las de otro de igual salario.

La Comisión otorgará la jubilación conforme a la tabla que determina años de servicio y porcentaje de salario, que va de 10 a 30 años y del 60 al 100% de ganancia.

Si los trabajadores jubilados fallecieren dentro de los tres años siguientes a la fecha en que sean jubilados, la Comisión continuará pagando el ímpote de la jubilación a los dependientes económicos que tengan derecho, hasta completar el período indicado de tres años.

Los familiares de los trabajadores jubilados que fallezcan, tendrán derecho a recibir de la Comisión una ayuda para gastos de sepelio equivalente a un mes de pensión jubilatoria que éstos perciban.

Los trabajadores que sean jubilados en los términos de este contrato, podrán, a solicitud de la Comisión, con la aprobación de las

partes, seguir prestando servicios en labores especiales que se con-
vengan y recibirán las bonificaciones que se acuerden.

Cuando algún trabajador que haya prestado no menos de tres años de servicios a la Comisión se separe por su propia voluntad, sin que medie culpa o responsabilidad a su cargo, la Comisión le entregará una compensación en efectivo así determinada: después de 3 años y hasta 10 años, 80 días de salario, de 11 años de servicio en adelante 30 días de salario por cada año de servicios.

Si la separación del trabajo obedece a causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo, la Comisión cubrirá al trabajador el importe de 90 días de salario más 30 días por cada año de servicios prestados.

FONDO DE AYUDA MUTUA

La Comisión aportará anualmente la cantidad de \$197.50 por cada trabajador de planta, para formar el Fondo de Ayuda Mutua que constituyen los trabajadores agrupados en el Sindicato, según las disposiciones reglamentarias correspondientes.

VACACIONES

Los trabajadores disfrutarán de períodos anuales de vacaciones con goce de salario y ayuda para gastos, conforme a su antigüedad en el servicio:

De 1 a 2 años de servicios, 10 días naturales con pago de 15 días de salario;

De 3 a 10 años de servicios, 2 semanas de vacaciones con pago de 3 semanas de salario;

De 11 a 20 años de servicios, 3 semanas de vacaciones, con pago de 5 semanas de salario;

De 21 años de servicios en adelante, 3 semanas de vacaciones con pago de 6 semanas de salario;

DEL FONDO DE AHORRO

Se constituye un fondo de ahorro, administrado por la Comisión, para los trabajadores de planta de la misma, de acuerdo con las siguientes bases:

Los trabajadores depositarán, para integrar el fondo de ahorro, y en cada pago periódico que la Comisión deba hacerles, un 10%

de lo que les corresponda por concepto de salarios y tiempo extraordinario que la Comisión queda autorizada a descontarles, o un porcentaje mayor cuando el trabajador dé su consentimiento por escrito.

La Comisión, por su parte, depositará simultáneamente en el fondo de ahorro de cada trabajador un 18.5% sobre los salarios y tiempo extraordinario.

Todos los trabajadores de planta ingresarán al fondo de ahorro, a partir del día en que adquieran dicho carácter de trabajadores de planta.

En caso de separación de los trabajadores, por cualquier causa, la Comisión les hará desde luego la liquidación del fondo de ahorro; y en caso de fallecimiento el importe del fondo de ahorro se entregará a las personas designadas en las cartas testamentarias que se entregarán a la Comisión por conducto del Sindicato, o, en su defecto, a los dependientes económicos que comprueben su derecho conforme a la Ley.

DE LA HABITACION

Renta de Casa.—La Comisión abonará a los trabajadores de planta que no ocupen habitaciones de la misma, un 15% sobre su salario tabulado y tiempo extra constante.

La Comisión seguirá proporcionando a sus trabajadores las casas habitación que actualmente ocupan o las que en lo futuro construya, obligándose a mantenerlas en todo tiempo en condiciones de comodidad, seguridad e higiene y no cobrará renta por las mismas.

La Comisión Federal de Electricidad y las Empresas y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, acuerdan constituir un “Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas”.

El Fondo se integrará: a).—Con la aportación que hacen la Comisión Federal de Electricidad y las Empresas de CINCUENTA MILLO- NES de pesos. b).—Con la aportación que hace el Sindicato de la participación de las utilidades que corresponda a los trabajadores de base de las Empresas. El Fondo podrá incrementarse con las cuotas y aportaciones especiales que determinen la Comisión Federal de Electricidad y las Empresas y el Sindicato, con los intereses que ganen sus propios recursos y con los bienes muebles e inmuebles que se obtengan de terceros.

Se contratarán individual o colectivamente seguros de vida hasta por el saldo de los respectivos préstamos, para liberar a los beneficiarios económicos del trabajador que fallezca del pago del préstamo que haya recibido.—Las primas serán cubiertas por los trabajadores.

TRANSPORTE Y ALIMENTACION

Cuando el trabajador tenga que trasladarse a centros alejados de trabajo se le procurará los medios de transporte necesarios. El tiempo que comprenda la transportación se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Los medios de transporte que se utilicen deberán ofrecer las mayores condiciones de seguridad, con objeto de prevenir toda clase de accidentes.

Los trabajadores que no sean de turnos continuos, tendrán derecho al pago de alimentos cuando laboren antes o después de su jornada ordinaria de trabajo, o bien cuando como consecuencia de las labores que realicen se vean impedidos para ir a sus domicilios particulares.

DE LA CAPACITACION PROFESIONAL

En términos generales la capacitación se impartirá por ramas de actividad y tendrá los siguientes propósitos:

Adiestrar a los trabajadores de cada especialidad y de las categorías básicas de trabajo para el mejor desempeño de las actividades que tengan encomendadas;

Adiestrarlos para que tengan capacidad y habilidad que les faciliten desempeñar las labores correspondientes a las categorías inmediatas de promoción escalafonaria que les correspondan;

Prepararlos en especialidades y tecnologías nuevas en el servicio público.

Para fomentar la instrucción elemental y electrónica entre los trabajadores y los hijos de éstos, así como para formar las bibliotecas sindicales, la Comisión conviene en entregar a cada Sección las cantidades que se fijan en los convenios correspondientes.

La Comisión promoverá cursos por correspondencia para los trabajadores a fin de desarrollar sus conocimientos especialmente en materias del área electrotécnica.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Comisión y Sindicato convienen en estudiar y promover la mejor organización del trabajo, para este efecto se constituye una Comisión Mixta General del Trabajo, y se formarán tantas Comisiones Mixtas Auxiliares como se requiera en los centros de trabajo, y en los sistemas o Divisiones integradas respectivamente por tres representantes de cada una de las partes. Se establece como base del proceso correspondiente, una división racional del conjunto de actividades de la industria, que comprende la definición de las ramas de actividad que adelante se fijan y la subdivisión del trabajo dentro de las propias ramas de actividad para determinar categorías básicas de trabajo.

Las ramas de actividad son Administración, Generación y Transmisión-Distribución.

La Comisión otorgará hasta 1,500 becas sobre las siguientes bases y reglas:

Hasta 1,000 becas para escuela secundaria y prevocacional de . . . \$100.00 mensuales hasta diez meses en el año; o de cursos de capacitación en centros tecnológicos.

Hasta 500 becas para cursar la escuela preparatoria o vocacional y la profesional. Estas becas serán de \$200.00 cuando existan escuelas con esos niveles de enseñanza en el lugar; y de \$400.00 cuando no existan en el lugar y estudien en otra población. Las becas serán por hasta diez meses en el año.

Estas becas satisfacen el importe de las matrículas, colegiaturas, libros de texto y útiles para la enseñanza.

La Comisión formará un servicio de biblioteca, invirtiendo en libros de texto el equivalente de un 5% de lo pagado en becas durante el año, CFE prestará los libros a los becarios, quienes los reembolsarán por los daños o pérdidas que ocasionen.

ACTIVIDADES CULTURALES Y DE SOLIDARIDAD SOCIAL

Se constituye un fondo revolvente con aportaciones iguales de Comisión y Sindicato que será destinado a facilitar la electrificación rural y popular, así como el establecimiento de escuelas y artesanías para las comunidades agrarias y la adquisición por parte de las mismas de equipo y aparatos eléctricos.

La Comisión conviene en fomentar la cultura física entre sus tra-

bajadores, así como en estimular el espíritu deportivo entre los mismos, para lo cual proporcionará a las Secciones Sindicales las aportaciones en especie o en efectivo que se fijan en los convenios respectivos. La Comisión estimulará con trofeos y premios a los equipos que se distinguen en los campeonatos.

Se constituye un Fondo Común de préstamos para los trabajadores. El Fondo se constituirá con aportaciones iguales de la Comisión y de los trabajadores, equivalentes cada una al 1% de los salarios que los trabajadores del centro de trabajo correspondiente perciban en los dos años de este contrato.

Los préstamos originarán un interés del 12% anual, cuyo producto se sumará al mismo Fondo Común.

DEFENSA JURIDICA DEL TRABAJADOR

Cuando los trabajadores sean privados de su libertad por disposiciones de cualquier autoridad, y dicha privación sea originada por causas del desempeño de su trabajo, la Comisión hará las gestiones necesarias para recobrar la libertad del trabajador, y cubrirá sus salarios y prestaciones como si desempeñase sus labores.

* * *

Además del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la Comisión Federal de Electricidad ha signado otros con el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana, que agrupa 20,000 trabajadores permanentes y temporales y con el Sindicato Mexicano de Electricistas que agrupa 15,000 trabajadores de planta, confianza y temporales.

La Comisión Federal de Electricidad por medio de sus tres contratos colectivos de trabajo celebrados con dichos sindicatos, cubre un total de 41,000 trabajadores de los cuales, aproximadamente, 160,000 son beneficiarios.

4.3. *Contratos Ley*

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBLIGATORIO PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y PATRONOS DE LA REPUBLICA MEXICANA AFECTOS A LA INDUSTRIA AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES

Dicho contrato fué signado por plazo de dos años el 16 de noviembre de 1968 al 15 de noviembre de 1970, y fué publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de noviembre de 1968.

En el Diario Oficial de la Federación de 20 de agosto de 1970 aparece la Convocatoria de los "Trabajadores y patronos de dicha industria para una convención obrera patronal revisora de dicho contrato Ley según Decreto del Poder Ejecutivo de 21 de julio de 1970".

CAMPO DE APLICACION

El contrato es aplicable a todas las labores de la industria azucarera, alcoholera y similares, así como a la producción de los derivados de la caña y de otras plantas, en cuanto de ellas se obtengan productos análogos a los de la caña de azúcar, desde la preparación de la tierra para la producción de la materia prima, hasta la última operación industrial que se realice, para la distribución de los productos, quedando además, incluidas las Destilerías de alcohol y de aguardiente, empacadoras de bagazo y plantas desmeduladoras de bagazo, así como las labores de carga, descarga y transporte. También será aplicable a quienes intervengan en el comercio y transformación de las mieles y demás productos de la caña de azúcar, y a todas las labores, procedimientos y actividades económicas que se desarrollen en el radio de acción de las fábricas o ingenios que directa o indirectamente tengan relación con las industrias azucarera, alcoholera y similares, así como a la Industria Azucroquímica.

El contrato ampara a todas las personas o entidades que realicen labores dentro de la industria o intervengan en ellas con el carácter de trabajadores o patronos, de tal manera, que quedan incluidos en el mismo contrato, todos los intermediarios, colonos, aparceros, pe-

queños agricultores y pequeños industriales con capital propio o sin él, que se dediquen a las actividades mencionadas y que tengan relación con los ingenios o fábricas a los que resulte aplicable el contrato.

Por lo que toca al personal dependiente de los ingenios o fábricas el contrato es aplicable a los campesinos, obreros y empleados que prestan sus servicios en las diversas dependencias de los mimos, cualquiera que sean el tiempo o la circunstancia de estos servicios.

