

24/16



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
A C A T L A N

LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO: ANALISIS SOCIAL
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO "EL CASO
DE LA NUEVA FABRICA NACIONAL DE VIDRIO"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA
P R E S E N T A
VICTOR ORTIZ CEBALLOS

SANTA CRUZ ACATLAN 1988.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TEMA: LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO; ANALISIS SOCIAL DEL
CONTRATO COLECTIVO UN CASO PRACTICO.

INTRODUCCION.

PAGINA

CAPITULO. 1 LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

- | | |
|---|----|
| 1.1. IMPORTANCIA DE LA SOCIOLOGÍA
DEL TRABAJO. | 1 |
| 1.2. LAS OCUPACIONES, PROPOSICIONES
Y HABILIDADES. | 14 |
| 1.3. EL CAMPO DE ESTUDIO DE LA SO-
CIOLOGÍA DEL TRABAJO. | 20 |

CAPITULO. 2 LA PROBLEMATICA DE LOS CONTRATOS COLEC-
TIVOS DE TRABAJO.

- | | |
|--|----|
| 2.1. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO. | 32 |
| 2.2. IMPLICACIONES SOCIALES DEL CON-
TRATO COLECTIVO. | 36 |
| 2.3. IMPLICACIONES ECONÓMICAS. | 42 |
| 2.4. IMPLICACIONES POLÍTICAS | 46 |
| 2.5. VIABILIDAD DE LOS CONTRATOS CO-
LECTIVOS. | 50 |
| 2.5.1. VIGENCIA DE LOS CONTRATOS
COLECTIVOS DE TRABAJO. | 57 |
| 2.6. EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO CO-
LECTIVO. | 66 |
| 2.7. LA SOCIALIZACIÓN DEL CONTRATO
COLECTIVO. | 72 |
| 2.7.1. LOS MODOS CAMBIANTES DE LA CON-
FORMIDAD. | 75 |

PAGINA

2.7.2.	LA RECIPROCIDAD.	76
2.7.3.	LAS SANCIONES.	77
2.7.4.	LA SOLIDARIDAD Y EL CONSENSO	78
2.7.5.	LA CONFORMIDAD E INDIVIDUA- LIDAD.	80
2.7.6.	VALVULAS DE SEGURIDAD INSTI- TUCIONALIZADAS.	81
CAPITULO. 3	EL CARACTER SOCIAL DEL CONTRATO COLEC- TIVO.	81
3.1.	EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	87
3.1.1.	PARTES QUE INTEGRAN EL CONTRA- TO COLECTIVO	91
3.1.2.	RELACION INTEGRADORA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.	93
3.2.	DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS COLECTIVOS.	94
CAPITULO. 4.	CASO PRACTICO.	97
4.1.	LOS CONFLICTOS LABORALES.	110
4.2.	LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA.	114
4.3.	CAMBIO POLÍTICO.	132
4.4.	CONTRATO COLECTIVO 1970 - 1972.	140
4.4.1.	ELEMENTOS DE ENVOLTURA, COMPUL- SORIO, SOCIALIZACIÓN, LOS MO- DOS CAMBIANTES DE LA CONFORMI- DAD, LA RECIPROCIDAD, LAS SAN-	

	PAGINA
CIONES, LA SOLIDARIDAD Y CONSEN SO, LA INCONFORMIDAD E INDIVIDUA LIDAD, VÁLVULAS DE SEGURIDAD, INSTITUCIONALIZADAS.	147
4.5. ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO 1987 - 1989.	170
4.6. CASO COMPARATIVO.	201
CONCLUSION.	212
BIBLIOGRAFIA.	219

INTRODUCCION

La Sociología del Trabajo encuentra su fundamentación en los elementos teóricos y metodológicos de los grandes pensadores de las teorías sociológicas contemporáneas, tales como: Talcott Persons, Hughes, Kassem, -- Marx, etc.

En un primer momento la Sociología del Trabajo no se encontraba bien definida, ya que pasaron muchos años para que pudieran definir concretamente sus problemas de estudio. La nueva disciplina llamada Sociología del Trabajo encuentra su período de desarrollo en los años cincuenta; ya que esta etapa se va a caracterizar por ser la década de auge económico. En la actualidad podemos -- encontrarnos con que su desarrollo se ha dado fuertemente en los países altamente desarrollados, pero no así en aquellos donde sus economías son dependientes.

Si analizamos a la Sociología del trabajo como una -- disciplina encargada de estudiar los fenómenos que ocurren dentro de la empresa, nos daremos cuenta de la importancia que tiene ésta, no sólo en los países altamente -- tecnificados, sino también para aquellos donde no se cuenta con una tecnología muy adelantada.

Dentro de los elementos de estudio de la Sociología del Trabajo encontramos los Contratos Colectivos de Trabajo; mismo que fueron analizados en los años sesentas por los sociólogos dedicados a los problemas que plantea la clase trabajadora en: Estados Unidos, Francia, - Inglaterra, Polonia y la Unión Soviética. Todo ello con la finalidad de poder ayudar a los trabajadores y poderles proporcionar mejores condiciones de trabajo.

En el presente trabajo se hace un análisis de los Contratos Colectivos de trabajo de la Empresa: Nueva Fábrica Nacional de Vidrio, S. A. de C. V. para ello tomamos en consideración los elementos sociológicos de: la socialización, los modos cambiantes de la conformidad, - la reciprocidad, las sanciones, la solidaridad y el consenso, la reciprocidad y las válvulas de seguridad institucionalizadas. Estas variables se han seleccionado con el objeto de demostrar la importancia que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene para cualquier tipo de sociedad; ya sea capitalistas o socialistas y más aún en el desarrollo económico y social del individuo.

El Contrato Colectivo juega un papel determinante en el comportamiento colectivo de los trabajadores; ya que éste es el medio que determina y modela la vida económica

ca, política y social de cada individuo que labora.

En el capítulo (1) se plantea la importancia que tiene el estudio de la Sociología del Trabajo a nivel internacional, el nacimiento de ésta y el papel que juega dentro de la empresa.

En el capítulo (2) se estudia la problemática de los Contratos Colectivos de Trabajo, sus implicaciones económicas, políticas y sociales que juega dentro de la economía mexicana.

En el capítulo (3) se habla de la importancia que tienen las relaciones integradoras del contrato colectivo de trabajo, así como los diferentes tipos de contratos existentes en nuestro país.

En el capítulo (4) se plantea el caso práctico de la empresa que se ha escogido (cabe señalar que esta industria se selecciono dentro de un gran número de empresas y ello se debió por contar con más de dos mil trabajadores y presentar las características idóneas para nuestro estudio).

Dentro de dicha empresa se pueden observar los cambios que ha experimentado el individuo; cómo su conducta ha sido determinada por el Reglamento Interior de Trabajo y el propio Contrato Colectivo.

Podemos observar como los propios trabajadores deciden cambiar de una Central Obrera de filiación Estatal a otra independiente por así convenir a sus intereses, así mismo se determinará como el obrero va adquiriendo una conciencia de clase, cada vez más firme, la cual le permite participar en los métodos y formas por las cuales se debe regir su vida dentro del trabajo.

Esta conciencia de clase, que va adquiriendo el trabajador le permite comparar los cambios que se han dado tanto en su vida personal, reflejándose estos en los logros laborales del Contrato Colectivo de Trabajo; así como el de poder participar activamente dentro de las decisiones del propio Reglamento Interior de Trabajo.

En el caso práctico: Podremos observar como el individuo al ir adquiriendo una socialización dentro del trabajo, cada vez se incorpora con mayor fuerza a su tarea rutinaria, pero con una conciencia de clase clara; la cual le permite determinar su función dentro de la misma empresa y no dejarse guiar por lo que dicen las autoridades laborales. Cada vez lucha más por obtener un mejoramiento en el aspecto económico y social los cuales le puedan permitir un beneficio en su nivel de vida.

C A P I T U L O I

LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

1.1 IMPORTANCIA DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO.

Podemos decir que la Sociología del Trabajo empezó a desarrollarse en los años 50s., cuando un grupo de sociólogos se interesó por tratar los problemas relacionados con el trabajo. Así mismo en la época de los 70s. se revela una crisis de las investigaciones realizadas en dicha disciplina, ésto debido fundamentalmente a los conceptos utilizados por los investigadores que trataban de explicar los problemas laborales a los cuales se enfrentaban los trabajadores.

En este sentido, la crítica fue de carácter destructivo; mientras que las ideas, investigaciones y publicaciones no fueron del todo bien vistas. Ya que para muchos sociólogos dicho desarrollo descansa en un gran número de estudios empíricos básicamente y con una fundamentación teórica muy antigua.

Las publicaciones realizadas acerca de la Sociología del Trabajo fueron fuertemente criticadas sin tomar en consideración algo muy importante: su contenido metodológico.

La crisis de la Sociología del Trabajo puede enmarcarse dentro de los siguientes factores:

- a) La separación de ciertas materias como la Sociología de las Organizaciones y de las Relaciones Industriales.
- b) Dejaron a la Sociología del Trabajo para otra disciplina, la cual fuera desarrollada por otros investigadores quienes se encargaran de efectuar las investigaciones necesarias y buscar el nombre adecuado para dicha disciplina.

Resulta evidente que en su período de auge muchas personalidades de la Sociología expresaron sus opiniones y puntos de vista sobre la educación, movimientos sociales o comunicación coincidiendo las investigaciones con la de los años posteriores.

- c) La ausencia de coherencia en las teorías, englobaron los principales problemas a aspectos prevalecientes, siendo la materia de interés el trabajo,

Desde luego, siendo el trabajo en sentido universal la actividad humana de mayor interés para varias disciplinas sociales o sociológicas, lo cual viene a distinguir a la Sociología del Trabajo como universal; determinada esta por las tradiciones nacionales y con soluciones aceptadas en varios países.

La intención del presente trabajo, tiene como finalidad mostrar los principales tópicos de la Sociología del Trabajo así como determinar las características principales de la disciplina.

Existe un factor determinante, el cual debemos tomar en consideración; la limitación que tiene es debido a la falta de información que existe al respecto.

Estrictamente hablando, trataremos la Sociología del Trabajo en Europa y Norteamérica, ya que no hemos tenido suficiente información de la Sociología del Trabajo en Latinoamérica, Asia y Africa. Por otro lado no se conocen muchas publicaciones al respecto, ni la existencia de Centros de Información en el Continente.

Para cualquier disciplina científica al desarrollarse y para una subdisciplina en particular, es necesario construir un Centro de Investigaciones estableciendo una asociación o equipo, el cual publique y se encargue de difundir la materia en las Universidades; de ello dependerá el auge y desarrollo de la disciplina en estudio de cada país.

El desarrollo de la Sociología del Trabajo en los años 50s. se debió indudablemente al desarrollo económico de este período, a la industrialización urbanización

y desde luego a la reconstrucción tecnológica y a la autorización.

Ello trajo como consecuencia los primeros estudios americanos de la Escuela de Relaciones Humanas; la cual pudo ser aplicada en la Administración.

De conformidad con la contribución local, el nuevo estudio se denomina Sociología del Trabajo o Sociología Industrial. A pesar de los problemas mencionados anteriormente: se desarrollan una serie de conferencias las cuales son publicadas en algunos diarios y se efectúan investigaciones en los Centros Nuevos y Antiguos, de los cuales existen más ahora de los que hubo en los años 50s.

En varios países es puesta una especial atención a algunos problemas tales como la forma en que la nueva Sociología del Trabajo puede ser identificada con problemas específicos y definidos; así de esta forma, en Francia serán Freedman y Naville quienes aborden la problemática que provocaron los cambios en la tecnología, en Gran Bretaña la interdependencia entre la tecnología y la Administración, en los países escandinavos se investigan las relaciones de vida, las condiciones de trabajo y la democracia industrial; en Yugoslavia la autoadministración de los trabajadores; en la Unión Soviética los planes sociales, la Revolución Científica y Tecnológica,

el desarrollo del trabajo colectivo; en Estados Unidos - las Relaciones Humanas, la Burocracia, la profesionalización, etc.

Los Estados Unidos, fue el primer país que logró - separar los problemas de la Administración Pública y -- las empresas de la Sociología del Trabajo para combinar los con la Sociología de las Organizaciones y los problemas de empleo que van formando la Sociología de las Organizaciones y Profesiones.

Al principio de los 60s., hay una influencia decisiva de la lectura "Sociología Hoy", Parsons escribió a -- cerca de la organización mientras que Hughes escribió el papel de las profesiones, definiendo más ampliamente la dirección de los intereses en este campo.

Esta división empezó a mezclarse al final de los 60s. dentro de la ola de pensamientos críticos consernientes a las relaciones industriales y a la escuela del Estructural Funcionalismo. La Sociología de las Organizaciones fue identificada con un interés administrativo, mientras que la Sociología del Trabajo fue relacionada con los -- problemas de los trabajadores, con el lugar de trabajo - y con las críticas de las condiciones de trabajo.

Los ejemplos ya antes mencionados nos permiten dis-

tinguir cierto tipo de problemas típicos y programas de investigación, los cuales son más permanentes y universales.

Ellos determinan la organización de la disciplina, su papel dentro de la Universidad y en los cursos de Administración.

El desarrollo de la disciplina con las dudas concernientes a las materias delimitadas, esta expresado en muchos diarios, entre los cuales tenemos a la Sociología del Trabajo la cual ocupa el número uno.

Recientemente la Sociología del Trabajo en Italia, y la Sociología del Trabajo en España han llegado a tener existencia; mientras que en los Estados Unidos y Polonia han logrado un gran desarrollo hace ya algunos años.

En 1970 el Comité de Investigaciones de la I.S.A., fue establecido en Verna como el Primer Comité común con la Sociología de la Organización; este es el mérito importante que a través de la división es mencionado por muchos miembros de la Sociología del Trabajo que pertenecen al Comité de la Sociología de la Organización y viceversa (esto muestra el interés común de ambos comités).

La Sociología del Trabajo se enfrenta ante muchos problemas, los cuales se encuentran cercanos a otras disciplinas sociales por ejemplo:

Los contratos colectivos laborales.- Con requisitos y características para el empleo; los cuales toman en cuenta aspectos y métodos de la Sociología. Ejemplo de ello sería las polémicas económicas marxistas que tienen fuertes elementos sociológicos.

Mientras que los sociólogos marxistas ven más por inspiración los aspectos económicos, que las características sociológicas.

La Sociología del Trabajo estará en contacto cercano con los economistas laborales y con las leyes laborales, con la visión de los problemas resolviendo conflictos y sueldos. En los países Anglo-Sajones una nueva disciplina se desarrolla; mientras que en otras ciudades industriales europeas las relaciones laborales pertenecen a la Ley y a la Sociología.

El desarrollo de la economía, como una disciplina separada resuelve o descubre las condiciones de trabajo al igual que los sociólogos interesados en este problema.

Con la observación y la investigación de las características prácticas de las cualidades de la vida en el trabajo, podemos observar la unión entre la Sociología del Trabajo y la política social. Estos pueden ser algunos ejemplos; sin embargo lo primero no es tratado como una disciplina científica independiente en todos los países y por otra lado tenemos a la Psicología Social del como reparte o divide con la Sociología los problemas de selección, vocación o enseñanza. Pero los contactos son cercanos con la Psicología Social, especialmente en América "Kassem, analiza la constitución europea en la Sociología de las Organizaciones; mostrando que los americanos estuvieron desde el punto de vista psicológico e individual bien orientados".(1)

El problema de los pequeños grupos, actitudes, adaptación y satisfacción en varios sentidos constituye la forma del contacto. La unión es cercana debido al método de preguntas, cuando las opiniones individuales constituyen el material directamente accesible para el análisis.

(1) M.S. Kassem, Introduction: European Versus American Organization Theories, in European Contribution to Organization Theory, edited by G. Hobstede and M.S. Kassem. Assen: Van Gorcum, 1976. p. 32b.

Los críticos Europeos de la Sociología del Trabajo frecuentemente sometieron al reduccionismo sociológico y a la flaqueza del método en sí mismo. Las pruebas fueron hechas usando el cuestionario de una manera más adecuada a la del proceso real, la cual ocurre en el trabajo como lo menciona Mileu.

Otro problema interesante para nuestro estudio sería la inhibición de actitudes y conflictos dentro de la industria.

Nosotros hemos puesto mucha atención en la forma como la disciplina científica no ha sido y no es una disciplina clara. Nosotros sostenemos esto; no es en un sentido claro un campo bien definido de intereses para la sociología. Al margen del cual varias disciplinas sociales y varias ramas de la sociología conocen definitivamente su objeto de estudio. Pero esto nos conduce de cualquier modo a un vasto campo consistente a superar las meras especulaciones que existen al respecto.

De todo lo que hemos dicho al principio podemos decir que nuestra disciplina esta privada de un paradigma común en todas las investigaciones sobre la materia (dicho paradigma fue imposible de encontrarlo), cuando hubo un relativo consenso sobre la Sociología, centrada esta

sobre el Estructural Funcionalismo y lo mismo ocurre con las escuelas marxistas.

Lo importante de estas dos escuelas para la Sociología del Trabajo fue determinante ya que se encargaron de desarrollar los estudios pertinentes para poderle dar una fundamentación.

El origen de la Sociología del Trabajo Industrial como una disciplina separada es usualmente relacionada con la investigación de Habolthorne y en la Escuela de Relaciones Humanas; posteriormente las disciplinas fueron separadas (esta fue la fuente común). Las grandes teorías del desarrollo del sistema social después parecieron ser adaptadas para describir una empresa y debido a este acercamiento esto fue lo que hizo posible la separación de la Sociología de la Organización. Esto nos muestra lo importante de los conceptos inherentes al sistema sociotécnico, mismos que abrieron la significación sociocultural, mercado o política para la organización.

No cambió el concepto general de organización compleja como el sistema de posiciones y roles. La crítica del concepto de equilibrio organizacional a la lucha de la práctica social que vuelca su atención al carácter

de los conflictos y el juego de los intereses en la organización y a los mecanismos del poder en función.

Estas interpretaciones critican alrededor de la -- clásica funcionalista, y el sistema de acercamiento tra jo muchos elementos nuevos; resultado de las relaciones entre la empresa, la industria y la sociedad. Estos ele mentos son:

- 1.- La constitución del Estructural Funcionalismo y las Escuelas sistemáticas pudieron no haber sido de --- igual importancia para todas las grandes materias - de la Sociología del Trabajo.

Para muchas de ellas fue necesario observar otros- conceptos y ellos llegaron a ser importantes ya que --- otras teorías se les unieron.

En este contexto, nosotros quisieramos recordar -- nuestra primera nota, al recordar que la Sociología --- guarda su identidad a la oposición de la Sociología de la Organización; la cual es tratada como un concepto -- que define los manejos del poder debido al equilibrio y al consenso organizacional.