Las empresas o patrones se obligan a no admitir como trabajadores a su servicio, sino a los miembros del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, salvo los cargos que como puestos de confianza se enumeran en el contrato.

El campo de aplicación del contrato es amplio, abarcando la industria, el comercio, y los trabajadores campesinos, de tal rama de actividad y tiene un marcado contenido sindical. Los trabajadores amparados pueden ser de planta permanente, de planta temporal y eventuales en la época de zafra.

Se consideran beneficiarios del trabajador la esposa o la mujer que haya hecho vida marital con él, ascendientes, descendientes y colaterales que dependan económicamente del trabajador.

El total de trabajadores que ampara el contrato es de 35,000 y dado el amplio concepto de beneficiarios que se asigna ascienden a aproximadamente 150,000.

RIESGOS PROFESIONALES Y ENFERMEDADES COMUNES.

ATENCION MEDICA

Además de la atención médica y material de curación y de la indemnización a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en los casos de riesgo profesional, los trabajadores percibirán durante todo el tiempo de su incapacidad, el salario íntegro de que disfruten en el momento de producirse el accidente o declararse la enfermedad, teniéndose en cuenta para calcular la indemnización las percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En los casos de muerte, incapacidad permanente y total e incapacidad parcial permanente, la indemnización que fija la Ley Federal del Trabajo se pagará con aumento de días según la producción de los ingenios.

Se considera enfermedad profesional a todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero, o del medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoquen o perturbación funcional permanente o transitoria pudiendo ser originada esta enfermedad por agentes físicos, químicos o biológicos.

Además de las enfermedades profesionales que estipula la Ley Federal del Trabajo, en la industria azucarera, alcoholera y similares, se hace una relación de ellas en número de 17, algunas propicias del trabajador rural.

Se dá un trato especial de atención médica en el caso de tuberculosis del trabajador o sus familiares, cuyo costo está a cargo de la empresa.

En los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, el patrón está obligado a cumplir y hacer cumplir las medidas profilácticas que dicte el Departamento de Previsión Social de las Secretarías del Trabajo y de Salubridad y Asistencia Pública.

A los trabajadores que se encuentren en malas condiciones físicas, el sindicato podrá trasladarlos al desempeño de otros puestos compatibles con su estado.

En todo Ingenio o Factoría se proporcionarán los medios para trasladar rápida y eficazmente a los trabajadores y familiares enfermos para que sean atendidos en el hospital o enfermería correspondiente.

Cuando a consecuencia de un riesgo profesional el trabajador tenga necesidad de usar aparatos ortopédicos, el patrón tiene la obligación de proporcionarlos a su costo y de buena calidad. También proporcionará todo aparato acústico y prótesis dental, o cualquier aparato de sustitución que contribuya a reintegrar al trabajador en el uso de la facultad o facultades que hubiera perdido a consecuencia del riesgo profesional de que haya sido víctima.

En caso de fallecimiento de algún trabajador, además de las obligaciones que determina la Ley Federal del Trabajo, entregará a los deudos de aquél para los funerales una cantidad equivalente a 100 días de salario. Cuando fallezca la esposa, un ascendiente, descendiente o colateral que dependan económicamente del trabajador, el patrón contribuirá con una cantidad en dinero proporcional al volumen de producción de los ingenios.

Tratándose de trabajadores de planta permanente y de planta temporal víctimas de accidentes o enfermedades no profesionales, los patronos están obligados a pagarles el 50% de su sueldo hasta un término de 107 días por cada año que el trabajador esté incapacitado para prestarle servicios. Tratándose de trabajadores eventuales, la obligación fijada se reduce a 78 días por cada año.

Las empresas les proporcionarán además, los medicamentos y materiales necesarios para su curación, hasta su total restablecimiento. Se exceptúan de este beneficio los casos de enfermedades venéreas, de las producidas por drogas, enervantes, embriaguez y riña.

En cada ingenio o factoría se establecerá una Comisión de higiene compuesta por igual número de representantes obreros y patronales que serán asesorados por el servicio médico, cuyas obligaciones y atribuciones se señalan.

Para atender debidamente a la salud de los trabajadores, y de sus familiares, tanto en el caso de riesgos profesionales como en el de enfermedades comunes, habrá en cada ingenio o factoría, como mínimo, si los trabajadores no exceden de trescientos, un puesto de socorros dotado con los medicamentos y materiales necesarios a juicio del Departamento Médico de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a cargo de un médico titulado residente, así como el demás personal que se hiciera necesario.

Se instalará también un botiquín de emergencia en la fábrica y otro en cada campo o centro de trabajo dependiente del patrón que estará al cuidado de una persona responsable y experta.

Los ingenios o factorías, cuyos trabajadores excedan de trescientos, deberán tener por lo menos, una enfermería u hospital, que estará a cargo de un médico y una enfermera residentes, así como el demás personal que se haga necesario.

Cuando el número de personal permanente, de zafra y temporal en los ingenios o fábricas sea mayor de quinientos, habrá un hospital o sanatorio a cargo de dos médicos y dos enfermeras residentes.

Para el cumplimiento de la atención médica que se supone, los patronos podrán celebrar contrato con sanatorios u hospitales establecidos a distancia que permita llegar en dos horas o menos.

En el Distrito Federal la empresa cuenta con un Hospital que tiene unas 150 camas, para atención de los trabajadores no asegurados,

sus beneficiarios no amparados o en servicios no proporcionados por el Seguro Social.

Las empresas se obligan a proporcionar una ayuda en dinero según su producción que por conducto de las Secciones Sindicales benefician a las esposas de los trabajadores de planta permanente, temporal o eventuales, en éstos los últimos casos cuando lleven cierto tiempo de empleo, en ocasión de alumbramiento.

Con motivo de la incorporación de la Industria Azucarera y Alcohólica al régimen del seguro social las disposiciones relativas a riesgos profesionales, enfermedades comunes, etc., sólo serán aplicables en los casos que no implique duplicidad de servicios. Por consecuencia, subsistirán los preceptos de referencia, en todo aquello que no cubran las disposiciones legales vigentes de la Ley del Seguro Social, y dejarán de tener aplicación, en todo aquello en que la citada Ley otorgue tales servicios y prestaciones.

En aquellos casos en que dichas prestaciones dispuestas fuesen superiores a las que otorgan mediante la Ley del Seguro Social, si tendrán aplicación, en lo relativo a la diferencia.

En los casos de riesgos profesionales, los subsidios y pensiones que se otorgan por la Ley del Seguro Social, se estiman equivalente a las que establece la Ley Federal del Trabajo y como quiera que el Contrato Ley tiene prestaciones superiores, las empresas se obligan a cubrir esas diferencias.

JUBILACIONES

Los requisitos exigidos son:

Los trabajadores de planta permanente o temporal deberán contar con una antigüedad de 35 años como mínimo de servicio activo y tener no menos de 60 años de edad. Igual requisito se exige a cualquier trabajador de puesto de base en fábrica cuando laboren con el carácter de cooperativistas.

También serán jubilados no obstante no llenen tales requisitos los trabajadores de planta permanente o temporal, miembros del sindicato o cooperativistas, que sean víctimas de un riesgo profesional que les ocasione una incapacidad total permanente. Esta jubilación será otorgada independientemente de la indemnización que la empresa debe cubrir al afectado por la incapacidad que sufra.

Las cantidades a avalarse, serán en proporción al salario de los trabajadores por jornada legal.

Los trabajadores de planta permanente con promedio que no exceda de 50 pesos, una suma no superior de 40.00 pesos, para los que perciben entre 30,000 pesos y 39.99 pesos, una suma no superior a 35,000 pesos, para los que perciban una suma superior de 30,000 pesos, una suma que no exceda de 25,000 pesos.

Los trabajadores de planta temporal con salario superior a 50,000 pesos la suma no excederá de 25,000 pesos, para los que perciban un salario en promedio superior a 40 pesos y menos de 50 pesos no superior a 20,000 pesos.

Los trabajadores temporales con salario superior a 30 pesos y hasta 40 pesos suma no superior a 17,500 pesos.

Las pensiones serán incrementadas con la cantidad a que se tuviera derecho por renta de casa y con la cantidad de 3.50 pesos diarios en concepto de atención médica y medicinas.

Las pensiones serán cubiertas quincenalmente mediante cheque.

Los trabajadores jubilados no podrán desempeñar ningún empleo en la Industria Azucarera.

Cuando el jubilado fallezca se entregará a la persona que él mismo hubiera designado la cantidad de 3,000 pesos para gastos de funeral.

Para la atribución de las pensiones se instituye un Fondo de Jubilaciones cuyo capital rendirá un 9% de interés.

SERVICIOS SOCIALES

Los patrones quedan obligados a proporcionar gratuitamente a sus trabajadores de planta permanente habitaciones cómodas e higiénicas, las habitaciones que existen actualmente y que se encuentren en malas condiciones serán reparadas por cuenta de los patrones.

Los trabajadores de planta temporal y los eventuales tendrán derecho a alojamiento que reúnan buenas condiciones de higiene y debidamente acomodadas, de tal manera que los trabajadores y sus familiares puedan vivir cómodamente, sin que en ningún caso y por ningún motivo deben alojarse dos o más familias en un mismo local.

Se regula el número de casas y el precio de ellas, se regula se-

gún la producción de cada Ingenio o Fábrica, cuando el trabajador no puede disfrutar de casa percibirá mensualmente por concepto de renta, una cantidad que varía de 83.34 pesos a 35.72 pesos según la producción de ingenios y factorías.

La importancia de esta política de vivienda de los trabajadores es uno de los fundamentos del nuevo Contrato de trabajo en la siguiente declaración: "Conociendo los industriales azucareros el grave problema habitacional que existe en el país y conscientes como mexicanos del interés que tiene el Gobierno para resolverlo y del beneficio social que representa, están de acuerdo en que se constituya el fondo a que se refiere este convenio, que permita a los trabajadores de la industria azucarera, de acuerdo con los reglamentos que se elaboren adquirir casas habitación en propiedad.

Este fondo se integrará con el importe de 0.03 centavos por kilogramo de azúcar que aportarán los industriales, sin que los trabajadores tengan que cubrir cantidad alguna.

En los centros de trabajo situados a una distancia de 5 kilómetros del centro a centro, de la población más próxima en que haya mercado establecido, el patrón está obligado a destinar junto a las habitaciones de los trabajadores un lugar para mercado público.

Los patrones tienen obligación de proporcionar alumbrado público a sus trabajadores en sus centros de reunión, salones sindicales, en las casas habitación y en las escuelas.

Los patrones proporcionarán a sus trabajadores el azúcar de consumo familiar a precio reducido.

En los ingenios o fábricas que cuenten con campos propios los patrones tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores de planta permanente o temporal, tierras para siembras propias en una extensión de dos hectáreas por trabajador y podrán hacer uso de los animales, aperos y demás instrumentos de labranza del patrón.

Las empresas proporcionarán y mantendrán para los trabajadores un campo de deporte, así como equipos para deportes.

Los patrones se obligan a proporcionar al Sindicato en cada Ingenio o Fábrica un local adecuado y condicionado para la instalación de oficinas y un salón de actos para reunión de los socios.

El patrón establecerá a su costa, a una distancia no mayor de diez metros de las habitaciones de los trabajadores, el número de la-

vaderos y excusados necesarios al servicio de los familiares de los trabajadores.

En cada ingenio o fábrica se sostendrá una brigada sanitaria destinada a recoger las basuras o petrolizar los lugares pantanosos y en general velar por las buenas condiciones higiénicas de los lugares donde habiten los trabajadores.

Las empresas están obligadas a sostener escuelas primarias y escuelas nocturnas en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

Los patrones quedan obligados a hacer por su cuenta los gastos que demanden los estudios técnicos, industriales como prácticos en centros nacionales o extranjeros, para trabajadores y sus hijos, también los ingenios según su producción sostendrán estudios de un trabajador o hijo hasta cuatro de ellos. Cuando los estudios se efectúen dentro del país el monto de la beca no será menor de 636 pesos mensuales y llegará hasta 842 pesos en casos de ingenios de gran producción.

Los patrones quedan obligados a proporcionar locales debidamente acondicionados para establecer sociedades cooperativas, tiendas sindicales o tiendas de CONASUPO.

Además de los servicios sociales pactados, la parte patronal entregará al sindicato la cantidad de 144,000 pesos mensuales y 288,000 pesos cada primero de diciembre.

Todo lo no previsto en el Contrato queda sujeto a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al uso y a las costumbres del lugar.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE CARACTER
OBLIGATORIO DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION
DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS

CAMPO DE APLICACION

El presente Contrato Colectivo es aplicable a todos los patrones y trabajadores que actualmente o en el futuro, se dediquen en la República Mexicana a la transformación del Hule en cualquiera de sus tipos o de materiales que los substituyan en la fabricación de productos manufacturados.

Las empresas aceptan que es condición indispensable para permanecer en su servicio, el ser miembro del Sindicato Contratante a excepción de los trabajadores que desempeñan puestos de confianza.

El número de trabajadores que ampara el Contrato es de unos . . . 7,000.

El Contrato de referencia tiene un plazo de vigencia de 1969 a 1971 y fué publicado en el Diario Oficial del 12 de abril de 1969.

RIESGOS PROFESIONALES

Las empresas deberán instalar en cada una de sus factorías, una enfermería para los casos de emergencia, accidentes leves y enfermedades súbitas que padezcan los trabajadores durante las horas de labor, que estarán equipadas con los útiles y medicinas que sean necesarios, a cargo de una enfermera titulada.

Las empresas que tengan trabajadores que no estén sujetos a la Ley del Seguro Social, en caso de riesgos profesionales proporcionarán:

La atención médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica que sea necesaria.

Pagar al obrero afectado la indemnización que le corresponda conforme a la tabla respectiva de la Ley Federal del Trabajo, reservándole su empleo hasta su total restablecimiento.

Cuando a consecuencia de un riesgo profesional, el trabajador no pueda regresar a ocupar su mismo empleo, la empresa estará obligada a utilizar los servicios del obrero afectado en algún puesto que esté en consonancia con su nuevo estado físico, en la inteligencia de que el sueldo de que disfrute el trabajador en su nuevo puesto no será menor al 75% del salario que disfrutaba, en suma no menor al salario mínimo que se establece en este Contrato.

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

Renovar su empleo hasta el total restablecimiento.

Pagar las diferencias entre el subsidio otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el 60% del salario del trabajador durante 30 días y a partir del cuarto día de la incapacidad para concurrir al trabajo.

Pagar, durante los 3 primeros días de incapacidad para concurrir al trabajo, el 60% del trabajo, siempre que el trabajador esté ausente de sus labores por más de 15 días consecutivos, amparado con incapacidades que cubran la misma enfermedad;

En los casos de accidentes deportivos, cubrir las diferencias entre el subsidio otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el 70% del salario del trabajador, a partir del 1o. y hasta por 30 días de incapacidad.

Cuando los trabajadores no estén amparados por la Ley del Seguro Social o sus Reglamentos y lleguen a padecer alguna enfermedad no profesional debidamente comprobada con el certificado médico de la empresa y que no provengan del uso del alcohol, de estupeficientes o de hechos delictuosos, las empresas tendrán las siguientes obligaciones:

Proporcionar servicio médico y farmacéutico hospitalario eficiente, durante el tiempo necesario;

Preservar su empleo al trabajador afectado, hasta su total restablecimiento;

Pagar el 60% del salario durante 30 días y a partir del 4o. día de incapacidad para concurrir al trabajo;

Pagar durante los tres primeros días de incapacidad para concurrir al trabajo, el 60% del salario, siempre que el trabajador esté

ausente de sus labores por más de 15 días consecutivos, amparado con incapacidades que cubran una misma enfermedad.

Pagar, en caso de que la incapacidad para concurrir a sus labores provenga de algún accidente deportivo, el 70% de su salario a partir del primero y hasta por 30 días de incapacidad.

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

En los casos de parto, las empresas se obligan a cubrir con sus trabajadoras lo que establece la Ley del Seguro Social en su artículo respectivo, si están fuera de la jurisdicción del propio Seguro.

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

Las empresas están obligadas a practicar dentro de cada una de sus diferentes factorías un examen médico anualmente a todos los trabajadores a efectos de empleo.

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

En cada centro de trabajo es obligación llevar un registro médico en el que se anotará el nombre del trabajador; su estado de salud, las substancias que manipula, el trabajo que desempeña, el tiempo que tiene de ejecutarlo, la fecha exacta de los exámenes, el diagnóstico de ellos, la firma del médico que los practique y los demás datos que se estimen pertinentes.

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

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

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

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

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

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

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

En caso de incendio o cualquier otro siniestro, todo el personal de la Empresa está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que sea necesario.

Las empresas deben premiar en alguna forma a cualquier trabajador que se hubiere distinguido como observante de las reglas de seguridad en su trabajo, así como por sus consejos que sobre las mismas impartía a sus compañeros.

Las empresas proporcionarán los útiles de seguridad necesarios y eficientes que dicte la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene para proteger al obrero de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales que pueda contraer en el desempeño de sus labores. Estos útiles deberán ser cambiados cuando por su uso o deterioro normales se requiera.

Las fábricas mantendrán sus condiciones sanitarias sin faltar en ninguna de ellas lo necesario.

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

Todo centro de trabajo debe tener servicio de agua potable suficiente para las necesidades de su personal, debiendo mantener una cantidad no menor de 110 litros diarios por obrero o empleado en las industrias donde haya desprendimiento de polvos, se manipulen materiales o substancias que ocasionen manifiesto desaseo; y de 30 litros para las demás.

RETIROS VOLUNTARIOS Y FALLECIMIENTOS

Las empresas se obligan a aportar una cantidad equivalente al 2% del monto total de los salarios devengados por los trabajadores durante el año, para formar un fondo para pago a los beneficiarios de los trabajadores, por:

- a) Fallecimiento de éstos;
- b) Retiros voluntarios de los propios trabajadores.
- c) Porque sufren una incapacidad total permanente provocado por un accidente de trabajo y declarado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

- d) Porque sufren una invalidez parcial o total que los imposibilite para continuar trabajando, provocadas una u otra por una enfermedad general o accidente fuera del trabajo y declarados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Este fondo operará según las bases o reglamentaciones que acuerden las partes.

Cada empresa con su respectivo Sindicato podrá libremente hacer la reglamentación correspondiente para el efecto de hacer llegar sus beneficios al mayor número posible de sus trabajadores. La reglamentación podrá modificarse en cualquier tiempo que las partes acuerden.

SERVICIOS SOCIALES

En los establecimientos industriales que tengan a su servicio más de 50 trabajadores, cuando éstos no puedan salir del lugar de trabajo durante las horas de comida o cuando acostumbren tomar sus alimentos en dicho lugar, deberán acondicionarse uno o más locales con mesas y sillas, que reúnan las condiciones de higiene necesarias para ser usados exclusivamente para comedores, debiendo estar dotados de los aparatos indispensables para calentar los alimentos, en proporción al número de trabajadores que hagan uso del comedor.

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

En los casos en que algunos de los deportistas de las empresas sea designado para representar a México en una competencia internacional, dentro o fuera del país, las empresas pagarán a los familiares que dependerán económicamente del deportista, el salario íntegro de éste, durante el término de la citada competencia internacional.

Los patrones que empleen más de cuatrocientos y menos de dos mil trabajadores, harán por su cuenta 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 éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a sus órdenes más de 2,000 trabajadores, deberán sostener, en las condiciones antes indicadas, tres pensionados. El patrón sólo podrá cancelar la pensión cuando sea reprobado el pensionario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituído por otro. Los pensionados que hayan terminado sus estudios, deberán prestar sus servicios por lo menos durante dos años, al patrón que los hubiere pensionado.

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

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

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

Las empresas están obligadas a entregar a todo su personal sin costo alguno para el mismo, anualmente, dos uniformes compuestos de camisola y pantalón, debiendo proporcionar cuando menos uno de ellos en la segunda quincena del mes de abril. Además se dotará de un uniforme adicional, anualmente, a los trabajadores que laboren en talleres, Banburys y personal de macheteros.

Las empresas se obligan a proporcionar zapatos de seguridad una vez por año, por cuenta de ellas, a los trabajadores que a juicio de la Comisión de Higiene y Seguridad, así lo requieran.

Las vacaciones que disfrute el personal obrero se gozarán en dos períodos al año, 6 días correspondientes a la Semana Mayor y 6 días laborales en el mes de Diciembre. Además del salario se abonará el equivalente en suma de 4 a 10 días según antigüedad desde 2 años a 20 años.

FONDO DE AHORRO

Las empresas están obligadas a pagar a los trabajadores el 10% del salario devengado durante el año, por concepto de ahorro. Las cantidades que correspondan a los trabajadores por el 10% aquí pac-

tado, deberán serles entregadas al mismo tiempo que la raya correspondiente al segundo período de vacaciones, o al momento de dejar de prestar sus servicios a las empresas, trátase de trabajadores eventuales o de planta.

Las empresas se obligan a pagar el 10% por concepto de ahorro, a que se refiere el artículo anterior, en todos los casos de riesgos profesionales, no profesionales, accidentes deportivos y en tránsito, para cuyo efecto se cubrirán por las empresas las diferencias entre los subsidios otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en todos aquellos casos que lo ameriten.

DE LA COMISION MIXTA

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

Cuando se hayan establecido ventajas en favor de los trabajadores y sean superiores a las de la contratación colectiva, serán respetadas en cada Empresa, según lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO OBLIGATORIO Y TARIFAS DE SALARIOS DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y METALICAS

El presente contrato es similar al anterior que fue elevado a la categoría de Contrato Ley para toda la industria por Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 29 de enero de 1969.

CAMPO DE APLICACION

El Contrato Colectivo es aplicable a todas las empresas y trabajadores de las fábricas que se dedican actualmente o en lo futuro se dediquen a la industria de preparación de hilados, preparación de tejidos, estampados, tintorería y acabado de seda y toda clase de fibras artificiales y metálicas que se utilicen actualmente o lleguen a usarse.

Este Contrato-Ley fué signado el 26 de julio de 1970 y publicado en el Diario Oficial del 4 de julio de 1970 y estará en vigor desde el 12 de diciembre a febrero de 1970 al 11 de febrero de 1972.

Las empresas reconocen que todas las especialidades comprendidas y tarifadas en el presente Contrato serán ocupadas por obreros que indiscutiblemente sean sindicalizados, salvo los puestos de confianza.

SEGURO SOCIAL Y PREVISION SOCIAL

En las fábricas ubicadas en regiones en donde rija la Ley del Seguro Social, Empresas y Sindicatos se sujetarán a las disposiciones de la misma, sin perjuicio de las modificaciones relativas o comprendidas en este contrato.

Respecto a las fábricas ubicadas en los lugares en los cuales no esté establecido el seguro social y hasta que éste se establezca, seguirán rigiendo por las reglas siguientes:

Se constituirá en cada fábrica una caja de previsión social mix-

ta en la cual el patrono entregará los aportes patronales y obreros que establezca la ley.

Con los aportes antes dichos, las cajas darán a los trabajadores y a las personas que como beneficiarios suyos señala la Ley del Seguro Social, todas aquellas prestaciones comprendidas en la Ley que puedan ser costeadas con los aportes mencionados.