Los antifuncionalistas en Europa en particular y - dentro de los cuales los marxistas juegan un papel muy- importante en los años 60s. este concepto de la Sociolo

gía del Trabajo los enagenó (los marxistas modificaron su sentido) iniciaron la investigación arrojando una nueva luz sobre los problemas del trabajo satisfactorio y las condiciones de trabajo.

Este análisis dió avance al programa de la humanización del trabajo; cambió las condiciones de acercamiento al problema de los conflictos, mercado de trabajo, tecnología y productividad, poder y estructura de clase. Nosotros tenemos en mente las tendencias de la Sociología del Oeste de Europa, las cuales se aplican en América en una pequeña parte.

- 2.- El problema es diferente en los países socialistas, en donde la ideología oficial de las Ciencias Sociales y de las prácticas sociales esta basada sobre la teoría marxista; de tal manera en un primer momento estas serían condicionadas para los grupos de occidente de otros elementos de la teoría marxista, las cuales fueron desarrolladas y vinculadas a esta.

En la Unión Soviética fue el Marxismo Leninismo, en el Oeste de Europa fue el joven Marx en sus trabajos filosóficos y económicos interpretados por la Escuela de Francfort, la Escuela Estructural Francesa y las Escuelas Creativas.

Desde la mitad de los años 60s. la Sociología empírica del trabajo ganó el estado de disciplina investigadora en la Unión Soviética y otros países del este de Europa (sólo en Polonia y Yugoslavia la Sociología se consideró como una disciplina de investigación didáctica desde principios de los 50s.

Tomó mayor auge a este respecto una clase de aproximación entre los funcionalistas y el sistema marxista, porque los problemas esenciales de los conflictos de poder no están considerados como los más importantes en la Unión Soviética, donde por el contrario mucha de la atención es puesta en la integración de los grupos de trabajadores, lo cual es posible en una sociedad sin antagonismos.

Desde el punto de vista del impacto de las grandes teorías sociológicas sobre investigaciones y teorías de medio rango el hecho más importante que produjo el acercamiento marxista fue el avance a los nuevos intereses e interpretaciones; esto parece ser más evidente en los problemas de tecnología y la fuerza laboral.

3. - No del todo homogénea, es la tendencia teórica llamada Sociología Humanística. El interés de esta corriente creció en la época de los 70s. en Europa

de ahí su influencia en las teorías americanas donde no resulta tan fácil discernir al respecto.

Esto puede ser debido al hecho de que algunos elementos tan atractivos en los Estados Unidos siempre han estado presentes hoy en día. No obstante, la Sociología humanística como la Psicología Humanística influenciaron el método crítico de las instituciones, el análisis de actitudes hacia el trabajo y sus satisfactores así como el entendimiento de la situación del trabajo y la socialización profesional. En cierto sentido esto hace tratarlo en forma muy posible de una nueva forma; las materias tradicionales de la Sociología mencionada, el desarrollo del hombre y su organización (a nivel individual) en el trabajo de grupo, el lugar de trabajo y en la vida diaria del hombre.

1.2 OCUPACIONES, PROFESIONES Y HABILIDADES

La siguiente sesión será dedicada a revisar las principales materias que siempre se encuentran en las investigaciones y programas didácticos.

1.- Ocupaciones, profesiones y habilidades.- Constituyen uno de los problemas centrales, dentro de la Sociología

del Trabajo; al través de las más interesantes investigaciones médicas concernientes a las ocupaciones frecuentemente encontradas y las cuales forman parte de la Sociología Médica. Las materias clásicas trataron con la división social de las labores como una fuente de las diferentes ocupaciones y trabajos. Esto particularmente conviene a aquellas profesiones que requirieron de una alta calificación y de títulos universitarios.

Una atención particular es puesta en la situación ocupacional, los llamados "cuellos blancos" (empleados de confianza) y los trabajadores industriales cuyas calificaciones son determinadas por el contenido de los puestos más que por cualquier diploma o título que ellos hayan obtenido.

El número de descripciones sociológicas concernientes a varias ocupaciones es muy considerable, y el lugar de la estratificación de las ocupaciones y de la movilidad social es lo peor que siempre se menciona. Lo cual se encuentra basado sobre la idea de la comprobabilidad de varios grupos ocupacionales y el lugar que ocupan dentro de la estructura socioocupacional.

Por otro lado tenemos las estructuras ocupacionales vinculadas con el problema del adiestramiento y capaci-

tación, por otro lado encontramos el análisis de empleo y mercado de trabajo.

a) El mercado de trabajo.- en la realidad nos muestra rasgos funcionales pero este está fragmentada, por ejemplo: dividido en grupos variables con respecto a las capacidades profesionales y a las perspectivas sociales (la gente vieja, joven, la que empieza a -- trabajar, etc.)

b) En los años 70s. se observó que ocupan el primer plano los problemas de profesionalización en el mercado laboral (empleos capacidades) esto puede ser notado en una grande y basta literatura americana e interesantes programas didácticos.

2.- Otra materia central es el impacto de la tecnología en la situación laboral (la conducta de los trabajadores) como hemos dicho anteriormente esta es una materia de estudio permanente pero su explicación puede ser nueva - ya que incluye: la computación, las innovaciones, la -- creatividad tecnológica, la razón de las ramas industriales en razón de la tecnología, etc. "Este parece ser el sentido especial en el campo de interés Europeo, en Francia, Inglaterra y la Unión Soviética; por su parte - B. Lutz, señala que se caracteriza por el regreso a esos problemas la República Federal Alemana, forzando el nuevo

acercamiento. En el período anterior el foco de principal interés fue sobre el impacto de la tecnología y los cambios tecnológicos sobre la situación de los empleados y su educación. En este nuevo acercamiento, los procesos de innovación en los cuales la tecnología y el trabajo humano son mutuamente interrelacionados"(2)

La tecnología constituye la variable básica por la cual son explicadas las actividades y el comportamiento de la estructura organizacional. Las formas de vida y las tendencias del desarrollo de la sociedad.

Esto resulta claramente evidente en el concepto de la revolución científica y tecnológica, tan frecuentemente discutida hace pocos años particularmente en los países socialistas.

A través de la Sociología del Trabajo, es mucho más frecuente referirse a ciertas partes de la vida social. Nuestras consideraciones previas muestran la tendencia al cambio en el análisis micro y macro social sobre el nivel del individuo, el lugar de trabajo, los grupos de trabajadores y organizaciones así también como el nivel global de la sociedad.

(2) B. Lutz, "La renaissance de la Sociologie Industrielle en République Fédérale", Sociologie du Travail, 1, 1978, p. 235.

Esto resulta claramente evidente en el concepto de la revolución científica y tecnológica, tan frecuentemente discutida hace pocos años particularmente en los países socialistas.

A través de la Sociología del Trabajo, es mucho más frecuente referirse a ciertas partes de la vida social. Nuestras consideraciones previas muestran la tendencia al cambio en el análisis micro y macro social sobre el nivel del individuo, el lugar de trabajo, los grupos de trabajo y organizaciones así también como el nivel global de la sociedad.

El problema de las actitudes hacia el trabajo y el comportamiento en el trabajo; podemos decir que es similar. Este es otro gran problema el cual siempre es ubicado dentro de la Sociología del Trabajo, pero muchas investigaciones tienden a salirse de estos patrones establecidos que a continuación se mencionan:

1.- Actitudes a trabajar en conexión con la función motivacional administrativa, el mejoramiento del personal administrativo y la eliminación del comportamiento tratado como enfermedad patológica y la desorganización del trabajo.

2.- La satisfacción o insatisfacción con el trabajo, re

lacionada con el proceso de enagenación y humanización laboral, las funciones de enseñanza de la empresa.

La función que se encarga del comportamiento de -- los empleados fuera de los países socialistas, incluyen do sus interéses en la actividad productiva voluntaria- (competencia en el trabajo, innovación, participación, etc.

3.- La investigación total sobre el comportamiento de - los empleados, los cuales son buscadores de los indica- dores de largo rango de alcance en los procesos de cre- cimiento social. "Esta tendencia es la que caracteriza a la Sociología Europea. La conciencia de clase de los- trabajadores es muy diferente de acuerdo con el tipo de tecnología y comunidad que las diferencia en su trabajo en Francia, Bretaña, Alemania y la Unión Soviética".(3)

Aunque los problemas de la empresa (organización)- han sido separados de su marco de referencia en muchos programas de investigación de la Sociología del Trabajo, están enfocados en las empresas vistos como una organi- zación de capital y trabajo y/o la forma en que estas - se encuentran integradas en grupos.

(3) A touraine, "La conscience ouvrière" Paris: Seuil. 1966, J. H. Goldthorpe, D. Lokwood, 1970. p. 533.

En este contexto los problemas son analizados, ejemplo de ellos serían: las relaciones industriales, la participación en la administración, las semejanzas específicas en la empresa de los países socialistas; en los cuales se asume la responsabilidad de manejar el bienestar social y las funciones educativas.

La manera de analizar a la empresa en su contexto - institucional y social, es el factor más decisivo que la diferencia en su aproximación teórica y metodológica.

Las críticas para diferenciarla consideraron a la empresa como un sistema de oposición en papeles y roles sociales, así como en las funciones de conflicto y homogenización o también como un grupo cooperativo o grupo de oposición de intereses.

Otro interés consistirá en tratar las relaciones entre la empresa y su desarrollo social y la forma de distinguir los micro y macro problemas sociales vistos desde un punto de vista laboral.

1.3 EL CAMPO DE ESTUDIOS DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO.

La Sociología del Trabajo pertenece a esos estudios en los que se sienta el desarrollo, porque pueden ser "aplicados en la práctica" de esta disciplina donde muy

rápidamente aparecen. Una de ellas tiene como punto de partida esta función basada en la selección de los problemas de estudio y la segunda descansa en el conocimiento de las funciones.

La mayor parte de las veces fue conectada con el rechazo a subordinar las actividades de estudios a las necesidades de los administradores de las industrias quienes pudieron usar los resultados de los estudios en su propio beneficio. Una distinción que además debe ser hecha entre los intervencionistas y las investigaciones administrativas es el que les critican el estudio en el que no se desea la participación en forma directa de los trabajadores explotados.

La división de los investigadores y algunas veces las investigaciones por sí mismas, tienen una naturaleza ideológica que crece con fuerza en el Oeste de Europa.

Al final de los 60s. se reflexiona sobre el crecimiento de los conflictos sociales. Francia provee un ejemplo de la división de los estudios y su aplicación directa, mientras que un ejemplo de aplicación indirecta consiste en incluir los problemas de diagnóstico sociológico en programas con instrucción sobre el manejo de la dirección. Esto es común en la mayor parte de todos los

países; ya que ello debe ser tomado en consideración en los programas de investigación de la Sociología Americana, aplicada en una gran mayoría a los estudios de la Sociología nativa que viene a ser su principal crítica. "Ilustraremos este ejemplo con las investigaciones polacas y Francesas. Siguiendo la clasificación hecha por A. Podgorecki un diagnóstico e instrucción socio-técnico -- práctica que puede diferenciar y distinguir a ambos lados el conocimiento y las teorías por el otro"(4)

La función sociotécnica consiste en formular direcciones por actividades como un resultado de evaluación y diagnóstico (Criticismo) de la situación.

Esas direcciones pueden ser de un carácter general - objetivo sobre los cambios o sobre la política definitivamente social, o también pueden ser concernientes al mejoramiento real de las funciones del sistema. En la experiencia de la Sociología del Trabajo se pueden encontrar varios métodos y procedimientos sociotécnicos. Una gran parte pueden encontrarse conectados con la tradición local del país o nación.

Los procedimientos básicos son:

1. Proyectos de estudio o investigaciones del gobierno o de los sindicatos o unión de comerciantes orgánica

(4) A. Podgorecki, "Pięc funkcyj socjologii, studia, socjologiczne, 2 1966, p. 45-46.

dos que tienen como finalidad el trabajo y las condiciones de vida elaborando programas de largo alcance.

2. Aplicaciones hechas por las agencias de empleo o de otras instituciones que tienen tratos con el factor humano.
3. Aplicaciones hechas por los departamentos de personal de las empresas.
4. La auto investigación que como actividad combina la investigación y los cambios de situación laboral.
Ejemplos de investigaciones prácticas de los conflictos, son vigorosos y fueron estudiados por los propios sociólogos. Como un procedimiento típico mencionado anteriormente, el siguiente ejemplo puede ser citado:
 - a) Las experiencias escandinavas sobre los programas de la industria democrática, así como también los concernientes al trabajo y condiciones de vida; los cuales han sido frecuentemente denominados como -- grupos marginales de trabajadores.
 - b) Las experiencias de varios países y empresas concernientes a la introducción de nuevas formas de trabajo organizacional y humanitario, frecuentemente de una acción investigadora natural ejemplo de ello -- sería: la participación de los investigadores en la

introducción del proceso productivo.

- c) Las experiencias de la Unión Soviética y otros países socialistas concernientes a la planeación social en las empresas y el empleo de los sociólogos en los departamentos de personal.

Por razones obvias varia información y comentarios concernientes a las experiencias en Polonia propagaron la idea de establecer unidades de investigación en las empresas las cuales debieron ser dirigidas hacia el análisis de los programas de los empleados y el trabajo -- dícil por la humanización del trabajo y el mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores.

Más de mil sociólogos y Psicólogos estan empleados en las grandes industrias, sus actividades estan enfocadas al mejoramiento de los departamentos de personal y métodos para mejorar la administración.

Ellos también son responsables del largo alcance de los programas de humanización del trabajo; los cuales muchas veces se desarrollan en tiempos muy prolongados. Para la elaboración de Planes para el Desarrollo son empleados un gran número de investigadores como sociólogos académicos. La empresa escuela sociológica -- práctica (como ellos la denominan) aprecia las posibilid

dades socio-técnicas de sus disciplinas mientras que ellos son más críticos y complacientes con las condiciones reales de los trabajadores.

Esto es muy difícil ya que el trabajo es usualmente formalizado con manejo inflexible y la posición del servicio es muy bajo en la estructura de la planta y los intereses de los administradores y comerciantes de la planta resultan ser ocasionales.

No obstante muchos logros positivos pueden ser citados y las experiencias de los sociólogos industriales merecen la atención de los investigadores. Ello es así porque los estudios diagnósticos y las observaciones de los sociólogos industriales contienen una importante y basta información, lo más cercana a los problemas de la realidad en la industria; lo cual da una idea académica la cual se puede proyectar sobre un manual de conocimientos.

Los problemas de trabajo sociológico fueron presentados de conformidad con las siguientes suposiciones. En los años 70s. se dió un considerable descenso sobre el interés de esta materia y finalmente la Sociología de la Organización emerge como una disciplina independiente, aunque la lista de los problemas investigados

de la Sociología del Trabajo es muy larga.

Es aquí donde encontramos que no existe una coherencia entre las teorías universales que cubran todos los sentidos de la disciplina.

Las grandes teorías dieron su contribución y originaron teorías de conformidad con problemas particulares, sin embargo la Sociología fue como un todo.

Una cierta discrepancia entre los datos empíricos-recavados y los diagnósticos de las investigaciones y los logros teóricos y las aplicaciones prácticas demostraron la utilidad de la nueva disciplina.

Así que la Sociología del Trabajo tiene más que un simple sentido de investigación, en el cual la Sociología se aproxima a trabajar de una manera ecléctica. Pero no existe ningún temor de que ahí podría estar la más corta conexión de los problemas sociológicos y los problemas del trabajo. Desde esta esfera de la vida es muy importante para la sociedad y el individuo.

Si nosotros tratamos de resumir las tendencias, ellas podrían ser vistas de la siguiente forma:

La introducción de la sociología en el mejoramiento de la administración (Relaciones Humanas) y de los

cambios tecnológicos basados en las grandes investigaciones asignados entre los años 50s. y 60s. Después de este período se siguió una crítica sobre la empresa capitalista y la sociedad industrial (a fines de los 60s.)

El auge económico trajo esperanzas y pensó que la vida podría ser reconstruída de conformidad con los conceptos de humanización del trabajo y calidad en la vida laboral (del trabajo basada sobre una tecnología regional) y planes sociales.

En los últimos años han vuelto a surgir los problemas de empleo en la empresa y en la organización social, vistos como un todo y como resultado interesante, se han enfocado sobre un grupo características dentro de cada una de las partes que componen la fuerza de trabajo; al lado de la investigación se han puesto las necesidades individuales y las características sociológicas de los empleados.

La Sociología del Trabajo ha llegado a ser una disciplina que trata con la macrosociedad y proceso de largo alcance, tomando como punto central el trabajo. Esto parece ser que es conocido como trabajo en sociedad; pudiendo ser considerablemente guardado y usado en nuevas situaciones en el marco de trabajo y sus mig

vos conceptos. Por ejemplo cuando nosotros tratamos de determinar el lugar que ocupa la nueva disciplina en las realizaciones de la sociología; señalamos que dos métodos pueden ser aplicados. Esos dos grandes autores que pertenecen a la Sociología Ocupacional en una larga lista y quienes expresaron sus puntos de vista de como el trabajo puede ser identificado.

Por otro lado, otra lista contiene las publicaciones en las que se expresa que el trabajo debe ser tratado y copilado por todos los sociólogos.

La primera lista es fácil de recabar, abarcando desde los clásicos de la Sociología, los cuales han dado su contribución sobre este sentido y que van desde Marx, Weber, Durkheim, Merton, Goffman, Marcuse, etc.

En la otra lista resulta más difícil por la especialización y segmentación de nuestros intereses y corrientes sociológicas, es difícil encontrar un universal y sagrado trabajo, pero este sería aconsejable haciendo una recopilación de las lecturas intencionales en las cuales las contribuciones de muchas investigaciones y la participación de muchos investigadores de varios países deberían ser tomados en cuenta.

CAPITULO I I

LA PROBLEMÁTICA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Es propiamente en el siglo XIX, cuando viene a reglamentarse la relación individual de trabajo; y así en muchos de los Códigos Civiles se continúa el formalismo legal que debería revestir el denominado Contrato de -- Prestaciones de Servicios. De ahí que deban estipularse las condiciones existentes para la celebración de tal - acto.

No obstante no existían normas legales que fijaran las condiciones que deberían de existir para tal relación laboral, por lo que los trabajadores se encontraban totalmente desprotegidos; por lo que eran obligados a prestar sus servicios en condiciones infrahumanas y - antihigiénicas sin ningún término o duración de la jornada de trabajo. Sin distinción de edad o sexo motivo - por el cual se daba la explotación del hombre por el hombre.

Como diría Tomás Hobbes "el hombre es el lobo del - hombre". Gracias a los desarrollos tecnológicos logrados a fines del siglo XVIII y principios del XIX; con la in-

vención de la máquina de vapor y el telar hidráulico se inicia en Inglaterra el período que se denomina "La Revolución Industrial", al dejar de existir la industria a domicilio o familiar surgen los grandes complejos industriales en donde centenares de hombres, mujeres y niños prestaban sus servicios en jornadas de más de diez horas diarias; los siete días de la semana.