Conviene las partes en que si se implanta el Régimen Extensivo del Seguro Social en aquellos lugares en que a la fecha no tengan aún aplicación de la Ley de la Materia, la Caja de Previsión Mixta entregará al Instituto Mexicano del Seguro Social las reservas que se encuentren acumuladas en su poder, para que el Instituto siga suministrando las prestaciones correspondientes instituyendo íntegramente a la Caja.

A partir de la fecha en que ocurra este caso quedan sin efecto las disposiciones del Contrato Colectivo del Trabajo Obligatorio, de Convenios singulares que establezcan prestaciones en materia de previsión social, pues es voluntad de las partes que cualquier prestación contractual que sobre la materia existiera, queda substituída por las obligaciones que contraen las cláusulas anteriores, salvo casos de Convenios singulares que establezcan prestaciones superiores al Seguro Social.

Las empresas deberán inscribir en el Instituto Mexicano del Seguro Social, a todos los trabajadores a sus servicios en los transcurros de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Las empresas quedan obligadas a proporcionar a los deudos del trabajador que fallezca a cargo exclusivo del patrón, una cantidad equivalente a noventa y cinco días de salarios en base al último percibido e independientemente del pago que el Instituto Mexicano del Seguro Social efectúe en concepto de atención para funerales.

Se consideran enfermedades profesionales en la industria textil cubierta además de las comprendidas en la Ley Federal del Trabajo, aquellas que por resolución firme de autoridad judicial competente lleguen a señalarse como propias de la industria.

En las regiones en que no se encuentre implantado el régimen del seguro social para las mujeres en el embarazo, alumbramiento y puerperio, se estará a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social con cargo a las empresas mientras no se implante el régimen del seguro social.

Los patrones que tengan empleadas mujeres, deberán condicionar en el interior de la fábrica un local apropiado para que puedan amamantar a sus hijos. Los patrones que tengan treinta trabajadoras o más, establecerán un local lejos de los departamentos donde se produzca ruido, polvo o gases y fuertes cambios de temperatura, destinados a que éstas dejen ahí a sus hijos para los amamantamientos durante la jornada de trabajo, lugar que estará al cuidado de una persona pagada por el patrono.

Empresa y sindicato gestionarán del seguro social, la designación de un médico para que las trabajadoras puedan hacer consultas relativas a la alimentación y salud de sus hijos, en la inteligencia que en donde no esté implantado el régimen del seguro social, las empresas proporcionarán un médico para este fin. Los servicios de guardería infantil se otorgarán en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo.

Los sindicatos y los patrones convienen que en ningún caso podrán admitir trabajadores que padezcan enfermedades transmisibles como por ejemplo: tuberculosis, sífilis, lepra, etc., ni los trabajadores que por su estado de agotamiento físico estén expuestos a sufrir enfermedades por el desempeño del trabajo que pretendan.

Los sindicatos se obligan a que sus agremiados se presenten al trabajo debidamente aseados.

Los patronos dotarán a sus fábricas de tomas de agua potable o garrafones de agua purificada, instalarán baños con agua caliente y vestidores apropiados. Los patrones dotarán a sus fábricas de un botiquín con todo lo necesario para la atención urgente en casos de accidente o enfermedad que estará a cargo de uno de sus empleados con conocimientos adecuados en curaciones de emergencia.

PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

Las empresas proporcionarán anualmente un pantalón y una camisa, así como una bata de buena calidad. Las empresas entregarán a sus trabajadores para que puedan practicar deportes que tiendan a su mejoramiento físico, una aportación mensual por cada trabajador de planta, de 5 pesos.

Como prestación a favor de los sindicatos las empresas constituirán un Fondo de Ahorro consistente en un 9% sobre la raya mensual de sus trabajadores, suma que se entregará en la última se-

mana de cada año o antes en la fecha en que dejaron de prestar sus servicios en la negociación.

Si conviene que los trabajadores de planta que por tener 60 años cumplidos al implantarse el seguro social en la jurisdicción territorial en que está ubicada la fábrica, y que por agotamiento físico o enfermedad no profesional están manifiestamente incapacitados para desempeñar el trabajo, serán reajustados mediante la indemnización que de común acuerdo fijan las partes en cada caso, pero que nunca será menor de 90 días.

En cuanto al retiro voluntario de los trabajadores de planta las partes se someten a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

En caso de muerte del trabajador que vista en la Ley Federal del Trabajo la prima que corresponde se pagará a las personas o beneficiarios que tengan derecho de acuerdo con la Ley, abonándose también a los beneficiarios la prima por antigüedad o la prestación que establece este Contrato de 95 días de salario por fallecimiento, teniendo derecho a la indemnización que sea de mayor cuantía.

Los trabajadores gozarán de 12 días hábiles de vacaciones cubriendo el pago de 18 días a lo que se deberá agregar el 16.66% correspondientes a los séptimos días y días festivos. Este goce se hará después de un año de servicios y se atribuirá en dos períodos, uno fijo en la semana de primavera y otro variable de acuerdo entre la empresa y el sindicato. Los trabajadores que no tuvieran un año de servicio gozarán de vacaciones proporcionales a los meses trabajados.

APRENDIZAJE

Para cumplir lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, empresa y sindicato elaborarán en cada fábrica el programa de capacitación de las personas que aspiran a ocupar los puestos de Cabos y Correiteros, dándose preferencia a las personas que ocupan el puesto de oficiales y en primer lugar y después de ayudantes de oficiales y durante el tiempo de aprendizaje fuera de la jornada de trabajo será remunerado por la empresa a razón de 4 pesos la hora como mínimo.

Es obligatorio para los trabajadores y patronos admitir en cada empresa un número no mayor del 5% de aprendices de la totalidad de trabajadores que en ella prestan sus servicios, dándose preferencia a los hijos de los padres que ejerzan el arte u oficio que se trate de enseñar y pagándoles la empresa la cantidad de 24.62 pesos.

COMISION NACIONAL DE VIGILANCIA

Dicha Comisión estará presidida por un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e integrada por un representante de la Secretaría de Industria y Comercio, cuatro representantes patronales e igual número de representantes obreros, con sus respectivos suplentes.

* * *

Cláusulas parecidas con algunas prestaciones superiores, se contienen en contratos ley en vigor propios de la industria textil, otras ramas, que ascienden a 6: algodón, lana, fibras duras, artisela, géneros de punto y listones y cintas, que agrupan 87,000 trabajadores.

El Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas tejidas en telares de tablas, Facguard o agujas, se determina que los trabajadores de nuevo ingreso deberán sujetarse a un examen médico para comprobar sus condiciones de salud, se añade que los trabajadores podrán hacer un aporte igual al de la empresa del 69% del salario para incrementar el fondo de ahorros, y se protege a la maternidad prohibiendo a la trabajadora embarazada ejercer labores penosas o peligrosas para su salud y se determinan tiempos de cesación de trabajo para la lactancia del hijo.

Por su parte el Contrato Colectivo de trabajo obligatorio para la Industria de la Lana en la República Mexicana pormenoriza las prestaciones en caso de riesgo profesional hasta tanto no se cubran por el régimen del seguro social y se dispone la obligación patronal de proporcionar habitaciones a sus trabajadores con renta de alquiler módica y que estén en buen estado de higiene y seguridad. También se hace referencia a la obligación de las empresas a cumplir lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo sobre instalación de escuelas elementales para los hijos de los trabajadores, y a programar o sostener estudios técnicos industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, para los trabajadores de la empresa y sus hijos.

El Decreto que declara de carácter obligatorio para todos los trabajadores y patronos afectos a la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana, según Contrato Colectivo de Trabajo y Tarifas, fué publicado en el Diario Oficial del 6 de febrero de 1970 y estará en vigor hasta el 20 de enero de 1971.

4.4. *Contrato Colectivo de Trabajo en determinadas Industrias o empresas.*

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL
SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES MINEROS,
METALURGICOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA
MEXICANA, SECCION 147, Y ALTOS HORNOS

CAMPO DE APLICACION

El presente contrato colectivo de trabajo cubre unos 9,000 trabajadores de los que son beneficiarios alrededor de 35,000 familiares.

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

La Compañía contratante reconoce como Riesgos Profesionales los señalados en la Ley Federal del Trabajo y los establecidos en el presente Contrato.

Los trabajadores que sufran un riesgo profesional tienen derecho a:

Asistencia médica.

Ministración de medicina y material de curación.

Alimentación adecuada, a juicio del médico de la Compañía, cuando sean internados en el Hospital.

Percibir salario íntegro, durante el tiempo que dure la curación de la enfermedad o accidente, tomando como base para calcularlo, el promedio de las cuatro últimas semanas anteriores al riesgo o enfermedad, el que deberá calcularse dividiendo lo ganado por el trabajador en su jornada ordinaria entre los días efectivamente trabajados.

Recibir los miembros artificiales cinemáticos adecuados para corregir en lo posible la falta de los naturales, como consecuencia del accidente y a las modificaciones y reposiciones de los mismos cuando su uso o deterioro lo amerite.

La indemnización y demás prestaciones fijadas en la Ley y en el presente Contrato; y

A ser transportados adecuadamente de la Planta al Hospital y del hospital a su domicilio, o de su domicilio al hospital, cuando el padecimiento sea tal que no permita el transporte por medios ordinarios.

Para cumplir las disposiciones, la Compañía se obliga a lo siguiente:

A tener servicio de hospital, farmacia y puesto de socorros o primeros auxilios, donde se haga necesario, y laboratorio para análisis e investigaciones, estando éstos dotados de los sistemas modernos y especiales y con el arsenal quirúrgico necesario a efecto de atender el servicio con toda eficacia.

A los médicos cirujanos y enfermeras que se designen para encargarse de la atención de dicho hospital o puesto de socorros.

Los médicos tendrán cuando menos un período de práctica profesional de tres años. Este requisito queda aumentado a seis años para el médico en jefe, debiendo tener todas aptitudes para médicos industriales.

El hospital y puesto de socorros o primeros auxilios, contarán con el personal necesario para atender las necesidades del servicio y demás, el hospital deberá tener los pabellones necesarios incluyendo uno para la atención de enfermedades infecto contagiosas.

Cuando a juicio del médico de la Compañía se trata de lesiones o enfermedades leves, que incapaciten al trabajador para ejecutar sus trabajos acostumbrados, pero no le impidan dedicarse a otros menos pesados durante tratamientos o curación, los trabajadores están obligados a desempeñar los trabajos que la Compañía les asigne, prefiriéndose los trabajos que haya dentro de su departamento o especialidad, entendidos de que se les continuará pagando el salario que anteriormente disfrutaban.

Los trabajadores que sufren riesgos profesionales no perderán sus derechos de antigüedad, de escalafón, de vacaciones y demás inherentes de este Contrato, durante el término de sus padecimientos y en consecuencia siempre disfrutarán de ellos, regresando a sus puestos cuando sean dados de alta mediante dictamen por escrito que en cada caso extenderá el médico de la Compañía, a la representación sindical.

La Compañía reconoce además de las asignadas en la Ley Federal del Trabajo las siguientes enfermedades como profesionales que padezcan los trabajadores a su servicio, cuando éstas se desarrollen con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas; la siderosis, las várices, la pulmonía, las pterigiones, las afecciones de la piel y del oído, las intoxicaciones provocadas por gases, catarros propios de las inhalaciones de los mismos, conjuntivitis, hernias de esfuerzo, reumatismo, afecciones de los riñones y de las vías respiratorias y pies planos. Reconoce igualmente que la lista de enfermedades profesionales a que se refiere la Ley Federal del Trabajo no es limitativa, por lo que pueden existir otras enfermedades profesionales siempre y cuando se demuestre que fueron adquiridas con motivo del trabajo.

Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: 80 días de salario por concepto de gastos funerarios y seiscientos pesos para caja mortuoria.

Mil treinta y cinco días de salario por concepto de indemnización.

La Compañía tomará como base para el pago de las indemnizaciones por incapacidades parciales o totales permanentes, motivadas por riesgos profesionales un mil ciento setenta y cinco días en que convienen las partes.

En el caso de que un trabajador hubiere sufrido algún accidente, se le haya fijado la incapacidad correspondiente y ésta sea hasta de un 10% seguirá prestando sus servicios a la Compañía en su misma categoría, o en otra inferior, sin disminución de su salario, pagándole la indemnización correspondiente.

Cuando la incapacidad sea mayor del 10% y hasta un 30% el trabajador podrá optar por retirarse del servicio y la Compañía le pagará por concepto de indemnización el importe de 100 días de salario por la terminación de su contrato de trabajo; la indemnización por el grado de incapacidad parcial permanente que padezca, más el 20% del grado de incapacidad que se le haya fijado; pero si el trabajador opta por seguir laborando, la Compañía lo conservará a su servicio en su misma categoría de ser posible o en un puesto inferior de acuerdo con su capacidad física, quedando facultada en este último caso para ser los movimientos de personal que sea necesario.

En caso de que la incapacidad sea mayor del 30% la Compañía optará por indemnizarlo o conservarlo a su servicio en un puesto ade-

cuado a su capacidad física, quedando facultada para hacer los movimientos de personal que sean necesarios.

En caso de que un riesgo profesional provoque una incapacidad total permanente, el trabajador recibirá además de su indemnización legal por este concepto, 100 días de salario y la cantidad de (Un mil seiscientos pesos).

La asistencia médica, alimentación de los internados en el hospital y ministración de los medicamentos y materiales para curación a que se refiere este capítulo, serán los adecuados y se impartirán en igual forma a todos los trabajadores sin distinción de categoría ni nacionalidad.

DE LOS RIESGOS NO PROFESIONALES

Los trabajadores al servicio de la Compañía tienen derecho en los casos de riesgos no profesionales, o sea de enfermedad o accidentes ordinarios, que duren más de dos días, a la percepción del 75% de sus salarios por el término de doscientos días anuales, contados a partir del primer día de la enfermedad o accidente. Tendrán derecho además a atención médica, incluyendo operaciones quirúrgicas de pequeña importancia y a medicinas por el tiempo que dure la enfermedad desde el primer día.

Quedan exceptuados de las prestaciones a que se refiere el párrafo anterior, los trabajadores cuyos padecimientos provengan comprobadamente de enfermedades venéreo-sifilíticas, del alcoholismo, del uso de drogas enervantes y de lesiones habidas en riña.

En los casos de muerte de los trabajadores como consecuencia de un accidente o enfermedad no profesionales, la Compañía pagará a sus deudos el importe de noventa y cinco días de salarios para gastos funerales más setecientos cincuenta pesos para la caja mortuoria, entregando el valor de estas prestaciones a los familiares del trabajador fallecido inmediatamente que sea requerida para ello.

La Empresa entregará al Sindicato para los servicios de atención médica y medicinas para los familiares de los trabajadores, la cantidad de treinta y un pesos mensuales por cada uno de los trabajadores a su servicio.

DE LA EDUCACION GENERAL PARA LOS TRABAJADORES Y SUS HIJOS

La Compañía de conformidad con lo que establece la Ley Federal del Trabajo se obliga a sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos de catorce trabajadores solteros que no sean jefes de familia, o hijos de trabajadores en las condiciones siguientes:

La pensión de que disfruten los estudiantes será de ochocientos pesos mensuales cada uno de Monterrey y la de setecientos cincuenta pesos mensuales cada uno en Saltillo, por los meses que comprenda el año lectivo.

Los estudiantes pensionados tendrán derecho a que la Compañía les proporcione el importe de matrículas, útiles y materiales de estudio que sean necesarios de acuerdo con los estudios que cursen; y anualmente el importe de cuatro pasajes redondos en primera clase de ferrocarril o autobús de los lugares de donde cursen sus estudios a la ciudad de Monclova, Coahuila.

En las profesiones en que se requiere título, la Compañía pagará los gastos de examen profesional.

En caso de enfermedad o accidente de los estudiantes y mientras estos tengan el carácter de pensionados, la Compañía les suministrará atención médica, material de curación y hospitalización en su caso, pagando las pensiones íntegras durante el período de su enfermedad. En caso de muerte de un estudiante, la Compañía proporcionará el ataúd y en su caso los gastos de transporte del lugar donde cursan sus estudios al que designen sus familiares.

La Compañía concederá cuatro becas a cuatro hijos de trabajadores de planta, para cursar estudios superiores en la Escuela de Ingeniería Mecánica y Eléctrica en la ciudad de Monclova, cuyas calificaciones promedio sean de ocho en adelante.

La Compañía pagará diez profesores de primaria que se dedicarán a la educación de los hijos y familiares de los trabajadores.

La Compañía entregará al Sindicato la cantidad de tres mil trescientos cincuenta pesos mensuales que el mismo deberá emplear en el pago de becas para ayuda de los estudios de los hijos de los trabajadores en la Escuela Secundaria de la ciudad de Monclova, Coahuila.

DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

Las disposiciones de seguridad y medidas de orden preventivo que establecen este Contrato y el Reglamento de Seguridad de la Compañía así como las que en lo futuro se editen, de acuerdo con lo que dispone al efecto la Ley Federal del Trabajo, se adoptan para la protección de los trabajadores, a fin de evitar en lo posible la realización de riesgos profesionales y por lo tanto, son estrictamente obligatorias para todos los trabajadores. Por consiguiente los trabajadores que desobedezcan las disposiciones de los Reglamentos de Seguridad o dejen de usar los protectores, serán disciplinados de acuerdo con las disposiciones del Reglamento respectivo, teniendo en cuenta la magnitud de la falta y las circunstancias que, para cometerla, hubieren concurrido.

La Compañía proporcionará oportuna y gratuitamente, donde se haga necesario, alpargatas o zapatos, cachuchas, anteojos, máscaras y mascarillas, guantes de acuerdo con la índole del trabajo, capotes, trompas, pecheras, polainas, botas de hule, cinturones de seguridad y todo lo que se haga necesario en los términos de la Ley; en la inteligencia de que ninguno de estos útiles podrán ser sacados del interior de la planta.

La Compañía cuidará de asear y desinfectar, en su caso con debida frecuencia, los lugares y servicios general en los talleres y departamentos. Igualmente tomará las medidas necesarias para proteger la salud de sus trabajadores, en el uso de aquellos útiles de trabajo que sean empleados indistintamente por aquellos y efectuará desinfecciones necesarias de dichos útiles.

Con igual número de representantes de la Compañía y del Sindicato, se integrará la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene. Serán de observancia inmediata y forzosa las disposiciones que dicte la Comisión de referencia en beneficio de los trabajadores, teniendo ésta la obligación de hacer visitas periódicas a todos los departamentos y dependencias de la Compañía.

La Empresa pondrá en práctica medidas eficaces tendientes a evitar riesgos profesionales, así como a cuidar la salud de sus trabajadores y se obliga a poner en práctica todas las medidas necesarias para obtener estos fines, debiendo reglamentarse ampliamente esta obligación en el Reglamento Interior de Trabajo.

La Compañía se obliga a sostener en los departamentos o lugares de trabajo que sean necesarios, botiquines debidamente equipados para los primeros auxilios, en casos de accidentes, así como los inhaladores y aparatos necesarios, a juicio de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para proveer de ventilación y de renovación de aire a aquellos departamentos o talleres en que se haga necesario, reponiendo su dotación cuando lo ameriten.

Dentro de sus horas de trabajo, la Compañía proporcionará las enseñanzas prácticas necesarias a un número suficiente de trabajadores para que puedan prestar los primeros auxilios a quienes lo necesiten mientras éstos sean conducidos al hospital o puesto de socorros.

En atención a que la tuberculosis pulmonar presenta un problema de carácter médico y social, la Compañía acepta lo siguiente: los trabajadores al servicio de la Compañía que sufren tuberculosis pulmonar no profesional, tienen derecho a atención médica y medicinas hasta por un año, debiendo someterse estrictamente a las instrucciones del médico de la Compañía. Teniendo además derecho al 75% de su salario por el término indicado de un año.

Cuando durante el transcurso del tratamiento el médico de la Compañía encuentre que el padecimiento es incurable, se pagará al trabajador, en una sola suma, el equivalente al 80% de su salario por un año, en cuyo caso cesará de proporcionarle las prestaciones que indica la fracción anterior de este artículo y su Contrato de Trabajo quedará terminado.

Cuando en el transcurso del tratamiento, el trabajador muera, la Compañía pagará a sus familiares el equivalente al 80% del salario del obrero fallecido por un año.

COMPENSACION POR MUERTE

Sobre cualquier prestación legal o contractual, la Compañía pagará a los familiares del trabajador de planta o en servicio bajo un contrato temporal, que muera, y siempre que dependa económicamente del mismo, la cantidad de cinco mil pesos.

El pago se hará al o a los herederos o beneficiarios que haya designado el obrero, siempre que hubieren dependido económicamente de él en las formas especiales que proporcionará la Compañía o en su defecto, y en caso de controversia, a las personas que tengan derecho conforme a la Ley.

DE LAS CASAS HABITACION

La Empresa conviene en que, por sí, por otra Empresa o por interpósita persona, construirá 100 casas para sus trabajadores durante la vigencia del presente Contrato

La Compañía conviene en construir un fondo de un millón novecientos mil pesos en fideicomiso en una institución bancaria para los trabajadores de la Planta Monclova; y de trescientos mil pesos para los trabajadores del Departamento de Coque y Sub-productos.

DE LOS RETIROS

La Compañía pagará una compensación por retiro a los trabajadores que tengan cuando menos veinte años de prestar sus servicios, a solicitud del trabajador.

A los trabajadores que reúnan las condiciones fijadas, la Compañía les pagará una cantidad equivalente a veinticinco días de salario por cada año de servicios prestados, pagándoles además de las vacaciones proporcionales a que tuvieren derecho, el importe de la indemnización correspondiente, en el caso de que padecieran alguna incapacidad proveniente de un riesgo profesional.

El pago a que se refiere el artículo anterior, se hará personalmente al trabajador que tenga derecho a su retiro; en caso de muerte de algún trabajador, después de haberse cumplido el término de su retiro, el pago se hará a las personas que dependan económicamente de él.

DE LAS VACACIONES

La Compañía concederá a sus trabajadores vacaciones anuales, de acuerdo con la siguiente reglamentación:

Los trabajadores que tengan más de un año y hasta dos de servicio, tendrán derecho a trece días corridos con pago de veintitrés.

Los que tengan más de dos años y hasta cinco de servicio, tendrán derecho a catorce días corridos con pago de veintiséis.

Los que tengan más de cinco años y hasta diez años de servicio, tendrán derecho a catorce días corridos con pago de veintinueve.

Los que tengan más de diez y hasta quince años de servicio, tendrán derecho a catorce días corridos con pago de treinta y cuatro.

Los que tengan más de 15 años y hasta 20 años de servicios, tendrán derecho a catorce días corridos con pago de treinta y cinco.

De 20 años en adelante tendrán derecho a catorce días corridos con pago de treinta y seis.

DE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS

La Empresa, con el fin de mejorar las actividades deportivas en la ciudad de Monclova, fomentará la cultura física de los trabajadores contratando los servicios de un profesor de cultura física y ayudantes que la Compañía estime necesarios, que serán considerados de confianza formando los equipos de base-ball, basket-ball, volley-ball, foot-ball, pista y campo, box, etc., administrando libremente la dotación de uniformes y útiles deportivos.

APORTES SOCIALES

La Empresa entregará mensualmente al Sindicato la cantidad de ocho mil setecientos cincuenta pesos como ayuda para fines sociales y gastos de servicios y mantenimiento de instalaciones y muebles del edificio social del Sindicato.