Nacen los grandes Centros Industriales en Europa, Norteamérica y México; en un principio sólo los Centros Industriales son los que tienen vigencia, por lo que los abusos de los patrones llegaban a grados de explotación y esclavización del individuo. Existían castigos corporales, despojos, abusos sobre las clases obreras, de tal manera que surgen los principales benefactores de la clase trabajadora, escritores, idealistas, economistas y filósofos que destacaban las condiciones en las cuales se encontraba el trabajador; el cual no tenía armas de defensa en contra de tales abusos.

Por otro lado la indiferencia de un Estado policía - que deja todo al "le ce fer le ce passer" (dejar hacer - dejar pasar), se organizan los primeros movimientos sociales; donde los trabajadores peleaban por condiciones más justas en el trabajo. Se piden jornadas de trabajo de ocho horas, salarios retributivos, protección a la mujer y

a los niños y así poco a poco se va fraguando lo que ha dado en llamarse la "coalición colectiva de los trabajadores"; los cuales pelean por la superación de sus labores, la firma de un contrato colectivo, en el cual se regulen las condiciones mínimas de seguridad, higiene y - trabajo que deben de prevalecer en las fábricas-

Primeramente esas uniones de trabajadores rebeldes- se manifestaron con una gran rebeldía e inconformidad - con el paro de huelga, pero éstos son reprimidos por el poder político. Para ello no sólo se usaron las amenazas, los golpes, los sobornos; sino que se llegó a la masa - cre, al homicidio y genocidio de los que protestaban por las condiciones imperantes.

Casi en todos los Estados, se determina que el paro o huelga constituyen un delito grave el cual debe ser - juzgado con severidad y los responsables ser castigados en forma ejemplar. Se les destierra, intimida o asesina impunemente, no obstante la lucha continúa, los débiles no se amedrentan y guiados por los escritos de Marx, -- Bloc, Lenin, etc. toman las armas y se lanzan a conquistar sus derechos. Los que una vez, reconocidos por el Estado vienen a formar parte de las normas fundamentales o secundarias, para así gozar de prestaciones laborales más justas y humanas que tienen un dinamismo evolucionaria

dor; ya que constantemente han venido cambiando gracias a esos contratos colectivos de trabajo en los que han nacido muchas prerrogativas y beneficios de los cuales goza hoy en día todo trabajador.

2.1 CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO.

En sí, ¿qué debemos entender por Contrato Colectivo de Trabajo? Primeramente partiremos desde el punto de vista del Derecho Civil "es el acuerdo de voluntades mediante el cual se crean o estringen derechos y obligaciones", (5) por lo que al referirse; el Contrato a las relaciones Colectivas de Trabajo; podemos decir que: este significa el acuerdo de los trabajadores representados por su sindicato con el patrón o patrones, con el fin de crear o extringuir derechos en favor de los trabajadores, más el Contrato Laboral difiere del Contrato Civilista.

En el cual imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en este se impone el derecho objetivo social.

Masias lo define como "un contrato evolucionado en el que se rompe la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones entre patrón y trabajador deben encontrarse su-

(5) Gutiérrez y González, Juan Enrique Federico: "El Régimen Jurídico" p. 50.

jetos a las normas de tipo laboral".(6)

El Contrato Colectivo se le ha impuesto al patrón, el cual tiene la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a sus servicios.

Han disentido muchos los tratadistas sobre la naturaleza del Contrato Colectivo; algunos sostienen que primeramente era una Institución de Derecho Privado y posteriormente se puso al margen de este.

Fue León Duguet quien en una Conferencia de Buenos Aires en 1912, le fijo su propia naturaleza por la fuerza que significaba la asociación profesional obrera, -- por lo que viene a encontrarse dentro de un derecho autónomo.

Para Carnelutti "viene de la dualidad doctrinal de considerar el Contrato Colectivo como una Institución de Derecho Privado o Institucional del Derecho Público".(7) Descubriendo en el un "Tertiu genus" con mecánica del contrato y su dinámica.

Pero estas ideas resultan inconsistentes, ya que de he partirse al concevir el Contrato Colectivo de Trabajo

(6) F'vers Conde, Juan Enrique Federico; Tesis Profesional UNAM p.59

(7) Carnelutti, Francisco; "Sistema de Derecho Procesal Civil" p.345.

como una Institución de derecho Civil.

El Contrato Colectivo no pertenece al Derecho Pú**bl**ico ni al Derecho Privado sino que este forma parte del Derecho Social.

El Contrato Colectivo es el instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza del sindicato, o mediante el movimiento de huelga y no tiene por objeto - superar la tensión entre las clases; sino más bien el lo**g**rar por su celebración y desde luego por su cumplimiento.

El mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales remuneraciones sociales; de ahí que el Contrato Colectivo engloba y ampara a todos los trabajadores de un Centro de Trabajo, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiese celebrado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 ha def*in*ido al Contrato Colectivo de Trabajo como: "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos o patrones con ob*je*to de establecer las condiciones, según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o estableci*mi*entos".(8)

(8) Ley Federal del Trabajo; p. 197.

La doctrina alemana representada por Niperdy y Kaskel lo denominaron "Tarif Vertrog" es decir contrato de tarifa, la corriente Francesa lo ha denominado como "Contrat Collectif de Travail".

Para Mario de la Cueva "el concepto en la actualidad es inadecuado pues más bien obedece a los orígenes de dicha institución".(9)

Nestor de Buen Lozano ha señalado que "su denominación se encuentra en crisis y decadencia, pues es cada día menos contrato, ya que en muchas ocasiones para la celebración del mismo se requiere del acuerdo de voluntades: de patrones y trabajadores pues este se puede otorgar aún en contra de la voluntad expresa del patrón e inclusive de su rebeldía".(10)

De ahí Baltazar Cabazo, señala que "Es necesario buscar una nueva denominación que concuerde con las características y elementos esenciales de la Institución".(11)

De tal forma se propone por la denominación de Pacto Profesional del Trabajo; pues el término colectivo, no se refiere a la cantidad sino al interés profesional. Pues

(9) De la Cueva, Mario; "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" p. 179.

(10) De Buen Lozano, Nestor; "La Decadencia del Contrato" citado por Baltazar Cabazos Flores; p. 307.

(11) Cabazos Flores, Baltazar; "Nueva Ley Federal del Trabajo" p. 308.

tal documento se firma independientemente del número de trabajadores que pertenezcan a una agrupación profesional.

2.2 IMPLICACIONES SOCIALES DEL CONTRATO COLECTIVO.

Resulta indudable que la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, trae consigo implicaciones sociales, pues su firma implica la seguridad jurídica en beneficio de la clase trabajadora y mediante este vínculo los obreros obligan al patrón; a sujetarse a las condiciones de trabajo previstas en tal contrato.

El elemento normativo del contrato constituye el "desideratum" del Pacto Profesional, y comprende las condiciones mínimas del trabajo en una empresa. Dentro del mismo se fijan las pautas a seguir en la fijación de los salarios, la jornada de trabajo, los descansos, las vacaciones y todas las demás estipulaciones convenientes entre las partes.

Ha sido mediante estas cláusulas normativas y prácticas contractuales en el marco que se ha hecho evolucionar el Derecho del Trabajo en beneficio de la sociedad.

Es indudable que los logros obtenidos por los sin-

dicatos se han llegado a convertir en leyes.

Tal es el caso de la semana de cuarenta horas, que ha tenido su origen en los Contratos Colectivos. Aunque a la fecha no se haya hecho obligatoria en la Ley, igualmente tenemos la prima vacacional, las becas para trabajadores, los premios de asistencia, el derecho a una habitación digna y la participación de las utilidades en las empresas.

Hecho que indudablemente han influido en el grupo social y se han convertido en una norma de carácter obligatorio.

También tenemos dentro del Contrato Colectivo, el elemento obligatorio y que son las cláusulas las que aseguran el cumplimiento y eficacia del elemento normativo.

El efecto principal que tiene el Contrato Colectivo es el de limitar la facultad del empresario para seleccionar al personal.

Por otra parte el Contrato Colectivo de Trabajo, tiene una repercusión social pues este se aplica a todo el personal que presta sus servicios en una empresa; aunque los mismos no pertenezcan al sindicato.

De ahí que el Contrato Colectivo de Trabajo es un pacto social con repercusiones sobre el patrón y los trabajadores; aún a pesar de que no estén de acuerdo con su contenido, lo tienen que cumplir o en su caso recibir -- las prestaciones o garantías que se encuentran contenidas en el mismo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es creador y forjador de la conciencia de clase. Ya que mediante este el trabajador conoce cual es su lugar dentro de la empresa y del grupo social, pues mediante la obligación que tiene el patrón para su firma y ante la negativa se da la unión o coalición de trabajadores; los cuales mediante el movimiento de huelga lo obligan a su aceptación: así como a su cumplimiento y respeto.

El grupo social se va beneficiando por el contrato ya que este es el medio idóneo, mediante el cual se organizan las condiciones de trabajo en las empresas a -- mén de que es el vínculo que coordina armónicamente los intereses del capital y el trabajo.

Wilson Randle contempla que "El contrato colectivo desde el punto de vista de las Relaciones Industriales es importante pues es un pacto profesional; ya que en las relaciones mencionadas lo más importante del contra

to mismo en su administración".(12)

Los adelantos en la Contratación colectiva no se miden por la simple firma del contrato, más bien se miden por las Relaciones Humanas fundamentales; las cuales se van desarrollando en la interpretación y administración del Contrato Colectivo. Por lo tanto el buen éxito en los asuntos de trabajo, se encuentra no tanto en el contrato mismo sino en la forma de como las partes lo aprovechan y cómo se sujetan a sus estipulaciones, con lo que deducimos que el Contrato Colectivo de Trabajo, es el eje fundamental de las empresas consideradas como unidades socioeconómicas y sus repercusiones trascienden las esferas jurídicas dentro de la que nacen y actúan -- proyectándose hacia el grupo social.

La aplicación del contrato y respeto del mismo, evita que este se transforme en un instrumento de lucha y que no desconozca los intereses existentes en la empresa.

Con lo que se evita que el contrato sea revisado, discutido y estudiado, en un ambiente hostil y adverso. Por ello es importante que el contrato colectivo se cumpla ya que de no ser así; produce un descontento social el cual siempre va acompañado de un emplazamiento a huel-

(12) Idem. p. 321.

ga.

De tal forma que el cumplimiento o violación del --
Contrato Colectivo trae consigo repercusiones sociales.

También el Contrato Colectivo, además de tener dentro de su clausulado, normas de carácter eminentemente - económico, cuenta con otras de carácter social, prerroga tivas y distinciones que han logrado los trabajadores dur ante el transcurso del tiempo. Todas ellas debidas al - carácter dinámico y evolutivo que tiene el contrato; ya- que periódicamente es revisable y modificado.

Es indudable que normas, encaminadas a asegurar y - proteger al trabajador se encuentren dentro de tal con - venio con un carácter de tipo social; pues se le otorga al grupo de trabajadores en su calidad de trabajador co mo son: días de descanso, tiempos de reposo o para tomar alimentos, permiso para que la madre obrera amamante a - su hijo, permisos, fomento al deporte, protección, segur ridad e higiene, capacitación, adiestramiento, derechos a los ascensos, etc.

Los ejemplos anteriormente mencionado son algunos - de los beneficios de carácter social que logran los tra- bajadores mediante el Contrato Colectivo.

Hemos visto como en los países socialistas, en donde la negativa del Estado para firmar o reconocer los derechos de los trabajadores ha traído como consecuencia el enfrentamiento y la lucha social; hasta que éstos han logrado por parte de las autoridades el reconocimiento y respeto de los derechos conquistados por los trabajadores.

Nadie puede dudar las repercusiones económicas y sociales que tuvo que afrontar Polonia, frente al líder - Walesa.

Se ha logrado; gracias a esta evolución del derecho colectivo del trabajo nacieran los organismos internacionales dedicados a la protección de los derechos de los trabajadores: e igualmente que todas las naciones firmen pactos con todos los demás con el objeto de reconocer y respetar las denominadas "Declaraciones de derechos sociales de 1917 que vienen a constituir una fuerza poderosa que eleva sobre los demás derechos el de los trabajadores". (13)

Son muchas las batallas que ha librado el Contrato Colectivo de Trabajo, en donde cada grupo de trabajadores se coaliga para defender los derechos de su gremio.

(13) Idem. p. 322.

2.3 IMPLICACIONES ECONÓMICAS.

Estamos concientes de que la única forma de mezclar los factores económicos de capital y trabajo es mediante el contrato colectivo y este es el medio idóneo; el instrumento mediante el cual los trabajadores lograron beneficios económicos. En general se puede decir; que el contenido de todas las normas del Contrato Colectivo tiene una implicación económica, no importa que en su apariencia represente un beneficio de carácter social.

El Contrato Colectivo viene a ser el punto de equilibrio entre el capital y el trabajo.

La misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 396 señala el contenido económico que tienen los Contratos Colectivos de Trabajo al señalar "no producirá efectos de Contrato Colectivo el convenio al que le falte la determinación de salarios; si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales". (14)

Con lo que observamos: que los salarios son la prestación económica que recibe el trabajador por sus servicios y los que son un factor determinante en la economía;

(14) Ley Federal del Trabajo; p. 200.

pues representa el ingreso que tiene el individuo dentro de la sociedad, el cual es fijado por el Estado o por el Contrato Colectivo, mediante el cual puede adquirir todos los artículos que satisfagan sus necesidades, deseos, -- servicios y aún los caprichos de éste.

Es importante el contenido económico del contrato, pues por una parte beneficia al trabajador mediante un salario remunerador y por otra afecta la economía de la empresa; pues mediante el incremento sueldos y salarios se aumentan los costos de los productos: con el fin de que el capitalista no tenga que disminuir sus utilidades, aumenta el precio de los productos.

Es cierto que entre mejor pagados estén los trabajadores aumenta su calidad de vida, pues al gozar de un ingreso que le permita vivir no sólo decorosamente sino -- holgadamente, puede adquirir bienes y servicios que lo hacen progresar dentro de la escala económico social.

De tal manera al pagarle más aumentan sus necesidades y requiere de más satisfactores, que antes no le eran posibles considerarlos como realizables.

El contenido económico del contrato colectivo, tiene repercusiones económicas ello lo podemos observar: en la revisión que cada año hacen los sindicatos nacionales

de industriales; cuyo acuerdo y celebración tienen en conflicto a todos los individuos que integran el grupo social.

Cada vez que son presentados por los sindicatos los Contratos Colectivos de la Compañía de Luz y Fuerza, Teléfonos de México, Aerolíneas, etc. todos estamos preocupados pues a mén de sufrir la deficiencia en el servicio se tienen que aceptar las prerrogativas económicas las cuales hubiese logrado el sindicato. Así en ambos lados del contrato (patrón-obrero) a manera de balanza tenemos por una parte los beneficios económicos que obtiene el trabajador mediante el Contrato Colectivo y los que le permiten adquirir más bienes y servicios, elevando su nivel de vida; y por otro lado tenemos los perjuicios que sufren en primera instancia los empresarios. Los cuales transfieren al consumidor el incremento de los productos, por medio de los cuales son sufragados los incrementos salariales.

Tomemos conciencia de la importancia que reviste en la economía de una Nación, la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo; de ahí que el Estado no sea ajeno a los mismos. Por lo que por regla general interviene fijando los parámetros y normas a seguir para lograr la fijación de los salarios y que de esta forma no vayan a

ocasionar desajustes en la Economía Nacional.

En toda revisión o firma de un Contrato Colectivo, interviene el Estado como un órgano conciliador y norma dor de lo que considera es justo o injusto; según los dictados del interés social. Podríamos decir que los -- contratos colectivos, forman parte de la Planeación Eco nómica; pues vienen a ser el punto de equilibrio entre el capital y el trabajo. Toda vez que sea presentado en un pliego petitorio de firma de un Contrato Colectivo. El capitalista analiza el Contrato Colectivo, de acuerdo con sus posibilidades económicas, proyecta, futuriza y finalmente determina lo que puede otorgar; establece un proyecto de negociación, lo planifica y finalmente lo implementa mediante su firma. Esta determinación es nota mente de carácter económico, se afina o rechaza, se cambia o permuta; pero al final se logra un beneficio para el trabajador.

Los economistas han señalado que mediante el traba jo se logran las fases del proceso económico; pues lo que el trabajador consume es la remuneración que recibe por su trabajo.

Se dice que el desarrollo de las fuerzas productivas, se logran mediante la adecuación de los medios de-

producción y si el trabajo es uno de ellos es incuestionable que el Contrato Colectivo es el elemento que viene a coordinar la manifestación de la fuerza del trabajo - de acuerdo con el capital.

Es mediante el trabajo, donde se transforman y se crean los productos y es debido al Contrato Colectivo - donde la fuerza productiva es organizada y logra su desarrollo.

2.4 IMPLICACIONES POLÍTICAS.

Hemos señalado el papel importante que desarrolla el Estado como órgano regulador de los Contratos Colectivos, no sólo porque es el guardián y custodio del respeto de las normas sociales laborales, sino que también en el caso de México es el que dirige y Planifica la Economía Nacional; de ahí el hecho de que controle precios y salarios.

Se puede señalar que políticamente el Estado, en los Contratos Colectivos pretende que sea respetada la justicia mínima y social la cual se encuentra consagrada dentro de las normas o garantías sociales de la Constitución o Leyes.

El Estado revisa y aprueba los Contratos Colectivos,

ya que los mismos deben ser registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las Juntas. Pues de no ser así no surte efectos según lo señala el artículo 390 "el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad.

Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la junta de Conciliación y Arbitraje, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal Local de Conciliación y Arbitraje". (15)

Igualmente el Estado en la Ley Federal del Trabajo señala que debe contener el Contrato Colectivo. Al respecto el artículo 391 dice: El contrato colectivo contendrá:

- I.- Nombres y domicilio de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VIII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la em

(15) Idem.

presa o establecimiento que comprenda;

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley, y;

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes"(16).

El Lic. Baltasar Cabazos; señala que dichas cláusulas se pueden resumir en el siguiente cuadro:

PACTO PROFESIONAL DEL TRABAJO	ENVOLTURA	Nacimiento arts. 387 y 450 Fracción II. Duración Art. 397 Revisión Art. 399-399 Bis Terminación Art. 401
	ELEMENTO NORMATIVO	Monto de salarios Jornada de trabajo Descanso y vacaciones Estipulaciones voluntarias.
	Elemento Compulsorio	Cláusula de ingreso Cláusula de exclusión Reglamento interior de Trabajo Art. 422-423; Cuando coincida su existencia con la del Contrato Colectivo.

(16) Idem. p. 198.

La economía de nuestro país es de las denominadas: monopolistas de Estado; pues el estado ha tomado a su cargo los sectores básicos.