DISPOSICIONES GENERALES

Las partes convienen en que, para fomentar el espíritu de ahorro de los trabajadores al servicio de la Compañía, seguirá funcionando el fondo de ahorros que operará de la siguiente manera:

La Compañía se obliga a depositar una cantidad igual a la que por concepto de ahorro deposite el trabajador semanalmente, sin que la aportación total de la Compañía pueda exceder de un peso diario por cada día trabajado, haciéndose los depósitos respectivos en el banco que de común acuerdo designen las partes.

Dicho fondo es propiedad exclusiva de cada trabajador que haga el depósito correspondiente, pero no podrá retirarlo sino en los siguientes casos: a) Al separarse del trabajo; y b) Una semana antes del 25 de diciembre de cada año.

El trabajador que por ningún motivo falte a sus labores durante un año comprendido del primero de diciembre al treinta de noviembre, con excepción de días de descanso semanal, obligatorios y vacaciones, la Empresa les abonará la cantidad de doscientos pesos, cantidad que le será entregada en la segunda quincena del mes de diciem-

bre; y a los que tengan hasta dos faltas por año les abonará la cantidad de ciento cincuenta pesos; y a los que tengan tres y cuatro faltas por año, les abonará la cantidad de cien pesos y hasta cinco faltas por año, les abonará la cantidad de setenta y cinco pesos.

La Compañía conviene en hacer préstamos o anticipos de sus salarios, a los trabajadores de planta que tenga más de tres meses de servicio, sin cobro de interés alguno, en los siguientes casos:

Por enfermedad grave del trabajador, o de la esposa, hijos, padres y hermanos, siempre que estos últimos dependan económicamente del mismo.

Por muerte de la esposa, hijos, padres y hermanos, siempre que estos últimos dependan económicamente del trabajador, y

Por el matrimonio civil del trabajador, o por parte de la esposa del mismo.

Los préstamos o anticipos se harán hasta por la cantidad equivalente a 18 días de salarios y hasta por 22 días de salarios y serán cubiertos por el trabajador beneficiado en abonos semanales equivalentes a un día de salario, como máximo, salvo los casos en que el mismo trabajador convenga en abonar mayor cantidad.

* * *

El Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, ha signado Contratos Colectivos de Trabajo según 147 Secciones que suponen otras tantas empresas en su diversificación de actividades propias de la siderurgia, hierro, acero, oro, plata, cobre, zinc, plomo, manganeso, azufre, mercurio y basita.

En todos estos Contratos Colectivos se consignan cláusulas relativas a seguridad social similares a las determinadas en el Contrato examinado propio de Altos Hornos de México, S. A., Planta de Monclova, Coahuila.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE OTORGA LA EMPRESA
"ARTICULOS MUNDET PARA EMBOTELLADORES", S. A., Y LA
UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA CASA MUNDET
1968-1970

CAMPO DE APLICACION

El presente Contrato Colectivo de Trabajo es normativo y de ejecución, y tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la Empresa y sus obreros, en cuanto a la elaboración y distribución de refrescos. Cubre aproximadamente 1,500 trabajadores de planta y temporales o supernumerarios.

RIESGOS PROFESIONALES, ENFERMEDADES NO
PROFESIONALES, INVALIDEZ, VEJEZ,
CESANTIA Y MUERTE

Ambas partes convienen en mantener en funciones la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Industrial, por medio de representantes de ambas partes, obligándose cada quien a que sus respectivos comisionados colaboren eficazmente en el seno de dicha Comisión. Asimismo, se obligan a acatar inmediatamente todas las resoluciones que dicte esa Comisión para el efecto de evitar los riesgos en el trabajo y, en general los perjuicios a la salud del trabajador.

La Empresa en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley del Seguro Social, se obliga a inscribirse e inscribir en el Instituto Mexicano del Seguro Social, a aquellos trabajadores que queden sujetos a dicho régimen.

Las mujeres, durante el período de lactancia, tendrán dos descansos diarios de treinta minutos cada uno, repartidos equitativamente, durante la jornada para amamantar a sus hijos.

La Empresa se obliga a pagar por su cuenta las cuotas del Seguro Social que correspondan a los trabajadores, para que reciban del Instituto Mexicano del Seguro Social, los servicios que se establecen en la Ley del propio Seguro.

Directamente la Empresa cubrirá otras prestaciones de previsión

social que son superiores a las que establece la Ley del Seguro Social, bien entendido que es la intención de las partes que la Empresa cubra a los trabajadores lo que aquí se conviene, sin perjuicio de las obligaciones directas que para con los trabajadores tiene el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de la Ley respectiva. Estas prestaciones superiores respecto a las cuales la Empresa no ha contratado seguro adicional, son como sigue:

En caso de riesgos profesionales, la Empresa cubrirá a los trabajadores la diferencia entre el subsidio diario que establece la Ley del Seguro Social y el 100% del salario, de tal manera que con la prestación que entrega el Seguro Social y lo que completa directamente la Empresa, los trabajadores recibirán el 100% de su salario.

Lo repondrá en su ocupación en cuanto esté capacitado y siempre que no haya recibido indemnización por incapacidad total y permanente, ni haya transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado; cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero si otro cualquiera compatible con su estado y siempre que esto sea posible dentro de la negociación, la Empresa, de acuerdo con el Sindicato, le proporcionará este nuevo trabajo.

En caso de enfermedades no profesionales, la empresa cubrirá a los trabajadores por los primeros 75 días, la diferencia entre el subsidio diario que establece la Ley del Seguro Social y el ciento por ciento de su salario. Por lo que se refiere a los siguientes 45 días, la Empresa cubrirá únicamente la diferencia entre el subsidio diario y el 50% de los salarios. Permitirle que ocupe su mismo puesto al ser dado de alta y presentarse nuevamente a sus labores. Para este efecto, el trabajador tiene la obligación de presentarse al trabajo inmediatamente después de haber sido dado de alta.

Cuando los trabajadores queden hospitalizados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Empresa se obliga a cubrirles salario íntegro, es decir, pagando la diferencia entre el subsidio que da el Instituto en los términos del artículo 60 de la Ley del Seguro Social y el salario que percibe el trabajador. La Empresa acepta pagar del valor de los cristales de los lentes de sus trabajadores, hasta por la cantidad de cincuenta pesos.

En caso de fallecimiento de un trabajador de planta que tenga un año de servicios después de su último ingreso a la Negociación, cualquiera que fuere la causa de su muerte la Empresa pagará el

importe de 100 días de salarios más doce días por cada año de servicio que entregará precisamente a la persona o personas que haya designado el trabajador por escrito. Esta designación deberá hacerse por triplicado, quedando un ejemplar en poder de la Unión, otro en el de la Empresa y un tercero que deberá tener el acuse de recibo de la negociación, quedará en poder del trabajador; esta designación podrá revocarse o modificarse en cualquier tiempo por el trabajador.

Por lo que toca a los trabajadores supernumerarios (y sus familiares) que no están afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, se conviene que en los casos de riesgos profesionales, de enfermedades naturales o no profesionales, de hospitalización y de fallecimiento, tienen los mismos derechos a que se refiere la cláusula anterior.

Sin perjuicio de las demás prestaciones establecidas en este capítulo, tratándose de los trabajadores de planta, la Empresa tendrá la obligación de entregar a la persona que en vida haya designado el trabajador mediante la carta testamentaria firmada también por el trabajador mediante la carta testamentaria firmada también por el Secretario General de la Unión, y ante dos testigos, la cantidad de cuatro mil pesos. En caso de defunción de dicho trabajador de planta, sea cual fuere la causa del deceso y sin más requisito que el de tratarse de un trabajador de planta en pleno goce de sus derechos o como trabajador de la Empresa.

PREVISION SOCIAL

La Empresa como previsión social especial otorga una jubilación por vejez habida cuenta del desgaste físico y de la edad; bien entendido de que esta jubilación por vejez, se concede como derecho de previsión social al sindicato, para que cada año de vigencia contractual se jubilen en esos términos seis trabajadores con el pago del equivalente a cien días de salarios, más doce días de salarios por cada año de servicios.

- a) Que lo soliciten el Sindicato y el Trabajador.
- b) Que tenga veinte o más años de servicios.
- c) Que tenga cincuenta o más años de edad.

Queda bien entendido que el número de trabajadores que pueden jubilarse por vejez en los términos de este artículo, es solamen-

te de seis, como ya se indica, y de que esta prestación no es acumulable de un año para otro, puesto que no se trata de un retiro voluntario sino de una prestación de previsión social de jubilación por vejez.

Cuando un trabajador padezca una incapacidad total permanente lo que se acreditará mediante los certificados médicos respectivos del Seguro Social, tendrá derecho a solicitar su retiro voluntario, aún cuando no reúna los requisitos de edad y antigüedad.

INSTRUCCIONES Y DEPORTE

La Empresa se obliga a otorgar veinticuatro becas para estudio de los hijos de los trabajadores o de éstos si así lo solicitan, de 200 pesos mensuales cada uno de ellos, para sostener en forma decorosa los estudios, Superiores, Técnicos, Industriales o Prácticos de los mismos y designándolos en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, de común acuerdo Empresa y Sindicato.

Para el desarrollo de la cultura física entre los trabajadores de la Empresa, ésta entregará mensualmente al comisionado deportivo que acredita la Unión, la cantidad de tres mil quinientos pesos para el fomento de los deportes. Además, anualmente en la primera quincena de junio, la Empresa, entregará al comisionado deportivo que acredita la Unión la cantidad de un mil setecientos cincuenta pesos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA
PARTE LA GENERAL MOTORS DE MEXICO, S. A. DE C. V. Y POR
LA OTRA EL SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA
PLANTA DE MONTAJE DE LA GENERAL MOTORS
DE MEXICO, S. A. 1969-70.

RIESGOS PROFESIONALES Y ENFERMEDADES
NO PROFESIONALES

Cuando un trabajador se sienta enfermo, solicitará de su jefe inmediato el pase para ser atendido por el servicio médico de la Empresa en la Enfermería, ubicada dentro de los predios de la misma.

La Empresa conviene en proporcionar a sus trabajadores, para toda clase de enfermedades no profesionales, servicio médico y medicinas durante el tiempo que más adelante se especificará, en la inteligencia de que dicho servicio será proporcionado por la clínica de la Empresa o por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Empresa conviene en cubrir, en caso de que un trabajador presente en la Planta, se encuentre enfermo y lo certifique la Clínica de la Planta, el salario íntegro al trabajador durante los primeros ciento ochenta días de su enfermedad. Después de este período, si la enfermedad del trabajador continúa y lo certifica el Instituto Mexicano del Seguro Social, el trabajador percibirá el subsidio previsto por la Ley del mencionado Instituto Mexicano del Seguro Social.

En los casos de riesgos profesionales, la Empresa proporcionará a los trabajadores servicio médico y medicinas, hospital, si su caso lo requiere, y el salario íntegro durante el tiempo que dure la incapacidad del trabajador, a menos que la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene reconozca que el riesgo profesional fue ocasionado por descuido o negligencia del trabajador, en cuyo caso se cubrirá únicamente el 75% del salario.

Se consideran como riesgos profesionales los que marca la Ley Federal del Trabajo.

La Empresa se obliga a observar en sus distintos departamentos, instalaciones y oficinas, todos los preceptos legales correspondientes

a la higiene y seguridad, así como adoptar las medidas necesarias para evitar accidentes y enfermedades de cualquier índole, para cuyo efecto contará con la cooperación de las Comisiones Permanentes de Seguridad e Higiene, creadas por mandato del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Reglamento de la Higiene Industrial.

El servicio médico y las medicinas que requieren los trabajadores, serán proporcionadas a juicio del facultativo designado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. En caso de que, a juicio del médico de la Empresa, el Servicio que prestare el Seguro Social fuera deficiente, la Empresa proporcionará la atención médica adecuada.

La Empresa concederá a cada miembro de su personal, ya sea de planta o temporal, de tiempo fijo suplente o de carga y descarga y aprendices, un seguro sobre su vida por la suma de \$27,500.00.

Además de la cantidad fijada como seguro de vida, la Empresa entregará a la persona que aparezca como beneficiaria en la Cédula de seguro del trabajador, la cantidad de \$6,000.00 para gasto de sepelio.

La Empresa se obliga a cubrir el total de las cuotas correspondientes a sus trabajadores fijadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

OTRAS PRESTACIONES

El Sindicato se compromete a constituir, únicamente para sus miembros, una Caja de Ahorros con personalidad propia y para este efecto, la Empresa se obliga a deducir de los salarios de los trabajadores, las cuotas destinadas para el ahorro, las que depositará en un Banco a la cuenta de la citada institución (Caja de Ahorros).

En el caso de que un trabajador de planta falleciere, la Empresa se obliga a pagar al beneficiario citado en la Cédula de Admisión o al que por escrito hubiere designado para este efecto, el importe de tres meses del salario que devengaba en el último día de prestación de servicios, más veinte días de salario por cada año de servicios.

Para el desarrollo cultural de sus trabajadores la Empresa conviene en proporcionar libros para la biblioteca del Sindicato hasta por \$3,000.00 anuales; a este efecto el Sindicato propondrá relación de obras que juzgue de beneficio colectivo.

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, organizará cursos de capacitación y estudios en los oficios inherentes a la misma, con objeto de ayudar a la superación de sus trabajadores.

La Empresa conviene en que aquellos departamento en que por la naturaleza del trabajo los trabajadores requieran anteojos por prescripción médica, proporcionará a dichos trabajadores los cristales correspondientes a esos anteojos. Asimismo conviene en proporcionar libre de costo, un par de zapatos de seguridad al año a los trabajadores que laboren en áreas en donde dicho equipo de seguridad sea requerido por obligación por la naturaleza del trabajo.

La Empresa concederá a sus trabajadores que tengan un año de servicios, 8 días hábiles de vacaciones. A los que tengan dos años de servicios, 9 días. A los que tengan tres años de servicios, 11 días. A los que tengan cuatro años de servicios, 13 días. A los que tengan de cinco a nueve años, 15 días. A los que tengan diez años o más, 17 días. Estas vacaciones serán con goce de salario íntegro y la Empresa se obliga a aumentar dicha cantidad en un 125%.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE "LA TABACALERA MEXICANA", S. A., Y EL SINDICATO CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TABAQUERA. 1968-1970.

CAMPO DE APLICACION

El Contrato Colectivo de Trabajo que rige en esta Factoría abarca única y exclusivamente a los trabajadores sindicalizados de la misma y su número es de 498, los cuales están incluidos en el régimen del seguro social.

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

La Empresa reconoce como riesgos profesionales los que sufran los trabajadores de acuerdo con lo previsto en la Ley del Trabajo, y además en lo que se refiere a las enfermedades profesionales, la Empresa reconoce como tales aquellas que contraiga el trabajador como consecuencia de su trabajo, sin que sea obstáculo el hecho de no estar catalogadas en la Tabla de Valuaciones e incapacidades de la Ley del Trabajo.

Para los casos de incapacidad total o parcial permanente, así como para los riesgos profesionales, las indemnizaciones de asistencia médica consistirán en lo previsto por la Ley del Seguro Social.

La Empresa pagará a los trabajadores accidentados las prestaciones a que se refiere la Cláusula anterior, comprometiéndose Empresa y Sindicato a celebrar un Convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que pague la Empresa las prestaciones que hubieren correspondido a los trabajadores que sufran riesgos profesionales, y la Empresa cobre al Instituto las prestaciones que el mismo otorgue por estos conceptos.

DE LOS RIESGOS NO PROFESIONALES

En los casos de enfermedades no profesionales, excepción hecha de las provenientes de alcoholismo, abortos provocados, drogas enervantes, y las de origen venéreo-sifilítico, la Empresa proporcionará además de Médico y medicinas, durante los tres primeros días de incapacidad el 85% del salario diario del trabajador, y a partir del cuarto día de incapacidad el 95% del salario diario hasta por un período máximo de un año y medio, dictaminándose la temporalidad de la enfermedad en forma análoga a la establecida por la Ley para los casos de riesgos

profesionales. De estas prestaciones la Empresa pagará la diferencia entre lo que se pacta y lo que otorga el Seguro Social.

En los casos de accidentes del trabajador ocurridos en días hábiles dentro de la ciudad de Toluca, exceptuando los que provengan por: riña, estado de embriaguez o imprudencia, la Empresa proporcionará durante los tres primeros días de incapacidad el 85% de los salarios de los trabajadores y a partir del cuarto día de incapacidad el 95% del salario hasta por un máximo de año y medio, el que se dictaminará en forma análoga a la establecida por la Ley para los casos de riesgos profesionales.

DEFUNCIONES PROVENIENTES DE RIESGOS PROFESIONALES

Cuando el riesgo profesional traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

Tres meses de salario para gastos de sepelio.

Un seguro de vida que cubrirá la cantidad correspondiente a un año del último salario del trabajador fallecido.

La Empresa completará hasta 675 días de salario la cantidad anterior, en los casos en que el trabajador haya tenido una antigüedad de 25 años o más de servicios continuos.

Esta prestación es independiente de lo que otorga en estos casos el IMSS, y será entregada directamente por la Empresa a las personas que dependieren económicamente del trabajador al ocurrir el fallecimiento, en los términos de la Ley del Trabajo.

DEFUNCIONES PROVENIENTES DE RIESGOS NO PROFESIONALES

Cuando un trabajador que prestando sus servicios en la Empresa llegare a fallecer por enfermedad o accidente no profesional expresados en la Cláusula número 49 de este Contrato, la Empresa se compromete a cubrir a las personas señaladas en la Cláusula anterior las siguientes prestaciones:

La cantidad de \$2,000.00 para gastos de sepelio.

La cantidad a que tenga derecho conforme a lo estipulado anteriormente.

Las cantidades que se mencionan, serán entregadas a los familiares del trabajador fallecido, en presencia de los dirigenotes sindicales,

pero de acuerdo con las normas legales aplicables, dichos familiares acreditarán su derecho ante la Empresa para recibir las cantidades señaladas.

SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

La Empresa se compromete a dar toda clase de facilidades y coadyuvar con el Sindicato, en todos los trámites necesarios, para obtener del IMSS, el cumplimiento de sus obligaciones en beneficio de los trabajadores.

De las prestaciones convenidas en este Contrato, y que están consideradas dentro de la Ley del Seguro Social, la Empresa únicamente pagará la diferencia entre el importe de ellas y lo que cubra el Instituto Mexicano del Seguro Social, comprometiéndose la Empresa a pagar a dicho Instituto la cuota que corresponda a los trabajadores.

La Empresa conviene en conceder a sus trabajadores vacaciones anuales pagadas con goce del salario íntegro en la siguiente forma:

Después de un año completo de servicios, seis días.

Después de dos años completos de servicios, ocho días.

De tres a cinco años completos de servicios, trece días

De seis a diez años completos de servicios, catorce días, y

De diez años completos en adelante, los trabajadores disfrutarán de un día de vacaciones más por cada año de servicios completos.

Los períodos de vacaciones a que esta Cláusula se refiere, serán días de calendario, y el salario correspondiente a ellos será pagado con un aumento de 16.66% relativo al séptimo día.

La Empresa procurará fomentar el deporte de Foot-Ball y su equipo o equipos deberán estar formados exclusivamente por trabajadores o hijos de trabajadores de la misma Empresa, con ese objeto, ésta se obliga a entregar al Sindicato anualmente en el mes de septiembre, la cantidad de \$25,000.00 con objeto de comprar uniformes, pelotas, gastos de viaje y todos los implementos que sean necesarios.

La Empresa se obliga a tomar un seguro contra accidentes de choques, atropellamiento, etc., a favor de los conductores de vehículos, propiedad de la Empresa y dedicados al transporte de los productos de la Fábrica de cigarros establecida en Toluca, y cuyo personal pertenezca

al Sindicato contratante. El monto del Seguro será lo suficiente para cubrir los daños que se causen a los vehículos, los daños que se causen a las personas y los daños de toda especie que sufran los trabajadores.

Cuando un trabajador se separe voluntariamente del servicio, recibirá del Patrón siempre y cuando tenga de 20 a 24 años de servicios continuos, 260 días de salario; para el trabajador que tenga 25 años o más de servicios continuos 700 días de salario. El Patrón no se obliga a admitir más de 5 separaciones voluntarias por año en total, y siempre dará preferencia a los que hayan prestado 25 años o más de servicios. Sólo se aceptarán 2 separaciones bimestrales.

La Empresa gratificará anualmente a sus trabajadores de planta, con 17 días de salario. El pago de la gratificación se hará en el mes de diciembre de cada año y a más tardar el día 22 de dicho mes. A los eventuales se les gratificará en la misma fecha con 6 días de salario para los que hayan laborado cuando menos 8 meses discontinuos durante los últimos 12 meses; al resto del personal eventual, se le gratificará con 3 días de salario.

Los trabajadores que tengan cuando menos 60 años de edad y 30 años consecutivos de prestar sus servicios en la Empresa, tendrán derecho a ser jubilados, con la liquidación de separación voluntaria a que se refiere este Contrato y en forma vitalicia al 25% de su último salario. No obstante lo establecido en esta Cláusula, Empresa y Sindicato pueden de común acuerdo, hacer excepciones con trabajadores de menor edad, siempre y cuando hayan cumplido con el requisito de 30 años de servicios, y que por motivos de salud el caso lo amerite. Esta Cláusula es con el objeto de proteger a los trabajadores antiguos de la Empresa, que no puedan acogerse a los beneficios del Seguro Social.

Esta prestación dejará de surtir efectos cuando todos los trabajadores tengan los derechos que señala la Ley del Seguro Social, sin perjuicio de lo que establece la Cláusula 70 de este Contrato. La Empresa sólo aceptará 5 jubilaciones al año y de éstas no más de 2 jubilaciones bimestrales; dándose preferencia a los trabajadores más antiguos.

A efecto de que los trabajadores jubilados, puedan gozar de las prestaciones que otorga el Seguro Social, la Empresa se compromete a cubrir al mencionado Instituto, las cuotas correspondientes de dichos trabajadores, según el último salario que devengaban, hasta cubrir las 500 cotizaciones que señala la Ley del I.M.S.S., asimismo,

las personas que dependan o hayan dependido económicamente del trabajador jubilado, gozarán de los beneficios de este Contrato.

La empresa otorgará tres becas de \$500.00 mensuales, cada una, a los hijos de sus trabajadores, para que estudien en Escuelas Oficiales, de preferencia una carrera técnica, esta cantidad se pagará mientras duren los cursos escolares.

La Empresa se compromete a aportar anualmente la cantidad de \$55,000.00 a más tardar en la última semana del mes de diciembre de cada año, como aportación para el ahorro que individual y exclusivamente hagan cada uno de sus trabajadores.

La Empresa liquidará a los trabajadores afectados en caso de reajuste, además de lo señalado por la Ley.

- a).—El pago proporcional correspondiente a vacaciones y aguinaldo.
- b).—La cantidad que le corresponda de la aportación que haga la Empresa para el ahorro de los trabajadores, y
- c).—Diez días de salario por cada año de servicios prestados, a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de 25 ó más años de servicios.

El Sindicato, por sí y a nombre de todos y cada uno de sus miembros, conviene en acatar el programa o programas generales o parciales que formule la Empresa para elevar el índice de productividad, sin perjuicio del escalafón. Expresamente se obliga el Sindicato a hacer que los trabajadores respeten y cumplan estos programas, siempre que se ajusten a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo en sus Cláusulas relativas y a la Ley de la Materia.