Si en la estructura política del estado se encuentra asentada en las organizaciones laborales, es necesario que esas fuerzas de poder organizado se encuentren controladas para el efecto de lograr un control místico, el cual ejerce el estado. Dictando los parámetros y normas que rigen las relaciones colectivas de trabajo.

De ahí que el estado haya establecido en el art. - 394 de la Ley Federal del Trabajo "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento"(17). Con lo que intuimos: que las condiciones prevalecientes en una empresa son las que se encuentran de conformidad con la ley.

Es mediante el control de registro de los contratos y posteriormente mediante la forma de las revisiones al mismo en el cual, el estado toma una dinámica social con el fin de hacer coherentes las peticiones y clamores de la sociedad.

(17) Idem. p. 200.

De esta manera hace que muchas de estas cláusulas, imperantes en una empresa sean elevadas a normas legales obligatorias en todo el país.

2.5 VIABILIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

La nueva tendencia que ha tomado el Derecho del Trabajo es de choque con las Escuelas del Subjetivismo y Objetivismo Contractualista.

- a) Escuela Subjetivista.- Sostiene que el Contrato Colectivo debe quedar sujeto al libre acuerdo de voluntades.
- b) Escuela del Objetivismo Contractualista.- Es la libre voluntad la que genera tal acto jurídico. A su vez sostiene que el trabajador manifiesta su voluntad de ingresar a una empresa y por ese simple hecho quedar vinculado al acuerdo que celebran tanto empresa como sindicato en el contrato colectivo. De ahí que también encontremos una tercera voluntad; la cual custodia el respeto de ese mínimo de derechos sociales; los cuales se encuentran plasmados en la Ley. Y ese sujeto que impone su voluntad es el Estado.

De ahí, que se pueda decir: que todo contrato colectivo nace con el acuerdo de un patrón y un sindicato; por

ro con la intervención de una tercera parte, la cual vigila y hace que los mínimos legales y garantías sociales sean contempladas en todo acto.

La viabilidad del contrato colectivo, se puede apreciar en un simple resumen histórico de su evolución.

Las primeras fábricas en Alemania, allá por el siglo XVI; cuya finalidad era el ayudar a los obreros desocupados nos muestra la explotación clara y evidente de parte de los capitalistas. En Francia gracias al ingenio de Colbert en 1667 nacen las manufacturas reales, las que vienen a crear el trabajo colectivo.

En esas organizaciones sociales casi primitiva, nacen los primeros gremios, los que desde sus inicios lucharon por su trabajo justo. De ahí que en 1776 Turgot Mechante, un edicto real haya suprimido a los gremios; pues éstos habían originado una huelga la cual había causado grandes daños a la economía Francesa. Esto mismo se hizo en 1771; cuando fue dictada la Ley Chapelier: prohibiendo la unión de trabajadores para la defensa de sus propios intereses.

Con la Revolución Industrial vienen a formarse los jornaleros que ya no tienen la ilusión de los antiguos oficiales (el de llegar algún día a convertirse en maes-

tros) sino que toda su vida serán asalariados.

En 1834, se pretende crear una huelga general en Inglaterra; con el fin de reducir la jornada laboral de ocho horas. El Parlamento pensando en estos disturbios que podría provocar el obrero; en 1769 dicta una Ley - en contra de éstos trabajadores.

En 1829, nace el movimiento Cartista, con el objeto de presionar al Parlamento Inglés para que dicte una Ley que proteja a los trabajadores.

Por otro lado, en Austria se crea el Seguro de Enfermedades de los Trabajadores, por lo que: los patronos se obligan a pagarles a los trabajadores hasta cuatro semanas de hospital.

Robert Owen, en su factoría reduce la jornada laboral y elabora un programa social denominado "New Harmony".

Karl Marx, estudia el problema de los trabajadores y ve que existe en el devenir de la Historia una constante y dialéctica "lucha de clases".

Todas las ideas imperantes en el siglo XIX, así como las primeras Revoluciones Antagónicas hacen que nazcan las primeras Constituciones, en donde quedan plasma

das las garantías o derechos humanos. De tal manera en 1831, la constitución Belga proclama el Derecho de Asociación.

Fernando la Salle mediante su sociedad general de trabajadores alemanes en 1863 crea la Ley de Bronce; la cual buscara el salario mínimo que le permitiera la existencia al trabajador.

El Papa León XII, en 1891 dicta su encíclica "Rerum Novorum" con el fin de que los trabajadores se sientan apoyados por la iglesia.

Todas estas fuerzas obligaron a que el Estado se fuera ocupando del problema laboral, dictando normas que prohibieran el trabajo de los menores, reduciendo la jornada de ocho horas, obligando al descanso semanal y la inspección de las centrales industriales con el fin de comprobar si cumplían con las obligaciones laborales; pero esta actitud de guardián viene a quedar transformada después de la primera Guerra Mundial. Ya que el Estado tiene una participación directa sobre la producción y distribución, con lo que se ha dado cuenta de la importancia social que tiene la participación en el control de la economía.

En 1919 se crea la Organización Internacional del

Trabajo, la cual propugna por el establecimiento de prin
cipios universales que protejan a los trabajadores del -
mundo; y en el que quedó comprendido el derecho de libre
asociación sindical y el de la negociación y contrata -
ción colectiva, el derecho de huelga con lo que dió fin
a la lucha obrera.

La praxis del contrato colectivo queda probada ya -
que esa negociación entre los trabajadores y el patrón son
la fuente de los derechos laborales; mismos que represen
tan el sentido social de una comunidad, con el fin de que
le sean respetados sus derechos y otorgadas aquellas pres
taciones que le son necesarias e indispensables en su vi
da.

La celebración de los Contratos Colectivos es bené
fica a todas luces ya que mediante esta acta quedan con
glomeradas las voluntades de todos los trabajadores, pues
son éstos los que en unión de todos los sindicatos disien
ten y acuerdan las cláusulas y peticiones que se deben de
prestar al patrón. Es el documento que plasma la voluntad
y su fuerza a manera de trueno destemplado que hace tem
blar a los representantes del capital al grito de "traba
jadores del mundo organizados" ya que es mediante ese do
cumento por medio del cual esa clase débil se torna fuer
te. Y hace sus peticiones no como humildes súplicas; sino
como necesidades imperantes que deben ser escuchadas y -

discutidas por el patrón.

El Contrato Colectivo es el sentimiento de clase - protegido por esa unión y determinación de sus derechos, mismos que deben ser respetados con el apoyo coercitivo que tiene el Estado.

Por otro lado, no es un acto que resulte permanente en que sus cláusulas son asientos con tinta indelible, como fuente generadora de derechos, ya que su inspiración se encuentra en la dinámica social del grupo de trabajadores, hace que se remueva periódicamente su revisión integral o parcial, según sea el caso y donde el conglomerado social presente su pliego petitorio al patrón; para que lo estudie y posteriormente lo discuta y acuerde con las consabidas ventajas que resultan de ese enfrentamiento de fuerzas: capital y trabajo. Ya que este es el elemento de unión y coordinación entre ambos factores y cuyo resultado es una producción eficiente y unas utilidades equitativas, es la manera de realizar lo que Marx deseaba para los trabajadores: el que éstos puedan participar de la plusvalía de su trabajo.

El titular del contrato colectivo no es la masa de trabajadores sino su forma organizada, el sindicato en donde se coaligan los representantes de esa clase y una-

vez organizados y constituidos conforme con la Ley, gozan de la capacidad de poder contratar a nombre de ese grupo su decisión. Misma que es obligatoria para todos sus miembros aún para los disidentes, pues su convenio tiene fuerza apoyada en la Ley; ya que es la manera como se han establecido las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo.

De ahí que a dicho contrato se le haya clasificado por León Duguit "como un acto subjetivo plurilateral subjetivo ya que es un acto por el que las partes, con su voluntad crean, modifican o restringen derechos y obligaciones, y plurilateral porque suma un gran número de voluntades las cuales se persiguen con fin común y crean situaciones objetivas generales, las cuales serán obligatorias para todo ese conglomerado social".(18)

El contrato colectivo tiene su origen en una acta - unión, pero en cuanto a sus efectos se convierte en un - acto regla, pues es la Ley quien regula esas relaciones.

Para que un Contrato Colectivo de Trabajo sea viable de conformidad con la Ley es indispensable que cuente con los siguientes requisitos:

- 1.- El consentimiento o acuerdo entre las partes.

(18) Duguit, León; "Teoría del Acto Jurídico". p. 324.

- 2.- La determinación de los salarios.
- 3.- El requisito de forma al tener que hacer por asien-
to y presentación ante la Junta Local de Concilia -
ción.

Los Contratos Colectivo nacen de dos maneras:

- a) Por vía ordinaria, siguiendo los pasos y procedimientos que señala el Art. 387 y presentando tales acuerdos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- b) Otra vía es la de la huelga, empezando a la misma -
con el fin de lograr su firma por parte del patrón,
según lo determina el artículo 450 de la Ley.

La Sociología del Trabajo se encuentra estrechamen-
te vinculada con el derecho colectivo de los trabajado-
res, cuya fuente emana del movimiento revolucionario el
cual en forma general ha plasmado en leyes y reglamentos
las situaciones mínimas legales de las cuales deben go-
zar los trabajadores. Ello con el fin de lograr la igual-
dad y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

2.5.1. VIGENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo en cuanto acta jurídica tiene
una vigencia indeterminada, pero en cuanto a su duración

de conformidad con el Art. 397 de la Ley Federal del --
Trabajo estos puede ser:

- a) Por tiempo determinado
- b) Indefinido
- c) Para obra determinada

En forma general los Contratos Colectivos pueden --
ser revisables en forma total o parcial.

Para su revisión deben cumplirse con las formalida --
des en los artículos 398 y 399 de la Ley Federal del --
Trabajo.

Artículo 398 "en la revisión del contrato colecti --
vo se observarán las normas siguientes:

- I.- Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores
o por un sólo patrón cualquiera de las partes podrá
solicitar su revisión;
- II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajado --
res, la revisión se hará sólo que los representan --
tes soliciten el 51% de la totalidad de los miem --
bros de los sindicatos por lo menos y;
- III.- Si se celebró por varios patronos, la revisión --
se hará sólo que los representantes tengan el 51%
de la totalidad de los trabajadores afectados por

el contrato, por lo menos". (19)

Artículo 399 "la solicitud de la revisión podrá hacerse por lo menos sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo de terminado, si este no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años; si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y;
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado por obra determinada

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y a la fecha del depósito". (20)

Pero también en forma particular el contrato debe revisarse en forma general cada dos años contando a partir de la fecha establecida en tal contrato o en su defecto por la fecha de su depósito, pero también en forma particular el contrato debe revisarse en cuanto a salarios cada año, según lo que podemos apreciar de la lectura del artículo 399 Bis.

Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo

(19) Ley Federal. del Trabajo. p. 184.

(20) Idem., p. 185.

que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

COMENTARIO: "A la relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo, en lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria. Pero, si tal revisión genera un alza en los precios de los productos, esto daría motivo a la inflación que tanto daño esta haciendo a nuestro país. Para que esta medida sea realmente efectiva para los trabajadores se requiere controlar los precios con mano de hierro".(21)

Si no se solicita la revisión del contrato por parte del sindicato, entonces este se prorroga por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indefinido.

(21) Idem., p. 185.

Los contratos colectivos terminan por:

- I.- Mutuo consentimiento;
- II.- Por terminación de la obra y;
- III.- Por el cierre de la empresa o establecimiento en el que se aplique exclusivamente el mismo.

Baltasar Cabazos señala "Todo contrato colectivo - contempla una doble relación jurídica: la individual entre el patrón y cada uno de los trabajadores y la colectiva la que se da entre la empresa y el sindicato".(22)

Lo anterior nos conlleva a plantearnos las siguientes interrogantes:

1. Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y subsistan las colectivas, indudablemente que sí por mutuo consentimiento o cierre total de la empresa.
2. Es posible o factible que terminen las relaciones colectivas o subsistan las individuales? la respuesta es afirmativa al desaparecer el sindicato desaparecen las relaciones colectivas pero las relaciones individuales siguen en vigor.
3. ¿Pueden continuar las relaciones colectivas sin las relaciones individuales? como ya lo afirmamos en la síntesis que sobre contrato colectivo se hizo en es-

(22) Cabazos Flores, Baltasar; op. cit., p. 311.

ta misma obra; considero que en la práctica si pueden subsistir ya que la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo impediría que un patrón se desligara de un sindicato por un simple procedimiento de despedir a todos los trabajadores.

Esto lo ha considerado la Ley Federal del Trabajo en su artículo 402 encontramos ya firmado en contrato colectivo, y si el patrón separa al sindicato de la empresa, no obstante el contrato regirá, pero si el sindicato se disuelve, las condiciones del contrato continuarán vigentes de la empresa; cosa que determina el Art. 403.

Pero las condiciones de trabajo plasmadas en un contrato colectivo pueden ser modificadas a solicitud de los trabajadores o patronos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando y de conformidad con el Art. 426 de la Ley se den las siguientes circunstancias:

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

Con lo que entendemos que el contrato no sólo puede

ser revisado cada dos o un año, sino que puede también revisarse si las circunstancias económicas lo requieren o en el caso de existir un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La constante alza de los precios ha hecho que los sindicatos se vean en la necesidad de solicitar la revisión constante de los salarios intentando una indexación salarial. Por lo que estas son incrementadas automáticamente cada mes de acuerdo con el índice de incremento de los precios del denominado "Pacto de Solidaridad" el cual pretende ponerle un freno a los precios y salarios. Ello se pretende lograr mediante el acuerdo de trabajadores y empresarios (no subir precios ni salarios).

Mario de la Cueva ha señalado "todo conflicto que tienda a crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo es de naturaleza económica".(23)

Las huelgas por desequilibrios planteados con motivo de la inflación son improcedentes ya que tales supuestos se deban tomar como conflictos económicos.

(23) De la Cueva, Mario; op. cit. p. 184.

El contrato colectivo también puede ser suspendido temporalmente cuando se presentan las causas que señala el artículo 427. "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos;
- II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV.- La incosteabilidad de naturaleza temporal y manifiesta de la explotación;
- V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la producción normal de los trabajos; si se comprueba plenamente por el patrón y;
- VI.- La falta de administración por parte del Estado de las condiciones que se haya obligado a entregar a la empresa con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables". (24)

(24) Ley Federal del Trabajo. p. 212-213.

En resumen las labores de una empresa y con ello el propio contrato colectivo pueden suspenderse ante la imposibilidad de resolver los conflictos económicos, pero su licitud se logra por la solicitud que hagan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La terminación del contrato colectivo también se puede deber al cierre de la empresa o a la reducción de las condiciones de trabajo mediante la eliminación de ciertos coaligorios o ramas del trabajo.

La Ley en su artículo 454 señala las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III.- El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva;
- IV.- Los casos del artículo 38 y;
- V.- El concurso a la quiebra legalmente, declarada si su competitividad a los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva

de sus trabajos".(25)

El artículo 38 "las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada para la inversión del capital determinado".(26)

2.6 EN QUE MEDIDA EL CONTRATO COLECTIVO SE LLEVA A CABO O SE CUMPLE.

Como hemos visto y afirmado, el contrato colectivo de trabajo ha sido un elemento determinante en la movilidad social; ya que es producto del sindicalismo el cual ha creado este medio de negociación con el capital. Acto que ha producido hechos benéficos para el conglomerado social como: la estabilidad en el empleo, mejoría en los salarios, la reducción de la jornada de trabajo, la defensa colectiva de los intereses individuales, etc. Estas son algunas de las tantas ventajas que se han logrado; de ahí la importancia que tiene el cumplimiento del contrato colectivo.

Pues resulta ser el único medio para poder asegurar las condiciones de trabajo; es por ello que la sociedad

(25) Idem., p. 43.

(26) Idem., p. 43.

ha venido aprendiendo que el éxito industrial depende de la organización de tres grandes factores: técnica, trabajo y capital.

La movilidad social de las clases y la igualdad de oportunidades no han sido siempre amplias, pues tenemos: a medida que el patrón de la igualdad de otorgar la -- oportunidad para todos, la movilidad social sería limitada.

Los contratos colectivos efectivamente cumplidos - han logrado que las prestaciones económicas otorgadas a los trabajadores les permitan alcanzar una nueva posición dentro de la sociedad; esto lo podemos comprobar - con la posición que guardan los trabajadores petroleros antes de la expropiación decretada en 1938 por Lázaro Cárdenas, a las condiciones existentes en la actualidad y todo ello se ha debido a esa constante dinámica revolucionaria que tiene el contrato colectivo de trabajo, - mediante su revisión periódica con el fin de adecuarlo a la realidad económica del país o la región.

Igualmente el contrato colectivo origina un movimiento en las ocupaciones y salarios, por lo que cada vez - los trabajadores manuales, se desplazan a las actividades no manuales y mejor retribuidas, o sea de ser traba

jador no calificado a calificado.

El contrato colectivo en las sociedades industriales capitalistas, es un medio para lograr la organización del trabajo; ya que mediante este se logra la determinación y designación de tareas; las cuales se clasifican en razón de: sexo, edad, o rango y por el reconocimiento de los deberes y habilidades de quien puede llevar a cabo una labor determinada..

Cuando una empresa se vuelve grande y compleja es necesario que cuente con el contrato colectivo (documento que ha sido estudiado y discutido por lo que tienen más experiencia y responsabilidad para dirigir el esfuerzo colectivo) de tal manera las tareas deben quedar -- comprendidas en razón de la destreza o iniciativa y con--
juntadas al esfuerzo cooperativo; el cual siempre se en--
cuentra dirigido hacia un fin reconocido y valorado.

Dentro del estructuralismo social el sindicato como forma de agrupación de trabajadores es muy importante; ya que la misma situación reviste el contrato colectivo dentro de la sociedad industrial, pues es el método que asigna las tareas organizadas, las relaciones de trabajo y fija las formas de retribución a pagar por las --
mismas.

Toda vez que los trabajadores salieron del status - fueron arrojados al mercado empresarial competitivo en - el que los salarios eran establecidos por las leyes de - la oferta y la demanda. El trabajo era una mercancía, cu yo juicio era fijado únicamente por el patrón, el cual - se desentendía de la responsabilidad del bienestar de sus obreros.

Como señala Carlos Marx "los trabajadores lo único que poseían y disponían de su fuerza de trabajo para - venderla en un mercado saturado de trabajo".(27)

Es debido al desarrollo de las grandes empresas burg cráticas, la aparición de los poderosos sindicatos y a - la intervención incrementada del Estado en la vida econó - mica, la atribución y nacimiento de los contratos colecti vos de trabajo.

El trabajador individual sin recursos no regatea so - bre el contrato con el patrón, sino que los salarios y - las condiciones de trabajo se dedican fundamentalmente a determinar el acuerdo de los contratos colectivos. La an - tigua potestad soberana y absoluta del empresario ha sido disminuida por el derecho de los contratos colectivos. De

(27) Marx, Carlos; Engels, Federico, "El Manifiesto del Partido Comu - nista, p. 32.

tal manera el amo despótico que trataba a sus trabajadores como esclavos ha sido sustituido por el administrador que se preocupa por mejorar el estado de ánimo en su organización tratando a sus trabajadores como seres humanos.

Existen evidencias que demuestran como los trabajadores no cuentan con un ámbito y relaciones satisfactorias, declinan su moral, el disfrute de su trabajo y -- frecuentemente su productividad. No tienen una participación adecuada en los grupos de trabajo, no están unidos por vínculos personales, prácticas comunes, valores, creencias aceptadas y no mejoran las relaciones obrero-patronales. Se afirma que si el contrato colectivo legitima el poder del sindicato en una empresa. El contrato colectivo es un pacto social, en el que se establecen -- los controles del trabajo, es la ley de la empresa, de -- tal manera su poder se genera en la exigibilidad de su -- evidencia en la manera de lograr su respeto y cumplimiento de cada una de sus cláusulas.

El poder del contrato se encuentra en el reconocimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, el respeto al mismo no sólo se encuentra en la fría letra contenida en el mismo, sino en la acción -- colectiva para lograr su respeto. Dicho respeto se logra

mediante la huelga y sobre todo en el apoyo que otorgue el gobierno para que el cumplimiento sea efectivo, y -- cumplido en su integridad al pie de la letra.

Ese poder que tiene el contrato colectivo, se encuentra en la fuerza y conciencia de la clase trabajadora, los cuales unidos deliberan y acuerdan las condiciones en las que deberá ser prestado su trabajo.

Todo poder nace de la fuerza y de la lucha donde el más fuerte impone sus condiciones y el contrato colectivo proviene de esas coaliciones obreras; las cuales presentan sus pliegos petitotios, amenazando de huelga como una arma de lucha y poder, pero como señala Juan Jacobo Rousseau "el más fuerte no es nunca suficientemente fuerte para ser siempre el amo al menos que transforme la --- fuerza en derecho y la obediencia en deber".(28)

De ahí que esas peticiones, esas solicitudes hechas por los obreros deben quedar contempladas dentro de un contrato, para que dicha fuerza colectiva se convierta en un derecho.

Pero el contrato colectivo puede llegar a transformarse en un medio de conformidad y control social, pues llega a convertirse en un vehículo de estandarización y de acción, ya que puede ser una manera de ser obedecidos

(28) Rousseau, Jean Jacques. "El Contrato Social" p. 25.

todos los postulados sin condición o inconformidad alguna. De ahí nace la subordinación de los trabajadores y la pérdida de la individualidad, pues estas normas pueden ser impuestas contra la voluntad y son aceptadas bajo la imposición, las amenazas del sindicato o por las sanciones externas.

Pero no siempre el contrato colectivo es respetado, por lo que puede resultar conductas contrarias al mismo, haciendo que este sea viable ya sea por los trabajadores o el patrón.

Se ha señalado que ello obedece a muchas causas -- dentro de las que podemos señalar las siguientes:

- a) La socialización
- b) La reciprocidad
- c) La sanción
- d) La solidaridad y consenso
- e) La inconformidad y la individualidad
- f) Las válvulas de seguridad

2.7 LA SOCIALIZACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

Las presiones internas hacen que los trabajadores -- obedezcan las normas contenidas en el contrato, ellas --

son adquiridas por cada obrero por el proceso de la socialización en el trabajo, por lo que el obrero se ---- transforma en un profesional calificado.

El primer grupo que influye en el trabajador es el de sus compañeros de departamento, los cuales se transmiten la buena o mala disposición hacia la empresa, el sindicato es un grupo de compañeros que cumplen funciones determinadas en beneficio de sus compañeros y son - los que determinan la conducta apropiada mediante distintas sanciones institucionalizadas. Es aquí donde el trabajador aprende a experimentar en forma igualitaria sus condiciones de obrero asalariado.

Todo ello hace que el trabajador tenga una conducta condicionada para responder ante los problemas del - trabajo, ya sea por las gratificaciones o castigos establecidos en el contrato colectivo. Lo cual viene a resultar el medio por el cual el obrero juzga lo bueno o malo dentro de la fábrica, lo que es justo e injusto.

Todo ello vinculado y derivado de las condiciones - emocionales del trato que recibe del patrón.

Lo anterior expuesto configura la personalidad del trabajador y desde luego su conciencia de clase.

Es así como se determina lo que debe o no hacerse dentro de la empresa, logrando su finalidad y operatividad positiva.

Ello determina la conformidad o inconformidad del trabajador respecto al contrato colectivo de trabajo, - estos sentimientos generalizados pueden explotar en forma masiva, desconociendo al sindicato existente, mediante la formación de otra agrupación la cual plantearía la titularidad de otro contrato colectivo. Dicha organización, una vez reconocida por la autoridad laboral en la fecha de la revisión del contrato presente uno totalmente nuevo y diferente.

Es mediante esos mecanismos de socialización, en que los grupos de obreros expresan su aceptación o rechazo al contrato colectivo.

La preocupación del trabajador por los perjuicios y reacciones que puede provocar una conducta laboral contraria al contrato; es en cierta forma un instrumento de control social. De tal manera las aspiraciones, los deseos de progreso y la laboriosidad dependen del proceso de socialización.

Los compañeros de trabajo, jefes y patrones pueden estimular o desalentar tales actitudes.

La conformidad dentro del trabajo puede darse en tres diferentes formas:

1. La que se debe u origina por la costumbre y tradición dentro de la empresa.
2. La conciencia autoreguladora donde juegan un papel importante los valores sociales e incentivo laborales.
3. La sencibilidad y actitud del individuo frente a las cláusulas y condiciones de trabajo.

2.7.1. LAS MODAS CAMBIANTES DE LA CONFORMIDAD.

Estas modas de conformidad laboral antes señaladas, no todas tienen la misma influencia y orden en el trabajador, sino que ellas pueden cambiar de acuerdo con la conducta y una puede tener mayor peso que las otras, ya que mientras más grande sea una empresa, la convivencia, la tradición, la conciencia y la tradición hacia los demás se pueden combinar de diferentes maneras y en distintas épocas, han hecho que cambie el capital y el trabajo.

En las industrias modernas donde existe una eficiente tecnología, la voluntad del individuo esta dominada por la dirección de los demás; por lo que los obreros deben funcionar dentro de un contexto de clase en donde

su personalidad es mucho más importante que su propio carácter.

La sensibilidad hacia los demás llega a ser más importante en el medio donde se trabaja que su propia independencia y autoafirmación.

El grupo de trabajadores, a su vez toma muchas de sus ideas de los medios de comunicación, cuyo efecto es considerable en la aplicación y respeto al contrato colectivo.

2.7.3. LA RECIPROCIDAD.

Aunque existe una gran conformidad, no quiere decir que exista una aprobación y aceptación automática de las normas del contrato colectivo, puesto que la dinámica de la personalidad y la naturaleza de la sociedad impiden la existencia de una obediencia total.

El deseo del progreso individual y la conformidad general están reñidas, aún la perfecta Sociología del Trabajo no puede acabar con los impulsos privados, aunque por otro lado logre por medio de fuertes presiones que el trabajador cumpla con las normas colectivas. Por otro lado, cuando se dan las conductas contrarias motiva las fuertes pugnas y presiones tanto del patrón como

del sindicato para imponer la obediencia.

De ahí que existe en todo contrato colectivo la denominada cláusula de exclusión por lo que el patrón se obliga a separar del trabajo a aquella persona que le indique el sindicato.

Por este sistema existen obligaciones mutuas, por ello los trabajadores beneficiados deben por reciprocidad corresponder con su trabajo y desde luego respeto a las normas colectivas y con ello lograr el equilibrio benéfico entre el patrón y trabajador. El contrato colectivo viene a ser el medio de intercambio económico y de reciprocidad entre los derechos y las obligaciones en donde el obrero al ejecutar su labor espera la justa retribución de su salario.

Estas formas de beneficios recíprocos continúan en el contrato colectivo y su reglamento interior de trabajo, exige al patrón ayude a quien ha trabajado y que no perjudique a los que le han proporcionado enormes beneficios mediante el trabajo.

2.7.3. LAS SANCIONES.

A pesar de la conformidad y los elementos incorpora-

dos en la personalidad del trabajador, los cuales en gran parte obedecen a las normas que consigna el contrato colectivo y, que se deben a obligaciones recíprocas; existen tendencias individuales y colectivas de despreciar el cumplimiento y respeto de esas normas laborales, así frente al cumplimiento tenemos también el incumplimiento, dada esta conducta nos enfrentamos con la sanción o pena la cual es aplicada por quienes tienen a su cargo el cumplimiento de tales normas, pero no siempre esa amenaza o castigo evitan la no conformidad, pero no obstante se logra la presión para que se obedezcan las mínimas normas laborales.

Cada sindicato o empresa tiene sus propias sanciones derivadas del convenio de ambas partes y pasadas en el contrato colectivo. Esas sanciones pretenden una conducta correcta y adecuada; toda organización formal cuenta con castigos regularmente bien definidos contra las ofensas que se cometan contra sus reglas.

Un trabajador que desobedece las reglas de la compañía puede ser suspendido por algún tiempo e incluso suspendido.

Los miembros de un sindicato no se salvan de dichas sanciones ya que pueden ser suspendidos por tener una

conducta indevida. Las sanciones son quienes controlan el cumplimiento del contrato, ya sea en forma directa o indirecta.

2.7.4. LA SOLIDARIDAD Y EL CONSENSO.

Las sanciones dentro de la Ley Laboral y en el contrato colectivo son necesarias para evitar el incumplimiento de las normas, de ello deriva la inconformidad hacia las obligaciones estipuladas en el contrato. Así, -- mientras más se identifique el trabajador con la empresa más fuertes son los vínculos que lo unen a la misma y menores las probabilidades que pueda trasgredir sus normas o principios.

La solidaridad, no es buena ni mala sino sus consecuencias deben analizarse separadamente. Una empresa sin contrato y donde la voluntad del patrón es la que impera los trabajadores solo tienen la conformidad a las normas legales, mientras que con la existencia de un contrato colectivo se puede tolerar en sus operarios sus manifestaciones de descontento e inconformidad.

La solidaridad de patrones y trabajadores dentro del contrato colectivo; descansa en la independencia, la división del trabajo, la estructura de papeles interrelacio

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

nados, obligaciones mútuas y servicios recíprocos. Si en dicho documento no existe prestaciones y contraprestaciones se debilita y pone en peligro la unidad sindical.

Cada sindicato, reclama exigencias concretas para cada uno de sus miembros, pero su efectividad depende del consenso y solidaridad de sus miembros, pero si alguno de sus integrantes llega a sostener otros principios y perseguir otros intereses, su cohesión debilita a la organización.

No obstante cuando existen otros grupos contrarios dentro de la misma organización sindical, el consenso y la solidaridad dependen en gran parte de la obligación común de respetar las normas que rigen sus conflictos y se someten a una autoridad institucionalizada, que impone el orden y determina la estabilidad sin consideración de ninguna especie.

2,7,5. LA CONFORMIDAD E INDIVIDUALIDAD.

La solidaridad y las necesidades del orden social se enfrentan siempre con las exigencias del individuo, la individualidad o sentimiento de cada trabajador.

No siempre es un rechazo al contrato colectivo en

cuanto a sus exigencias y obligaciones, sino que también es producto de la vida en sociedad. Por ello no se puede privar al trabajador de su voluntad, de ahí que tiene y debe ser escuchado, fortalecido en sus expresiones; aunque a veces su forma de pensar puede provocar conflictos y tensiones.

Pero a esto debe responderse con comprensión y respeto con el objeto de evitar las tensiones y estimular la autodeterminación. Pero todo ello llevado dentro de la armonía para evitar la complejidad, pudiendo provocar grupos antagónicos que se encuentran al fin de cuentas unidos por la finalidad de lograr estándares de vida más altos, por el respeto de la calidad de vida humana, por la comprensión a los problemas que finalmente se traducen en progreso.

2.7.6. VÁLVULAS DE SEGURIDAD INSTITUCIONALIZADAS.

Dentro de todo contrato colectivo de trabajo deben contemplarse válvulas de seguridad, (permitiendo aliviar las presiones, tensiones) que tiene el trabajador en el desempeño diario de sus labores. Ellas son una medida de recompensa o premiación de las conductas deseadas, así como existe una sanción también debe existir un premio.

Los ejemplos serían las prestaciones que retribuyen en cierta forma el descanso y osio del trabajador, con el fin de lograr el incentivo que permita aumentar la capacidad de trabajo o por lo menos mantenerla al mismo nivel.

Las vacaciones, los descansos, los premios de producción, etc. son estímulos, los cuales bien pueden ser morales o económicos. Por medio de ellos se logra despertar la competitividad en el trabajo y son además una válvula que permite la salida del malestar e inconformidad que se pudieran haber generado durante el desempeño de las labores.

Pero, volviendo a tomar la idea central de este tema, los contratos colectivos de trabajo deben ser operantes a la realidad social, y son precisamente los trabajadores los que tienen en sus manos la forma de que estos se lleven a su total cumplimiento, pues es causal de huelga la violación o violaciones que haga el patrón de los contratos colectivos de trabajo.

Por otro lado, si los que violan el contrato son los trabajadores entonces será el patrón o el propio sindicato, según sea el caso el que aplique la cláusula de exclusión o presente su queja ante las autoridades del Trabajo.

Así la dinámica y vida que tiene el contrato, se la dan los propios trabajadores por conducto de su sindicato, puesto que un contrato colectivo es un ente vivo, - el cual nace, crece, muere, reclama derechos y tiene -- obligaciones.

La vida de un contrato es su adecuación periódica - al contexto económico-social y ello es debido a las revisiones bianuales y anuales.

Como generalmente el grupo de trabajadores desconoce los conceptos administrativos, contables y la productividad que maneja el empresario e igualmente las normas legales las cuales regulan el trabajo, es necesario que la negociación de la revisión en caso de no llegar a un acuerdo, sea asesorada y arbitrada por las autoridades laborales. De ahí lo aprobado, contará con el consenso de la - autoridad.

Pero desde luego, la lucha del trabajador es árdua ante una revisión, pues es su pliego de peticiones plasma sus necesidades y anhelos, aunque los mismos pueden - resultar un desacato a la economía de la empresa.

La discusión entre sindicato y patrón se considera equitativa, pues el patrón cuenta con el poder del capi -

tal y los trabajadores con su organización y coalición de lucha.

En el siguiente capítulo pretendo demostrar la operatividad que tiene el contrato colectivo de trabajo en México, procederemos a estudiar un caso práctico el cual nos puede ejemplificar la forma en que un contrato colectivo genera progreso social.

CAPITULO III

EL CARACTER SOCIAL DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo tiene un carácter eminente - mente social, ya que en él se encuentra plasmada la voluntad de los trabajadores. De la forma en que debe prestarse el trabajo y las condiciones del mismo.

La no existencia de un contrato colectivo hace que los trabajadores únicamente se encuentren protegidos -- por la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo es un acuerdo arrancado por - la fuerza al patrón y es un documento reconocido por la Ley, cuya función es obligatoria.

La naturaleza, alcance o contenido del contrato colectivo de trabajo dependerá del tipo de sindicato que - lo hubiese formulado.

La Sociología del Trabajo ha pretendido abarcar den - tro de su campo de estudio todas aquellas situaciones, las cuales condicionen la situación del trabajo. De tal manera el contrato colectivo como el sindicato son elementos dentro de dicha materia, pues los trabajadores -

organizados son los que han logrado la evolución y el respeto de dicho documento.

Es mediante el trabajo como el hombre logra satisfacer todas sus necesidades, de ahí que el trabajador y las condiciones como debe prestar sus servicios deba contar con un respaldo legal. Las necesidades sociales como: la higiene, seguridad, alimentación, habitación, educación, deportes y entretenimientos han quedado integrados en los ordenamientos de tipo legal y social. Debido a que no solamente en los países socialistas sino también en los capitales, el Estado se ha convertido en un vigia del cumplimiento de las normas laborales como un medio para lograr la realización de las metas, las cuales permitan un desarrollo social e integral.

De tal forma, en todos los países: la educación, la habitación, la higiene y la salud de los trabajadores se ha convertido en materias a cargo del gobierno.

Todo lo anterior se debe a que los trabajadores han logrado que el Estado les reconozca sus derechos en las distintas leyes de contenido social. Pero independientemente de esas recopilaciones legales, las manifestaciones laborales en el transcurso del tiempo, debido a la propia evolución de los contratos colectivos (los que han venido a constituirse en un elemento generador de normas legales)

obtengan prestaciones como: vacaciones, días festivos, - aguinaldos, etc. los cuales hoy en día tienen un carácter obligatorio.

Anteriormente tenían este tipo de prestaciones aquellas empresas que le hubieren reconocido tales derechos a los trabajadores. Para tal logro, debemos tomar en consideración la pérdida de vidas de los trabajadores que - lucharon no sólo contra el patrón sino también contra las fuerzas represivas del Estado.

3.1 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato varía primeramente por disposición de - la Ley, ya que según esta nos encontramos primeramente - con los contratos colectivos de trabajo y en segundo lugar con los contratos Ley. Los primeros son el objeto de estudio de esta tesis y han quedado definidos en los términos del art. 386 de la L.F.T. como: "contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios - sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"(29)

(29) Ley Federal del Trabajo, p. 197.

Por su parte los contratos colectivos Ley, son los que se han definido en el Art. 404" como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarando obligatoriamente en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional."(30)

Baltazar Cabazos dice "este llamado contrato Ley, ni es contrato ni es ley pues este puede existir en una empresa en donde nadie lo desee, ya que es ajeno a la voluntad tanto del sindicato como del patrón, pues su existencia se origina por la solicitud hecha por las dos terceras partes de los trabajadores, tampoco es ley por su vigencia, no es general, ni tiene las características de los demás actos emanados por el poder legislativo".(31)

Estos contratos ley a diferencia del contrato colectivo son aplicados a una rama de la industria en todo el

(30) Idem., p. 202.

(31) Baltazar, Cabazos Flores, op. cit. p. 307.

territorio nacional, de ahí que las industrias de esa clase deberían encontrarse en concordancia con las condiciones que señala el contrato ley de su rama.

En México, tenemos los siguientes contratos ley:

- a) De la industria textil del algodón y sus mixturas.
- b) De la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
- c) Para la industria de la lana en la República Mexicana.
- d) De la industria textil de ramos de género de pinta.
- e) Del ramo textil de fibras duras.
- f) De la industria azucarera, alcoholera y similares de la R. M.
- g) De la industria de transformación del hule en productos manufacturados.
- h) De la industria textil del ramo de listones.
- i) De la industria del radio y la televisión.