La Empresa aportará la cantidad de \$15,000.00, anuales que se destinarán a la compra de útiles escolares para los hijos de los trabajadores. Dicha suma se cubrirá directamente al proveedor o proveedores; en todo caso Empresa y Sindicato se podrán de acuerdo previamente en la forma de aplicación de la cantidad mencionada.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, "CARTON Y PAPEL DE MEXICO", S. A., Y POR LA OTRA EL SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE ARTES GRAFICAS, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE MEXICO. (1970-72).

PERSONALIDAD DE PARTES

En caso de que la Empresa vendiera, alquilara o traspasara por cualquier motivo o razón la División Aztlán, el arrendatario, comprador o causa-habiente se considerará como patrón sustituto con todas las consecuencias legales inherentes.

La Empresa acepta que es condición indispensable para ingresar y permanecer a su servicio, ser miembro del Sindicato contratante y proporcionado por éste, excepción hecha de los puestos de confianza. El número de trabajadores afectados por el Contrato Colectivo es aproximadamente de 350.

ENFERMEDADES, SEGURO SOCIAL Y PAGO DE MARCHA

La Empresa por su exclusiva cuenta, tiene asegurados a sus trabajadores de planta, en el Instituto Mexicano del Seguro Social contra riesgos profesionales y en consecuencia se obliga a pagar puntualmente las cuotas que por tal concepto le corresponda cumpliendo con los términos del artículo 46 de la Ley del Seguro Social en vigor, relevándose a la Empresa del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidades por riesgos profesionales, establece la Ley Federal del Trabajo. En los casos en que el trabajador esté incapacitado por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa se obliga a cubrir la cantidad que el Instituto Mexicano del Seguro Social deduzca al trabajador por el hecho de estar hospitalizado, tal cantidad la deducida por el Instituto, la pagará la Empresa durante el tiempo que dure la hospitalización.

En los casos de accidente del trabajo, cuando el trabajador accidentado tenga un salario superior a 80.00 diarios, la Empresa lo cubrirá, durante la incapacidad temporal, la diferencia entre el salario

que le pague el Instituto Mexicano del Seguro Social, y el salario tabulado de dicho trabajador; de esta prestación, un mismo trabajador no podrá disfrutar por más de 75 días en un año, contado de 15 de abril a 14 de abril.

Ambas partes se obligan a celebrar convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social a fin de que la Empresa pague a sus trabajadores, por cuenta de dicho Instituto los subsidios y salarios a que tengan derecho conforme a la Ley del Seguro Social y a fin de que dicho Instituto reembolse a la Empresa tales gastos.

En casos de enfermedades de los ojos, de los trabajadores de planta, cuando el médico los prescriba y el Instituto Mexicano del Seguro Social no proporcione anteojos, la Empresa tendrá la obligación de proporcionarlos al trabajador, así como reponerle los cristales por diferencia de graduación prescrita por el médico. Para este objeto la Empresa se obliga a pagar al trabajador a quien se prescriban anteojos la cantidad de \$200.00.

En tanto no lo haga el Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante el Seguro Adicional de Grupo que procede que la Empresa contrate con él, dicha empresa pagará a sus trabajadores de planta que están incapacitados para laborar por enfermedad no profesional, salario íntegro a partir del primero y hasta el tercer día de incapacidad y en las mismas condiciones, la Empresa pagará a sus trabajadores de planta, desde el cuarto día de incapacitación por enfermedad no profesional y hasta el septuagésimosegundo día consecutivo de ella, la diferencia que exista entre el salario íntegro que perciba el trabajador por jornada ordinaria de trabajo y el subsidio que se deba pagar a dicho trabajador incapacitado, por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo con la tabla insertada en el artículo 52 de la Ley del Seguro Social en vigor o de acuerdo con la tabla que posteriormente rija esos subsidios y que no cubran el salario íntegro de los trabajadores de planta, incapacitados para laborar por enfermedad no profesional hasta los primeros setenta y cinco días consecutivos de su incapacidad.

La Empresa conviene en hacer por su cuenta los pagos de las cuotas que señala la Ley del Seguro Social, tanto las que le corresponden, como las que corresponden a los trabajadores, sin ningún descuento en los salarios de éstos.

Si ocurriere el fallecimiento de algunos de los trabajadores de

planta de la Empresa contratante cualquiera que sea la causa de la muerte, la Empresa se obliga a entregar al Sindicato dentro de un plazo de diez días siguientes a la fecha en que éste presente el certificado de defunción relativo para que bajo la responsabilidad del Sindicato se dé a los familiares del difunto, un pago de marcha en la siguiente forma: —al que tenga de uno a dos años de servicio, sesenta días de salario; al que tenga más de dos años y hasta cinco años de servicio, noventa días de salario; al que tenga más de cinco y hasta diez años de servicio, ciento veinte días de salario; al que tenga más de diez años y hasta quince años de servicio, ciento cincuenta días de salario, y al que tenga más de quince años de servicio, ciento ochenta días de salario. Los trabajadores se someterán a los exámenes médicos y requisitos de forma que fuere necesario, si la Empresa asegura estos riesgos ante compañía debidamente autorizada por las autoridades mexicanas.

La Empresa y los trabajadores, se obligan en los términos en que los previene la ley, a mantener sus talleres en las mejores condiciones de higiene, observando las disposiciones legales al respecto; asimismo la Empresa tendrá en sus talleres un botiquín de primeros auxilios convenientemente dotado de los medicamentos necesarios.

SERVICIOS SOCIALES

Los trabajadores de planta tendrán derecho a los siguientes períodos anuales de vacaciones, contados de fecha a fecha: de uno a tres años, diez días hábiles y a partir del cuarto año en adelante catorce días hábiles. Las vacaciones anuales serán en un período o en dos, pero en este último caso siempre el primer período de vacaciones comprenderá por lo menos, seis días hábiles consecutivos.

La Empresa se obliga a pagar al trabajador el importe de las vacaciones a que tenga derecho, en el momento que empiece a hacer uso de ellas y al reanudar sus labores le serán entregados seis días de salario más.

La Empresa se obliga a pagar a sus trabajadores de planta, a más tardar el 24 de diciembre de cada año, la cantidad equivalente a quince días de salario diario, tabulado en concepto de gratificación de Navidad.

La Empresa contribuirá con el tres por ciento sobre los salarios devengados por los trabajadores a su servicio, miembros del Sindi-

cato, cuyo porcentaje se entregará a éste por conducto de su cobrador oficial o persona designada al efecto, a fin de que se aplique a los gastos de cultura, propaganda del Sindicato o a lo que éste designe.

La Empresa se obliga a sostener un equipo de Beisbol y otro de Futbol que será integrado por obreros y empleados de la misma, a quienes proporcionará el equipo completo para desarrollar dichos deportes. La Empresa se obliga a cubrir al Sindicato la cantidad de 450.00 pesos mensuales para los gastos y sostenimiento de los equipos deportivos citados.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO CELEBRADOS ENTRE TRANSPORTACION MARITIMA MEXICANA, S. A., Y SUS EMPRESAS FILIALES, MARITIMA MEXICANA, SERVICIOS MARITIMOS MEXICANOS Y TRANSPORTES MARITIMOS ANAHUAC, Y LOS SINDICATOS, ORDEN DE CAPITANES Y PILOTOS NACIONALES (OFICIALES DE CUBIERTA), ASOCIACION SINDICAL DE OFICIALES DE MAQUINAS DE LA MARINA MERCANTE NACIONAL (OFICIALES DE MAQUINAS), UNION NACIONAL DE MARINEROS, FOGONEROS, MAYORDOMOS, COCINEROS, CAMAREROS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA Y UNION DE MAQUINISTAS, MECANICOS DE COMBUSTION INTERNA DEL GOLFO DE MEXICO Y TERRESTRE DEL ESTADO DE VERACRUZ

Transportación Marítima Mexicana y sus Empresas Filiales, cuentan aproximadamente con 650 trabajadores amparados bajo contratos colectivos de trabajo.

Las cláusulas relativas a seguridad social de dichos contratos colectivos de trabajo, implican las siguientes prestaciones y beneficios que tienen relación con la seguridad social.

La Empresa y la Orden convienen en sujetarse a las disposiciones y reglamentos de la Ley del Seguro Social y a cumplir con las obligaciones que las mismas imponen a cada parte y a acatar los convenios celebrados entre las partes con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En caso de que algún Oficial sufra algún riesgo profesional, la Empresa estará obligada a proporcionarle las prestaciones e indemnizaciones señaladas en el título IX de la Ley, al tipo de salario base que disfrute en el momento en que ocurra el riesgo profesional, más lo correspondiente al tiempo extra fijo, más los descansos semanales y obligatorios como si los hubiera laborado y que correspondan al período de que se trate.

La Empresa se obliga a que a bordo de los buques amparados por este Contrato, exista un botiquín de emergencia surtido con las medicinas necesarias para prestar los primeros auxilios. Este boti-

quín se surtirá de acuerdo con las especificaciones que den las autoridades competentes y deberá ser utilizado únicamente para los fines respectivos.

En caso de que un Oficial de la Orden fallezca prestando sus servicios en un buque de la Empresa, ésta se obliga a trasladar el cadáver hasta el lugar de su residencia.

Las partes convienen en que los Oficiales miembros de las Organizaciones comparecientes que laboran al servicio de la Empresa como trabajadores sindicalizados disfrutarán de un seguro colectivo de vida o muerte accidental consistente en una suma asegurada de \$40,000.00 en caso de muerte natural y de \$80,000.00 en caso de muerte accidental del trabajador asegurado, para cuyo efecto se harán las gestiones necesarias para incluir a dichos oficiales en el seguro colectivo que está rigiendo para otros trabajadores sindicalizados. Este seguro será contratado por la Empresa.

Las partes convienen en que además del seguro a que se refiere la cláusula inmediata anterior, la Empresa contratará con cualquier compañía aseguradora, otro seguro por las mismas cantidades, para los trabajadores a su servicio miembros de las organizaciones sindicales comparecientes. La fecha de iniciación de vigencia tanto del seguro que se menciona en esta cláusula, como en la inmediata anterior empezará a partir del 1º de octubre de 1970.

La empresa conviene en que en los casos de enfermedad general de algún Oficial, pagará a éste la diferencia que resulte entre el subsidio que le pague el Instituto Mexicano del Seguro Social y el 70% de su salario registrado en el propio Instituto, obligación que deberá cumplirse hasta por un período máximo de 10 meses contados a partir de la fecha en que el Instituto Mexicano del Seguro Social empiece a pagar el subsidio.

Ambas partes convienen en realizar gestiones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a efecto de lograr con dicha institución la contratación de seguros adicionales, en favor de los Oficiales, para incrementar la cuantía del subsidio que otorga dicho instituto en caso de enfermedad general y la de las pensiones a que se refiere el artículo 74 de la Ley del Seguro Social. Igualmente se conviene que al lograrse la contratación de los seguros adicionales a que se refiere esta cláusula, se cancelarán las pólizas de seguro a que se refieren las cláusulas Primera y Segunda de este convenio y quedará sin efec-

to la prestación a que se refiere la Cláusula Tercera del mismo, siempre y cuando cubran los beneficios de las cláusulas citadas. También quedarán sin efecto las prestaciones anteriormente mencionadas si por virtud de alguna reforma que se haga a la Ley del Seguro Social, se cubran los subsidios y las pensiones mencionadas.

Las empresas que operan en el Litoral del Pacifico tienen celebrados contratos colectivos de trabajo con las centrales sindicales con la CROM y CTM.

* * *

En lo concerniente a pescadores cuando ejercen su actividad por medio de cooperativas, están dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Igual sucede con las cooperativas de otras actividades, de transportes colectivos y de artes gráficas, como la propia de Talleres Gráficos de la Nación que es una institución paraestatal.

* * *