Generalmente los patrones no desean un contrato ley, ya que el Estado es quien impone las condiciones en las cuales debe prestarse el trabajo en una determinada rama industrial, por lo que perjudican a las empresas pequeñas. También los sindicatos no están de acuerdo con los mismos ya que en cierta forma pierden la autonomía que tienen me-

diante la negociación que existe en todo contrato y que por regla general debe obedecer a ciertos factores y no a las necesidades propias de la industria de la cual se trata.

Otro elemento que diferencia a este contrato y el contrato colectivo es que este debe celebrarse con un só lo patrón y el contrato ley se acuerda entre uno o varios sindicatos o varios patrones.

Al contrato ley se le denomina también como contrato colectivo obligatorio.

Las principales diferencias de ambos contratos lo podemos resumir en los siguientes puntos:

- 1.- El contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.
- 2.- El contrato ley se solicita ante la Sría. de Trabajo. El contrato colectivo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 3.- El contrato ley debe otorgarse por varios patrones. El colectivo es firmado por uno sólo.
- 4.- El contrato Ley es revisable 90 días antes del ven cimiento, el colectivo 60 días antes del ven cimiento.
- 5.- El contrato ley tiene una vigencia de hasta dos -

años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

Con lo que concluimos que los contrato ley no son objeto de estudio de este trabajo, pues la intervención del estado en su formación y vigencia hace que la voluntad social se vea reducida y perdida ante todo género de presiones, ya que el único que se encuentra interesado en los mismos es el Estado, pues éstos son los medios de unificar a la industria en todo el territorio, de tal forma que viene a ser un vehículo de control económico y político.

Volviendo al contrato colectivo de trabajo, motivo que nos ocupa, este se encuentra integrado por tres elementos normativos: a) La envoltura; b) el elemento normativo; y c) elemento obligatorio.

3.1.1. PARTES QUE INTEGRAN EL CONTRATO COLECTIVO

A) LA ENVOLTURA.

Es la que agrupa a todas esas cláusulas relativas al nacimiento, duración, modificación o revisión y terminación del contrato colectivo de trabajo.

D) EL ELEMENTO NORMATIVO.

Es el que constituye la esencia del contrato y esta com puesto de todas las condiciones generales de trabajo, - las cuales regulan todas las condiciones generales de - trabajo que regulan los contratos individuales, y por - las cláusulas referentes al monto de salarios, horas de trabajo: intensivas, calidad del mismo y estipulaciones voluntarias.

C) EL ELEMENTO OBLIGATORIO.

Es el compulsorio y el que pretende lograr la aplicación efectiva de las cláusulas que constituyen el elemento - normativo.

Como hemos señalado "el pacto profesional" presupo ne una doble relación: primeramente la individual entre el trabajador y el patrón y en un segundo lugar la coleg tiva entre el sindicato y el patrón.

La primera relación se encuentra regulada y conte nida en los contratos individuales de trabajo cuyo con tenido son las estipulaciones marcadas por la ley y que vienen a ser el punto de partida para las relaciones co lectivas de trabajo, pues su mínimo de aquellas est a on la ley y su máximo se encuentra contenido en las peticio

nes colectivas que generalmente estan por encima de los mínimos legales que presentan la ley, de tal manera esa cláusula superior viene a codificarse en un contrato colectivo.

3.1.2. RELACIONES INTEGRADORA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

1.- La envoltura.- En esta parte encontramos esas cláusulas que vienen a ser el aspecto externo del contrato y - su forma de vida es aquí donde se regulan: el nacimiento, duración, revisión y terminación del contrato.

2.- El elemento normativo.- Es el que constituye el desideratum del pacto profesional y comprende las condiciones del trabajo dentro de la empresa. Encontramos el monto - de los salarios, la jornada de trabajo, los descansos y días festivos, vacaciones, aguinaldo y todas las demás - estipulaciones convenidas por las partes.

3.- El elemento obligatorio.- Es donde encontramos todos los clusalados que garantizan el cumplimiento y eficacia del elemento normativo.

Al decir que es obligatoria esta cláusula no pretendemos decir que las demás no lo sean, sino que este elemento es compulsorio y puntivo por la fuerza sancionadora y hace que las demás se cumplan. Aquí encontramos las cláusulas de: exclusión, ingreso, separación y el pro -

pio reglamento interior de trabajo.

Al resultar ser la ley como una de las fuentes formales de la Sociología del Trabajo, la cual es permanente en un período de tiempo, ya que el contrato colectivo es una fuente formal del Derecho Laboral pues su aplicación se hace por encima de la propia ley. De ahí que sea un elemento dinámico y evolutivo, ya que por disposición de la Ley es revisable cada dos años en cuanto a todas sus cláusulas y en un año en lo referente a salarios.

El contrato colectivo organiza las condiciones de trabajo de una empresa y coordina armónicamente los intereses del capital y el trabajo, estableciendo su equilibrio en beneficio de la clase obrera. De ahí que sea necesario estudiar en forma particular el contrato colectivo de una empresa con el fin de: percatarnos si los contratos colectivos cumplen con las causas sociales y los elementos estructurales del mismo.

Señalamos que la importancia de un contrato, depende del sindicato que lo haya creado, así tenemos varias clases y tipos de contratos colectivos.

3.2 DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS COLECTIVOS.

1.- El contrato colectivo que se encuentra en manos de -

las grandes centrales obreras, como filiación política y generalmente se encuentra configurando los partidos políticos. Este generalmente rige en las grandes empresas de las ramas industriales. Así tenemos el contrato colectivo de: la industria eléctrica, autotransportes, el de los laboratorios y la industria farmacéutica.

2.- El contrato colectivo cuya titularidad esta en las grandes centrales obreras de tipo burocrático o empresas paraestatales y en cuyo manejo tiene un interés predominante el Estado. Ejemplo de ellos son los contratos de los telefonistas, electricistas, contratadores de vuelo, transportes, de petróleo, industrias petroquímicas, bancos, ferrocarriles y burócratas.

3.- Contratos colectivos de ramas industriales importantes: cuyos sindicatos son independientes y combaten los lineamientos y determinaciones políticas del partido oficial donde su ideología es la social democracia, socialista, marxista, leninista. Los cuales siempre estan en pugna con las grandes centrales obreras políticas en contra del Estado y el capital.

Estos sindicatos no reciben las consignas oficiales, ya que se mueven de acuerdo a sus propios intereses, no importando que puedan poner en crisis al centro industrial.

Su fuerza se encuentra arraigada en los propios trabajadores, de ahí la existencia de peticiones reales y justas las cuales responden a las necesidades de sus agremiados.

4.- Contratos colectivos cuya finalidad esta en pequeños sindicatos que agrupan a profesionales en su rama: artesanos, empleados en un arte y oficio, etc. los cuales -- generalmente carecen de importancia pues debido a su debilidad tienen que sujetarse a los parámetros que les dicta la autoridad laboral y por no tener medios no son un factor de lucha para el logro de prestaciones superiores a las reglas. Dentro de ellos tenemos a los trabajadores de la construcción, de restaurantes, de las artes gráficas, de la maquila, etc.

CAPITULO IV

CASO PRACTICO

Para poder efectuar un estudio analítico de un contrato colectivo el cual represente el universo y generalidad de lo que acontece en el mercado de trabajo mexicano, es necesario que conozcámos el tipo de sindicato-que maneja dicho contrato colectivo, a qué clase de industria le es aplicable y los logros sociales obtenidos con el mismo.

Haciendo un análisis de la Sociología del Trabajo y estando concientes de que la situación económica refleja las situaciones políticas del propio país, pensamos - que el estudiar un contrato colectivo cuya titularidad - esta en manos de las grandes centrales de filiación política o determinada por el interés, desvirtuaría el objeto de nuestro estudio. De ahí que encaminarnos a los contratos colectivos cuyos titulares son los sindicatos peque-ños carecería de importancia nuestro objeto de estudio, pues vemos que su evolución es lenta ya que su fuerza y desarrollo es frenada por el propio Estado.

De tal manera sólo podemos contar como un objeto de estudio a aquellos contratos colectivos de trabajo cuya

titudinalidad esta en manos de un sindicato independiente, cuya lucha es fuerte y tenáz, pues tiene que combatir - en contra del poder de las grandes centrales obreras, - la fuerza del capital y el imperio de Estado.

No obstante, se lucha en contra de tantos elementos adversos y con fundamentos en la ley tienden a progresar y a cumplir con su cometido social: de lograr prestaciones y beneficios a sus agremiados. Estas prestaciones y beneficios son superiores a las que estipulan las leyes y fijan las autoridades laborales, valiéndose de medios de presión que van de huelgas de hambre, plantones, marchas de protesta, etc.

Por otro lado, también resulta interesante observar a que tipo de ramas de la industria se aplican. De ahí - que la jurisdicción del contrato determina la importancia que tiene una rama industrial para el Estado, así de conformidad con el artículo 123 del contrato Federal en su Fracción I y II tenemos que serán de jurisdicción Federal las industrias siguientes: Art. 527 L.F.T.

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1.- Textiles | 7.- Vidriera |
| 2.- Eléctricas | 8.- Tabacalera |
| 3.- Cinematográficas | 9.- Química |
| 4.- Húlera | 10.- Automotriz, etc. |
| 5.- Azucarera | |
| 6.- Minera | |

Por excepción, la jurisdicción será local, para todas aquellas ramas industriales que no hayan sido designadas como Federativas.

Es de gran importancia mencionar que el contrato - que estudiamos sea uno de Jurisdicción Federal cuya titularidad este en un sindicato independiente, la cual - persiga una ideología contraria al sistema o sea la socialista. Pues de esta forma nos introduciremos en la - forma en que ha ido evolucionando tal contrato y con - ello podremos observar si cumple con los elementos sociales y legales.

Es importante observar lo interesante que resulta - para el Estado el control de los conflictos laborales. Así en el año de 1987, se presentaron las siguientes revisiones de los contratos colectivos y sus resultados se presentaron en el cuadro que a continuación se transcribe.

CONFLICTOS LABORALES

Tipos	Supuestos	Procedimientos	Artículos
Entre trabajadores y empresa	-- Individuales de carácter jurídico	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
	-- Individuales de carácter económico	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
	-- Colectivos de carácter jurídico	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
	-- Colectivos de carácter económico	Apreciaciones periciales	900 a 919 L.F.T.
Entre trabajadores	-- Derechos de preferencia	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
Intra-sindicales	-- Reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo	Procedimiento especial	892 a 899 L.F.T.
	-- Cancelación del registro	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
	-- Administración de un contrato-ley	Procedimiento especial	892 a 899 L.F.T.
Entre sindicatos y sus afiliados	Cláusulas de exclusión: ingreso y separación	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
	Correcciones disciplinarias	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
Entre sindicatos y el Estado	-- Negativa de registro ante la STPS Competencia federal	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
	-- Negativa de registro ante la JFCA-Competencia local	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
Entre patrones	-- Sustitución patronal	Juicio ordinario	870 a 891 L.F.T.
Huelga	Equilibrio entre factores de producción	Procedimiento de huelga	920 a 938 L.F.T.
	-- Celebración, revisión o cumplimiento de contrato colectivo de trabajo o contrato-ley		
	-- Cumplimiento sobre PTU		
	Revisión de valores contractuales		
	-- Por solidaridad		

Cuadro Núm. 1

Relación de conflictos estallados en el 3er trimestre de 1987

Razón social de la empresa	Fecha	Motivo del conflicto
Volkswagen de México, S.A. de C.V.	1 de julio de 1987	Revisión salarial
Aseguradora Nacional Agrícola y Ganadera	8 de julio de 1987	Violaciones
Colegio de Bachilleres	9 de julio de 1987	Revisión salarial
La Central, S.A.	14 de julio de 1987	Revisión salarial
Universidad Autónoma Metropolitana	15 de julio de 1987	Ajuste de emergencia
Ford Motor Co. S.A. de C.V.	20 de julio de 1987	Ajuste de emergencia
Universidad Pedagógica Nacional	24 de julio de 1987	Ajuste de emergencia
Embotelladora Metropolitana	28 de julio de 1987	Ajuste de emergencia
Syntex	1 de agosto de 1987	Revisión de contrato
Fertima	3 de agosto de 1987	Otros
Septesa Toluca	17 de agosto de 1987	Otros
Líneas Aéreas Costarricenses, S.A.	19 de septiembre de 1987	Revisión de contrato

Cuadro Núm. 2

Duración promedio de los conflictos

Mes	Días
Julio	21.83
Agosto	15.61
Septiembre	0.50
Promedio trimestral	12.71

Cuadro Núm. 3

Distribución de conflictos según motivo

Causa	Núm. de casos	del total
Revisión salarial	3	25.00
Violaciones	1	8.33
Ajuste de emergencia	4	33.33
Revisión de contrato	2	16.67
Otros	2	16.67
Total	12	100.00

**Distribución de conflictos laborales según ramo de actividades
1987**

Ramo de actividades	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Industria autotransporte	1	0	0	1
Industria cementera	1	0	0	1
Industria eléctrica electrónica	1	0	0	1
Industria embotelladora	1	0	0	1
Industria huleira	2	0	0	2
Líneas aéreas	2	0	0	2
Universidades enseñanza	1	2	0	3
Industria metal-mecánica	0	1	0	1
Industria alimentaria	0	0	1	1
Resumen de conflictos por sector				
Sector privado	7	2	1	10
Sector público	2	1	0	3

**Distribución de conflictos laborales
según ramo de actividades
1987**

Ramo de actividades	Julio	Agosto	Septiembre	Total
Asesoradoras	1	0	0	1
Industria automotriz	2	0	0	2
Industria embotelladora	1	0	0	1
Industria productos de consumo	1	0	0	1
Universidades enseñanza	3	0	0	3
Industria farmacéutica	0	1	0	1
Industria química petroquímica	0	1	1	2
Resumen de conflictos por sector				
Sector privado	5	1	1	7
Sector público	3	2	0	5

Duración promedio de los conflictos	
Mes	Días
Abril	5.63
Mayo	12.00
Junio	14.00
Promedio	10.50
Trimestral	

Distribución de conflictos según motivo		
Causa	No. de casos	% del total
Ajuste de emergencia	5	38.46
Revisión salarial	3	23.08
Revisión de contrato	3	23.08
Violaciones	2	15.38
	13	100.00

RELACION DE CONFLICTOS ESTALLADOS EN EL 2º TRIMESTRE DE 1987

Razón social de la empresa	Fecha	Motivo del conflicto
Universidad Autónoma Metropolitana	2 de abril de 1987	Ajuste de emergencia
Universidad Autónoma de Hidalgo	7 de abril de 1987	Ajuste de emergencia
Teléfonos de México	8 de abril de 1987	Ajuste de emergencia
Cementos Tolteca	11 de abril de 1987	Revisión salarial
Empresas del ramo textil	20 de abril de 1987	Ajuste de emergencia
Universidad Autónoma de Chapingo	24 de abril de 1987	Revisión de contrato
Elevadores Otis	1 de mayo de 1987	Revisión de contrato
Universidad Autónoma de Puebla	4 de mayo de 1987	Ajuste de emergencia
Anderson Clayton Cd. (Alibal Bajío)	29 de abril de 1987	Revisión salarial
Durex, S.A. (Calcetines y Tobilleras)	1 de junio de 1987	Violaciones
Informex	16 de junio de 1987	Revisión de contrato
Air France	21 de junio de 1987	Revisión salarial

**DISTRIBUCION DE CONFLICTOS LABORALES
SEGUN RAMO DE ACTIVIDADES**

1987				
Ramo de actividad	Abril	Mayo	Junio	Total
Industria cementera	1	0	0	1
Industria metalúrgica- siderúrgica	1	0	0	1
Industria textil confección	1	0	2	3
Industria alimentaria	0	1	0	1
Industria metalmeccánica	0	1	0	1
Universidades-enseñanza	4	1	1	6
Líneas aéreas	0	0	1	1

Resumen de conflictos por sector

Sector privado	1	2	4	7
Sector pública	7	1	1	9*

Relación de conflictos estallados en el 1er. trimestre de 1987

Razón social de la empresa	Fecha	Motivo del conflicto
Cortinas Metálicas de Acero Excelsior	15 de enero de 1987	Revisión salarial
Asociación de Agentes Consignatarios de Buques	17 de enero de 1987	Revisión de contrato
Compañía de Seguros Veracruzana	20 de enero de 1987	Revisión de contrato
Seguros La Territorial, S.A.	20 de enero de 1987	Revisión de contrato
Aseguradora Nacional Agrícola y Ganadera	20 de enero de 1987	Revisión de contrato
Promociones Industriales Mexicanas	30 de enero de 1987	Revisión salarial
Andesur Clayton (Tlaxcala)	2 de febrero de 1987	Revisión salarial
Turbo Reactores	3 de febrero de 1987	Revisión salarial
Compañía de Luz y Fuerza del Centro	27 de febrero de 1987	Ajuste de emergencia
Ford Motor Company, S.A. de C.V. (Hermosillo)	1 de marzo de 1987	Revisión salarial
Purificadora de agua Pura Agua	6 de marzo de 1987	Violaciones
Fabrimar	6 de marzo de 1987	Revisión de contrato
Embotelladora de Refrescos La Favorita	16 de marzo de 1987	Desequilibrio económico
Productos San Cristóbal	25 de marzo de 1987	Revisión salarial
Nissan Mexicana, S.A. de C.V.	31 de marzo de 1987	Revisión salarial

Indicativo de la distribución de conflictos laborales
según ramo de actividades (cuadro comparativo trimestral)

Ramo de actividad	1987			Total
	Enero	Febrero	Marzo	
Aseguradoras	3	0	0	3
Industria metal-mecánica	1	0	1	2
Industria química petroquímica	1	0	1	2
Industria alimentaria	0	1	0	1
Industria eléctrica electrónica	0	1	0	1
Industria metal mecánica	0	0	2	2
Industria automotriz	0	0	1	1
Industria celulosa y papel	0	0	1	1
Industria embotelladora	0	0	1	1
Otros ramos	1	2	1	4
Resumen de conflictos por sector				
Sector privado	5	2	6	13
Sector público	1	1	0	2

INDICATIVO DE LA DISTRIBUCION DE CONFLICTOS
LABORALES SEGUN RAMO DE ACTIVIDADES
(Cuadro comparativo trimestral)

Ramo de Actividad	1986			Total
	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Aseguradoras	5	-	-	5
Industria alimentaria	1	-	1	2
Industria autotransportes	1	1	-	2
Industria embotelladora	5	-	-	5
Industria metal mecánica	1	1	-	2
Industria química-petroquímica	1	-	-	1
Universidades-enseñanza	1	2	-	3
Industria autopartes	1	-	-	1
Industria telulosa y papel	-	1	-	1
Industria embotelladora	-	1	-	1
Resumen de Conflictos por Sector				
Sector Privado	15	4	2	21
Sector Público	0	2	0	2

INDICATIVO DE LA DISTRIBUCION DE CONFLICTOS
LABORALES SEGUN RAMO DE ACTIVIDADES
(Cuadro comparativo trimestral)

Ramo de Actividades	1986			Total
	Jul	Ago.	Sep.	
Ind. eléctrica electrónica	1	-	-	1
Ind. de autopartes	-	1	-	1
Ind. química petroquímica	-	-	2	2
Ind. de celulosa y papel	-	1	-	1
Ind. embotelladora	1	-	-	1
Ind. metalúrgica siderúrgica	1	-	-	1
Ind. farmacéutica	-	1	-	1
Ind. textil (confección)	-	-	1	1
Ind. metal-mecánica	-	1	-	1
Otros ramos	-	1	-	1
Resumen de conflictos por sector				
Sector privado	2	5	2	9
Sector público	1	0	1	2

**INDICATIVO DE LOS INCREMENTOS SALARIALES OTORGADOS EN LAS NEGOCIACIONES LABORALES
SEGUN RAMO DE ACTIVIDADES
(Cuadro comparativo trimestral)**

Ramo de Actividades	1986			Promedio
	Julio	Agosto	Septiembre	
Industria de celulosa y papel	39.5	35.0	32.5	35.6
Industria química petroquímica	38.5	35.6	38.0	37.3
Industria de autopartes	38.0	36.0	37.5	37.1
Industria plástica	38.0	35.5	37.0	36.8
Industria metalmeccánica	36.9	35.5	36.5	36.3
Industria cementera	36.7	36.0	36.0	36.2
Industria minera extractiva	36.0	35.4	37.0	36.1
Industria automotriz	35.9	54.1	34.0	41.3
Industria eléctrica electrónica	35.0	45.0	36.5	38.8
Industria alimentaria	34.0	30.0	38.5	37.1
Otros ramos	34.7	30.0	33.0	34.1
	Resumen de negociaciones por sector			
Sector privado	36.9	36.7	37.7	36.9
Sector público	39.9	37.0	33.6	35.1

Como el contrato colectivo, es un medio de presión social, mediante el cual se logra el desarrollo económico de la clase trabajadora es necesario que veamos que organizaciones sindicales son las que mayores beneficios han logrado a sus miembros mediante la presión que se ejerce vía huelga.

Así tenemos en 1987, el resultado de los movimientos laborales en el país presentaron el siguiente resultado:

Incrementos salariales otorgados en las negociaciones
Laborales según ramo de actividades,
1987

Ramo de actividades	Julio	Agosto	Septiembre	Promedio
Industria farmacéutica	62.8%	37.0%	34.0%	44.6%
Industria química petroquímica	59.9%	32.8%	35.2%	42.6%
Industria alimentaria	56.7%	21.0%	27.0%	35.8%
Industria autopartes	56.8%	31.0%	23.0%	36.9%
Industria celulosa y papel	55.7%	25.3%	36.0%	39.0%
Industria textilera	55.0%	23.0%	28.0%	37.0%
Industria productos de consumo	52.7%		26.0%	39.3%
Industria embotelladora	42.0%	28.0%	31.0%	33.6%
Resumen de negociaciones por sector				
Sector privado		28.6%	30.5%	29.4%
Sector público		37.0%	31.0%	34.0%

Incrementos salariales otorgados en las negociaciones laborales según ramo de actividades
1987

Ramo de actividades	Octubre	Noviembre	Diciembre	Promedio
Industria minera extractiva	38.0		33.0	35.5%
Industria química petroquímica	32.8	35.2	36.3	34.7%
Industria textiles	31.0	31.0		31.0%
Industria metal mecánica	29.0	37.4	24.8	30.4%
Industria productos de consumo	28.1	30.0		29.0%
Industria embotelladora	25.7	35.0		30.3%
Industria alimentaria	21.5	34.8	22.1	26.1%
Líneas aéreas	34.8	34.5		34.6%
Resumen de negociaciones por sector				
Sector privado	27.8	32.2	29.4	29.8%
Sector público	36.6	33.5	22.5	30.8%

INCREMENTOS SALARIALES OTORGADOS EN LAS NEGOCIACIONES LABORALES SEGUN RAMO DE ACTIVIDADES

Ramo de actividades	1987			Promedio
	Abril	Mayo	Junio	
Industria celulosa y papel	59.6	35.5	30.4	41.8
Industria cementera	58.4	37.0	33.5	41.3
Industria metalúrgica siderúrgica	58.0	38.5	39.0	45.1
Industria minera extractiva	58.0	38.4	39.0	45.1
Industria alimentaria	53.3	31.0	29.0	37.7
Industria química petroquímica	52.0	31.4	32.9	39.0
Industria metal-mecánica	51.3	26.0	25.0	34.3
Industria eléctrica-electrónica	51.0	23.7	27.0	33.9
Industria automotriz	49.1	23.0	38.0	38.3

Resumen de negociaciones por sector *

Sector privado	30.0	30.8	32.2	31.0
Sector público	33.0	36.4	35.5	35.2

Indicativo de los incrementos salariales otorgados en las negociaciones laborales según ramo de actividades (cuadro comparativo trimestre)

1987

Ramo de actividades	Enero	Febrero	Marzo	Promedio
Industria minera extractiva	36.7	38.0	30	37.1
Industria textil-celulosa	35.9	29.5	36.3	33.7
Oficina E. de. consumo	31.5	36.0	36.0	34.5
Industria metalúrgica siderúrgica	26.0	29.0	34.0	29.7
Industria celulosa y papel	26.5	6.0	34.0	28.9
Industria cementera	29.0	34.0	34.7	31.5
Industria química petroquímica	26.9	33.0	30.2	30.0
Industria textil-alfarera	24.0	27.7	29.0	26.6
Industria auto transporte	26.0	25.0	29.0	26.0
Industria productos de consumo	23.3	26.0	30.0	26.4
Industria autopartes	24.4	24.0	29.0	25.7
Industria alimentaria	23.2	1.0	27.0	23.0
Industria metal-mecánica	23.3	24.0	27.0	24.5
Industria automotriz	23.0	27.7	25.0	25.2
Otros ramos	24.0	24.0	35.0	31.0

Resumen de negociaciones por sector

Sector privado	26.9	23.3	29.7	23.3
Sector público	24.4	30.5	35.1	29.9

Cuadro 1

**INDICATIVO DE LOS INCREMENTOS SALARIALES OTORGADOS EN LAS NEGOCIACIONES LABORALES
SEGUN RAMO DE ACTIVIDADES
(Cuadro comparativo trimestral)**

1986				
Ramo de Actividades	Octubre	Noviembre	Diciembre	Promedio
Industria farmacéutica	41.0%	--	38.0%	39.5%
Industria textil-confección	55.0%	--	35.0%	45.0%
Industria metal-mecánica	53.7%	37.0%	--	45.3%
Industria productos de consumo	55.9%	35.3%	38.0%	43.0%
Industria química petroquímica	59.6%	36.5%	34.3%	43.4%
Industria vidriera	67.0%	36.0%	--	51.5%
Industria cementera	--	33.0%	36.0%	34.5%
Industria celulosa y de papel	55.3%	37.0%	36.0%	42.7%
Industria alimentaria	54.5%	37.8%	33.6%	41.9%
Líneas Aéreas	67.9%	66.0%	30.0%	54.3%
Otros ramos	36.0%	35.0%	33.5%	34.8%
Resumen de Negociaciones por Sector				
Sector Privado	39.3	36.7%	34.9%	36.9%
Sector Público	59.7	37.2%	32.2	43.0%

Cuadro 2

**INDICATIVO DE LOS INCREMENTOS SALARIALES
OTORGADOS DURANTE 1986 EN LAS NEGOCIACIONES
LABORALES SEGUN RAMO DE ACTIVIDADES
PRINCIPALES**

Ramo de Actividad	Porcentaje promedio de incrementos	Número de incrementos durante el año
Industria automotriz	35.9%	3
Industria farmacéutica	37.0%	3
Industria química-petroquímica	38.1%	4
Industria cementera	37.0%	4
Industria embotelladora	37.5%	2
Industria minería extractiva	35.6%	3
Industria eléctrica-electrónica	36.1%	3
Industria metalúrgica siderúrgica	35.1%	2
Industria autopartes	35.6%	2
Industria metal-mecánica	39.6%	2
Industria sulfato cáustico	36.1%	2
Otros ramos	35.5%	4

4.1 LOS CONFLICTOS LABORALES.

Las teorías en materia laboral han señalado que los conflictos laborales se dan por una serie de etapas:

1. Etapa de abuso.
2. Etapa de lucha.
3. Etapa de negociación.
4. Etapa de cooperación.
5. Etapa de participación.

ETAPA DE ABUSO.- Es aquí donde nacen los sindicatos pues generalmente los patrones abusan de los trabajadores. Lo cual motiva a que los obreros se organicen y se unan en defensa de sus derechos.

Sin embargo nos podemos dar cuenta de que en la actualidad pocas veces en las industrias pequeñas existen las representaciones sindicales. El abuso en este tipo de empresa se da fundamentalmente en el pago de salarios bajos, el no pagar tiempo extra como lo señala la L.F.T., no pago de vacaciones, no pagar los días festivos como debe ser, labor en condiciones insalubres y en general otorgar menos prestaciones a las que marca la ley.

Primeramente la reacción social es en forma individual, dejar la empresa o la sindicalización para la defensa de los derechos del trabajador.

ETAPA DE LUCHA.- Toda vez que los trabajadores se han organizado en un sindicato inician su lucha con el fin de arrancarle al patrón el reconocimiento de sus derechos, mediante la vía de la huelga, misma que de no resolverse puede acabar con la empresa, la cual tendría que entrar con la liquidación (acto legal en el que los trabajadores son los primeros beneficiados).

En esta etapa de lucha el salario lo fija el sindicato como un ingreso injusto y un medio de explotación que hace el patrón, cosa que debe acabarse mediante la reducción de las utilidades del capitalista.

A veces aunque no se llegue a la huelga, existe una lucha desfrenada en la cual se hacen daño ambas partes. Generalmente en esta etapa salen adelante ambas partes, pues logran comprender cual es su misión y por otro lado se concientizan de que el acuerdo mútuo los beneficia.

ETAPA DE NEGOCIACION.- Aquí las partes se han dado cuenta de que para poder sobrevivir necesitan negociar con sus oponentes. De las negociaciones formales se pasa a las informales, las cuales culminan con la firma y nacimiento del contrato colectivo en el cual ambas partes ponen sus condiciones por escrito.

Las negociaciones informales son parte de la comunicación que debe existir entre empresa y sindicato, y las cuales se dan aunque exista un contrato colectivo, es aquí donde se intercambian concesiones y se mejoran las relaciones entre los trabajadores y el patrón.

Esta etapa es un proceso competitivo en donde el sindicato desea obtener el máximo para sus trabajadores y la empresa desea ser un mínimo. Si la empresa le otorga al sindicato otras concesiones es aquí donde se ven los resultados, pues en la mayoría de las veces uno gana y el otro pierde o se siente engañado.

Es en esta etapa es donde se juega el futuro de la empresa y se pretende engañar una parte con la otra, mismo que desencadena numerosos conflictos colectivos.

Este punto puede darse conjuntamente con el anterior, pues se puede dar una lucha y negociar la misma.

ETAPA DE COOPERACION.- Al proponerse la etapa anterior de negociación y al entender ambas partes que lo interesante es ganar, o sea progresar, entonces se entiende lo necesario de la cooperación sin llegar a tener una negociación y lograr sus objetivos marcados.

Entienden los obreros que el trabajo es un medio pa

ra progresar y el salario es retributivo y justo, todo ello dependiendo de las condiciones imperantes dentro de la empresa y el país.

En este momento el obrero se convierte en un jefe y supervisor del trabajo y de sus compañeros, con el fin de hacer el trabajo más eficiente, con el que indiscutiblemente se incrementan las utilidades.

Esta etapa se da generalmente en la etapa de crisis o guerra, o en todo caso cuando existe madurez sindical y empresarial. En dicha etapa se entiende que no se elimina la negociación, ya que esta continúa mediante la negociación y la revisión del contrato colectivo en los rubros de salarios, vacaciones y demás prestaciones.

La cooperación ayuda a elevar las utilidades, productividad, eficiencia y calidad, reduce los desperdicios, pérdidas y costos. Aquí existe un reforzamiento mediante intercambio de resultados e información con el fin de que ambas partes, ante la negociación conozcan la situación económica y financiera de la empresa.

ETAPA DE PARTICIPACION.- Si los esfuerzos de cooperación son reforzados se llega a la última etapa, la cual se da en los países altamente desarrollados. Es aquí donde se persiguen otros valores pues los trabajadores ya no son-

pobres, por lo que desean mejorar condiciones en el trabajo, estudios, esparcimiento y cultura. La idea fundamental del trabajador es "si tiene para vivir, puede lograr otros valores como el viajar".

4.2 LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA.

En México, esta participación se ha logrado de varias formas:

- 1.- La participación funcional.- Esta le da a los trabajadores la posibilidad de decidir sobre su trabajo en el área próxima a él, es aquí donde se promueve su iniciativa y la creatividad con lo cual deben usar más el cerebro que las manos.
- 2.- La participación en la propiedad.- Se logra mediante la participación de acciones de la empresa, por parte de los trabajadores, hecho con el cual llega a permitirles formar parte del consejo administrativo.
- 3.- La participación de las utilidades.- Al cual el trabajador tiene derecho a participar al percibir un porcentaje de las utilidades de la empresa, en razón de que las normas se han generado por el trabajo.
- 4.- La participación de la dirección o institucionalidad. En la cual en algunas empresas sin ser los trabajadores

accionistas llegan a formar parte del consejo administrativo (en un órgano de consulta).

De lo anterior resumimos que: la sociedad y la empresa no pueden vivir divididos, no pueden dejar desgastarse en una lucha estéril o interna.

La crisis existente hoy en día, podría resolverse mediante la concertación de todos los intereses, para ello sería necesaria una concertación de todos los intereses. Pero para ello sería necesaria una reordenación: social, económica y política y el único camino para ello es la negociación de los contratos colectivos con el fin de poder llegar a una etapa de colaboración y solidaridad.

Es necesario que seamos una familia humana nueva en donde sus integrantes se ganen la vida con decoro, y se realicen como hombres, pero para ello es necesario que sean vencidos los problemas de desconfianza y las enajenadas maniobras del poder. Los sindicatos tenderán a desaparecer, cuando exista condiciones favorables al trabajador, pues el espíritu de lucha contra la empresa tiende a desaparecer, cuando se obtienen salarios justos, enormes prestaciones y seguridad en el trabajo. Tal es el caso de los países altamente desarrollados en donde-

los sindicatos se preocupan más sobre los fondos de pensiones, crisis de energéticos, en importaciones y exportaciones y desde luego la contaminación del ambiente que de los derechos de sus trabajadores.

El desarrollo tecnológico ha ido desplazando a los trabajadores por las máquinas, los hijos de los trabajadores son más educados y han cambiado las herramientas por los portafolios.

En el futuro los trabajadores serán gente; la cual no se identificará con las máquinas y el trabajo duro - infrahumano, sino por el contrario serán críticos con poder adquisitivo, motivo por el cual no se identificarán con antiguas filosofías laborales de la industria y el desarrollo de la ciencia harán que sus necesidades sean más complejas.

Las relaciones entre empresa y sindicato mejorarán en el futuro siempre y cuando ambos adopten esos cambios, los dos se preocuparán por agrupar valores a los productos, servicios, los líderes y administradores manejarán técnicas más complejas en la negociación.

Por medio del contrato colectivo y sus revisiones periódicas se influye sobre el índice de incremento de precios y salarios.

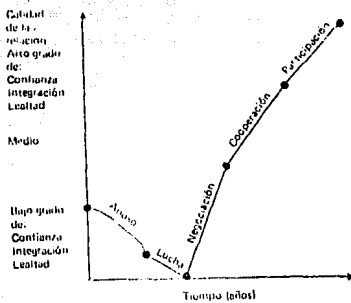
A continuación mostraremos un cuadro, en el cual nos podemos percatar de la evolución y dependencia que ha existido entre ambos (precios y salarios) en el -- año de 1970-1987.

SALARIOS MINIMOS GENERAL Y PARA TRABAJADORES DEL CAMPO, PROMEDIOS NACIONALES
(pesos por día)

Al final de:	General	Campo	Al final de:	General	Campo
1972- 1973	37.63	32.72	1980	126.62	134.16
1974	43.42	37.79	1981	178.87	178.87
1975	52.97	46.10	1982	311.51	311.51
1976	79.63	69.55	1983	418.04	448.04
1977	87.56	76.48	1984	702.10	762.10
1978	99.37	88.50	1985	1,250.00	1,250.00
1979	116.02	106.89	1986	2,276.00	2,276.00
			1987	5,551.67	5,251.67

Fuente: Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Figura 1



SINDICATOS MAS CONFLICTIVOS DURANTE 1986

	ENE	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	TOTAL
1. Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos				1		2	1	4
2. Confederación Regional Obrera Mexicana			1					1
3. Confederación Obrera Revolucionaria			1					1
4. Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México						1		1
5. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado				1				1
6. Federación de Trabajadores del Distrito Federal	1			1		1		3
7. CTM Química Petrolero		1			1	1		3
8. Unidad Obrera Independiente	2	4	1	1	1			9
9. Sindicatos Universitarios		2		2	2			6
10. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana				1	1			2
11. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación	4			1				5
12. Unión Federación de Trabajadores de Oficinas	1		1	1				3
13. CTM Federación de Trabajadores de Bacala			1					1
14. CTM Federación de Trabajadores de Jalisco					1			1
15. CTM Federación de Trabajadores de Guerrero			1					1

Elaborado con base en datos proporcionados por Intergrama de México, S.A.

Año	Nominal	Incremento % respecto al período anterior	Índice de salarios mínimo 1978 = 100	Índice nacional de precio al consumidor 1978 = 100	Índice del salario mínimo real 1978 = 100	Cambios porcentuales en el poder adquisitivo
1970	24.91	15.4	27.5	32.3	85.1	5.0
1971	24.91	0	27.5	34.0	80.9	- 5.9
1972	29.29	17.6	32.3	35.7	90.5	13.0
1973 ^a	29.29	0	32.3	38.7	83.5	- 7.7
1973 ^b	34.56	18.0	38.2	42.8	89.3	6.9
1974 ^c	39.38	13.9	43.5	48.5	89.7	0.4
1974 ^d	48.04	22.0	53.1	57.8	100.0	12.2
1975	48.04	0	53.1	57.0	93.2	- 7.4
1976 ^e	56.63	17.7	64.8	63.5	107.0	7.4
1976 ^f	72.18	27.0	79.7	73.5	108.4	6.3
1977	79.37	10.0	87.7	85.1	103.1	- 4.9
1978	90.55	14.1	100.0	100.0	100.0	- 3.0
1979	105.00	16.0	116.8	118.2	108.8	- 1.2
1980	124.53	17.7	137.5	149.3	97.1	- 6.8
1981	167.08	34.2	184.5	191.1	96.5	- 4.8
1982 ^g	174.14 ¹	34.1	247.3	282.7	67.2	- 9.6
1982 ^h	171.15	29.9	321.6	403.4	79.7	- 8.6
1983 ⁱ	304.32	25.1	402.3	535.0	75.2	- 5.6
1983 ^j	421.57	15.7	465.6	690.9	67.4	- 10.4
1984 ^k	550.05	30.5	607.5	910.6	66.7	- 1.0
1984 ^l	661.88	20.3	731.0	1,117.6	65.4	- 1.9
1985 ^m	877.46	32.6	869.0	1,430.0	67.8	- 3.7
1985 ⁿ	1,036.58	18.0	1,143.7	1,767.6	64.7	- 4.6
1986 ^o	2,276.66	119.4	2,061.5	4,108.2	60.7	- 22.4
1987	5,308.33	133.7	4,806.7	7,934.1	60.6	- 20.7

1 Promedio aritmético de las zonas, salarios mínimos vigentes hasta el 31 de diciembre, si no hay otra disposición.

a) Enero-agosto

b) Setiembre-diciembre

c) Enero-septiembre

d) Diciembre-diciembre

e) Enero-enero

f) Enero-enero

g) Febrero-febrero

h) Enero-enero

i) Julio-julio

j) Agosto-agosto

k) Septiembre-septiembre

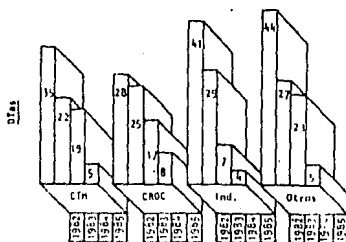
l) Octubre-octubre

m) Noviembre-noviembre

n) Diciembre-diciembre

o) Enero-enero

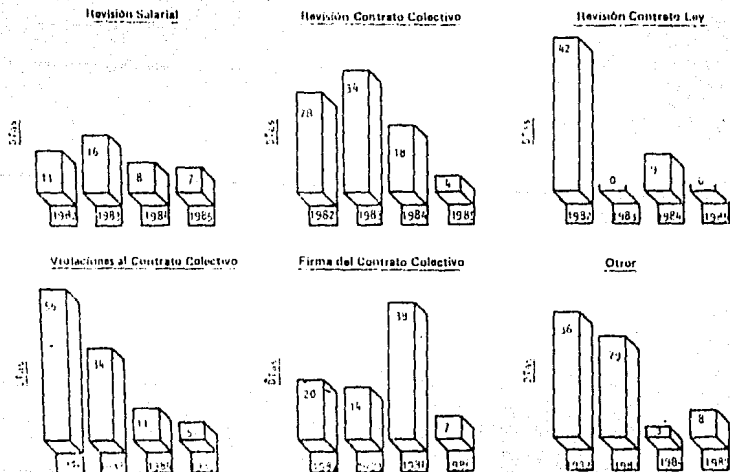
Gráfica No. 2
Promedio de Duración de Huelgas Estalladas
por Central Obrera
(Enero-Junio)



Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con base en los reportes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Gráfica No. 3
Promedio Ponderado de Duración de Huelgas por Motivo de Estallamiento

1982-1985



Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con base en los reportes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

SINDICATOS QUE MAYORES INCREMENTOS SALARIALES HAN CONSEGUIDO DURANTE 1986 (%)

Organización Sindical	Siglas	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	TOTAL
1. Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	CROC	33.7	35.3	34.5	35.9	37.0	40.5	37.0	36.2
2. Confederación Regional Obrera Mexicana	CROM	34.3		35.5	35.3		34.8	37.0	35.3
3. Confederación Obrera Revolucionaria	COIR	33.5	34.8	33.5	36.0			38.0	35.1
4. Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México	COCEM	33.8	34.0	35.8	43.0		33.3	35.0	35.8
5. Confederación de Trabajadores y Campesinos	CTC	34.2	34.6		35.0	38.0	38.0	35.5	35.8
6. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	FSTSE			32.0					32.0
7. Federación de Trabajadores del Distrito Federal	FTDF	33.8	33.7	34.4	35.0	37.8	32.8	41.2	35.5
8. Federación de Agrupaciones Obreras	FAO	33.0							33.0
9. CTM Química Petroquímica		36.2	36.4	36.6	36.0	36.9	37.5	37.6	36.7
10. CTM Cervecerías		34.4	35.0	35.3	36.0	36.0	36.0	36.0	35.5
11. CTM Papeleras		34.0			35.0	35.8		39.5	36.0
12. Sindicato de Trabajadores de Instituciones Aseguradoras	STIA	32.0	32.0		34.0				32.6
13. Unidad Obrera Independiente	UOI	57.5		43.8			76.0	36.0	52.0
14. Sindicatos Universitarios		38.0	32.2	32.0	32.0				33.6
15. Sindicato Nacional de Trabajadores Maestros, Metalúrgicos y Soldadores de la República Mexicana	SNIMMSRM	33.5	34.4	35.0	36.3	36.2	36.0	37.5	35.5
16. Sindicato Mexicano de Electricistas	SME	36.0	34.5	36.0	36.0	34.3			35.3
17. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Elaboración	SNTE			32.0			32.0		32.0
18. CTM Fed. Trab. de Durango		45.0			35.0				40.0
19. CTM Fed. Trab. de Guanajuato		42.5	34.0	35.0	38.5		39.5	34.0	37.2
20. CTM Fed. Trab. de Veracruz			36.1	35.0		35.0		39.5	36.4
21. CTM Fed. Trab. de Querétaro		35.8	36.0		36.5	33.0	30.0	36.0	34.5
22. CTM Fed. Trab. de Tlaxcala		34.0							34.2
23. CTM Fed. Trab. del Estado de México		33.0	33.8	35.2	36.1	35.8	34.0	37.2	
24. CTM Fed. Trab. de Coahuila		33.8	33.0	36.0		35.0		35.0	
25. CTM Fed. Trab. de Nuevo León		33.5	33.0		37.0		33.0		
26. CTM Fed. Trab. de Baja		33.5	33.8	37.3	34.0	36.0	34.0	35.0	
27. CTM Fed. Trab. de Aguascalientes		32.8	35.2						
28. CTM Fed. Trab. de Puebla		32.4	35.0				36.0		
29. CTM Fed. Trab. de Guerrero		32.0	32.0						
30. CTM Fed. Trab. de Morelos		32.0						34.0	

Elaborado con base en datos proporcionados por Intersig.

Los trastornos que las fuerzas productivas realizan son de dos tipos:

- 1.- El trastorno de las condiciones económicas.
 - 2.- El trastorno de las formas jurídicas, políticas, religiosas, artísticas y filosóficas, en una palabra las formas ideológicas "No es el proceso de desarrollo económico el que origina el cambio social, sino la conciencia desarrollada de los hombres, es la conciencia de las contradicciones sociales entre las nuevas fuerzas productivas y las viejas relaciones de producción las que permiten conocer el proceso de cambio y resolver el conflicto".
- (32)

El factor subjetivo consciente es el proceso revolucionario en el cambio y es este el único que puede conducir a una transformación social. La conciencia social se origina en el conocimiento y en la actividad política organizada de los hombres.

Por lo que Ortega Arenas propone: la formación de un partido de clase obrera, el cual tenga como objetivo el cambio de conciencia de los hombres, pues señala que las masas son las que hacen la historia con su acción consciente y organizada. Por lo que la clase obrera es la fuerza productiva desarrollada en el seno de una sociedad burguesa

(32) Ortega Arenas, Juan "México, al Final del Siglo XX" p. 169.

sa, la cual crea por conducto de los contratos colectivos el medio para poder resolver los antagonismos entre ambas clases.

Afirma que "la explotación salarizada cimentada en la propiedad privada tiene que ser superada y eliminada para dar paso a la propiedad social, al trabajo social y al poder social los cuales impulsarán el desarrollo de las fuerzas productivas, con lo que se terminaría con la lucha, el capital y el trabajo". (33)

En México, su historia nos muestra a una sociedad capitalista dependiente en donde se encuentran sometidos los trabajadores y las masas populares a una doble explotación; debida a los monopolios y empresas transnacionales y donde la clase burguesa sirve de intermediario y el Estado capitalista dependiente tiene el objetivo de interpretar en forma distinta lo que existe: hacer admitir por las masas esa interpretación y no aceptar nuestra realidad con el fin de poder transformar a la sociedad.

Las organizaciones políticas han enherbado la conciencia del proletariado y con ello se ha dado un estancamiento social, pues dichos partidos traicionan sus postulados y se convierten en servidores del capitalismo, motivo por el cual se han apartado de la sección revolu-

(33) Idem., p. 197.

cionaria, aún a pesar de que las organizaciones se digan de izquierda, pues han abandonado a la clase obrera y a las masas populares, las cuales los han colocado en el poder y con ello sus partidos están formados por sindicatos burgueses.

El cambio sólo se logrará con la conciencia, organización y acción revolucionaria, clave que sólo puede encontrarse en el partido de la clase obrera, de ahí que los sindicatos deben ser independientes apartados de los lineamientos que fija la burguesía con el fin de lograr y alcanzar mejores formas de vida individual. "La burocracia es una degeneración de la pequeña burguesía, ya que para poder conservar el poder se aumenta su número, de ahí que sea una forma parásita del sistema pues por regla general malversan los fondos públicos, masificando los gastos en forma desproporcional, así en 1987 la burocracia llegó a los 4'400,000". (34)

Así esa burocracia es la que sostiene al aparato electoral cuantificando votos, por otra parte existe una burocracia sindical, el cual es un aparato sindical de Estado, la cual se conglomeró en el Congreso del trabajo. Esas organizaciones son un agente del Estado pues forman parte de la intimidación y justicia que se comete con los trabajadores.

(34) Idem. p. 248.

Son las clases obreras y masas populares las que constituyen el sector mayoritario de la población. Esta clase tiene como características:

- a) Desocupación del más del 60% de la población;
- b) Este 60% se encuentra subalimentado;
- c) Los impuestos en un 60% están descansando en las masas populares ya que el capitalista sólo aporta el 35%;
- d) Alto costo de la vida para esas clases populares, pues en 1978 el precio de los alimentos se ha incrementado en más de un 300%;
- e) El medio de pago de los salarios es el peso, el cual día con día se desvaloriza, por lo cual los únicos perjudicados son las clases populares;
- f) La diferencia entre los salarios de los obreros y los sueldos de los altos ejecutivos se han diferenciado enormemente, pues el promedio de un salario de un obrero es mucho muy inferior al de un sueldo ejecutivo;
- g) El analfabetismo, el cual a pesar de la información oficial, este es alto pues aún a pesar de que muchos obreros hayan ido a la escuela su nivel educacional es muy bajo;
- h) La desnutrición, el 12% de la población consume el 50% del total de los alimentos producidos, de ahí que los mexicanos no consuman ni lo necesario. Provocando con

secuencias en el desarrollo físico e intelectual.

Propone Juan Ortega: en virtud de que la sociedad mexicana no le ha sido permitido desarrollarse mediante la formación y organización de la producción los cuales les permiten niveles de vida superiores en la cultura, deberfan de ser incrementados los salarios con el objeto de que logre un nivel nutricional más elevados.

La clase obrera representa en México la única fuerza organizada sin intereses particulares y la única para organizar la producción, distribución de la riqueza en beneficio de los desposeídos. Pero esa clase no cambiará o actuará hasta que no adquiera conciencia de esos hechos y se vincule con las masas de los desposeídos, pero dicha conciencia debe ser desarrollada y extendida por los mejores elementos de la misma clase.

Es mediante los contratos colectivos, donde se une esa conciencia de clase, pues es una fuerza unida que -- persigue un fin, que día con día debe encaminarse a la -- creación de nuevas relaciones de producción, con el fin de eliminar las formas de apropiación capitalista,

De ahí la necesidad de crear una unidad independiente del Estado capitalista: los sindicatos son una forma de organización de la clase obrera, el cual al ajustar -

la legalidad de su existencia se somete a una política gubernamental. Con lo cual la organización degenera en el oportunismo y colaboracionismo y genera una burocracia antiproletaria, el cual se convierte en un instrumento de la clase dominante con el fin de controlar, explotar, reprimir y oprimir a los trabajadores.

Es por esto necesario crear organizaciones independientes, las cuales con su acción revolucionaria y con su conciencia de clase logren una distribución equitativa de la riqueza.

Propone Ortega Arenas, mediante la unidad obrera independiente debe lograrse:

- 1.- El cambio económico mediante: a) Poniendo todos los instrumentos de producción, trabajo y los recursos financieros en manos de la sociedad;
- b) programar y utilizar todos los medios de producción y recursos existentes con el fin de darle trabajo a todos los mexicanos y así lograr una empresa suficiente para su sostenimiento.
- c) Toda la producción y actividad económica deben estar encaminadas a la satisfacción de las necesidades físicas, sociales y culturales de todos los mexicanos.

d) La propiedad social se integrará bajo la base del trabajo social utilizando la técnica y sistemas más avanzados y promoviendo el desarrollo científico, técnico y de capacitación en el trabajo, el cual se le ha negado a la mayoría de los trabajadores.

e) La reciprocidad y respeto en las relaciones comerciales, tecnológicas y financieras con el resto de los países del mundo en donde se importen los productos necesarios y no los supérfluos.

f) La expropiación de todos los bienes en poder de la burguesía burocrática con el fin de pagar la deuda externa.

g) La eliminación de la producción e intercambio de bienes innecesarios.

h) La responsabilidad de los trabajadores en la propiedad social y producción social, cuidando sus labores las que les serán remuneradas de conformidad con el esfuerzo mayor y la aportación social, con el fin de lograr una superación de los obreros en forma cuantitativa y cualitativa.

i) La aportación del esfuerzo social con el fin de que sean satisfechas las necesidades físicas e intelectuales de la sociedad en base en el principio -- "el que no trabaja no come"; el trabajo productivo será una obligación social.

j) Todo miembro de la sociedad que preste un trabajo productivo tendrá garantizada su salud, educación, elevación física y cultura y su participación en la administración, en las empresas en donde preste sus servicios.

k) Todos tendrán acceso a puestos superiores y de mayor calificación y remuneración de acuerdo con su capacidad y su aportación al trabajo social.

- 2.- Cambio social y político. El trabajo y la producción social solventarán las necesidades sociales, de ahí que lo necesario de contar con una nueva organización social ya que en la actualidad éstos se encuentran sobre la explotación del trabajo con el fin de asegurar la riqueza y privilegios de esta burguesía. Es necesario que sean debidamente ejecutadas las garantías y derechos que otorgan las leyes, la participación plena de cada individuo en la vida social, cosa que no se formará y logrará con la formación de organizaciones de todos los trabajadores. Así la asamblea libre y democrática en la unidad de trabajo de cada territorio.

Cada persona participará plenamente y con ello se dará al poder social para lograr tal asamblea. Es necesario para ello el cambio social y político.

2.1.- El cambio social mediante: a) la organización de la sociedad vinculada a las unidades de trabajo, espacio, territorio, mediante la formación de asambleas.

b). La asamblea se integrará por aquellos que formen parte de las unidades mediante el voto abierto y directo.

c). En asambleas que ejecutará la democracia directa con el fin de conocer y discutir todos y cada uno de los asuntos.

d). La asamblea concederá los informes y gestiones económicas de cada unidad con el fin de tomar las decisiones correspondientes.

e) Las administraciones de empresa y de gobierno estarán sujetos a programas nacionales con el fin de mejorar los procesos económicos y sistemas que garanticen una elevada capacidad en el trabajo.

f). Las asambleas juzgarán la conducta y eficiencia de cada uno de sus miembros en cada gestión.

g). Las asambleas crearán grupos de apoyo mutuo con el fin de actuar conjuntamente, en todo tipo de organización y establecer acciones conjuntas en beneficio de la colectividad.

h). Las asambleas de filiación designarán a los representantes sindicales que formarán las federacio-

nes y confederaciones de obreros con el fin de coordinar el trabajo en forma armónica.

i). Las representaciones nombradas por las asambleas no requieren de registro o condiciones de parte de alguna autoridad.

j). Cada asamblea organizará a sus integrantes en unidades específicas con el fin de asegurar: la comunicación, información y disciplina.

k). Las asambleas tomarán las decisiones necesarias dentro del Programa Nacional con el fin de que sean llevados a la práctica y garantizar el máximo de eficiencia en el trabajo y dando toda clase de libertades, con el fin de que todos sus integrantes manifiesten sus puntos de vista.

l).- Las relaciones familiares se regirán por el principio de la absoluta libertad de sus miembros, para permanecer unidos o separarse, tales relaciones se basarán en el respeto mutuo y la igualdad de obligaciones y deberes, sin distinción de sexo y edad. Se considerará a la familia como el núcleo necesario para la procreación, la educación y desarrollo personal.

Los menores de 14 años, ancianos y liciados contarán con la protección de las instituciones sociales

con el fin de que subsistan se eduquen y desarrollen, bastando su voluntad de no permanecer unidos a la familia. En caso de separación de los padres, los mayores de seis años decidirán con quienes desean permanecer, en los menores de edad será el juzgado popular quien tenga la decisión.

B) CAMBIO POLITICO

Las organizaciones básicas de la sociedad serán las unidades de trabajo y de territorio sus manifestaciones y voluntades se harán por decisión de la asamblea (serán unidades de trabajo todo tipo de empresa, los comercios, los prestadores de servicios y unidades territoriales: los barrios delegacionales, ciudades, pueblos, municipios, regiones y estados en el país.

2.- La administración pública se ejercerá por representantes designados por las mismas asambleas de trabajo y territoriales, mismas que deberán de provenir de las distintas organizaciones sociales.

3.- Los administradores públicos serán destituidos por los que los designaron.

4.- Los administradores públicos del Estado y Nación serán electos en forma directa, por medio del voto directo de cada asamblea y serán aquellos miembros provenientes

retribuciones que señala la asamblea sobre cada caso concreto, por afectarse al interés social o crear procesos degeneratorios o de desorganización social.

9.- La libertad será inviolable y únicamente la administración pública de justicia, basada en tribunales populares será la única para ordenar divisiones o aplicar las sanciones a los delitos y faltas, será inviolable el domicilio particular, quedará presente que ante torturas, amenazas, secuestros, etc. bastará la simple denuncia - para destituir a la autoridad; acusada con previo acreditamiento de los hechos.

10.- El principio social es el trabajo, por lo que la - segregación social es la negativa o actitud pasiva a -- prestarlo, los parásitos desempleados y viciosos deberán ser integrados a la sociedad por el trabajo.

11.- Para garantizar la seguridad individual y territo - rial, se crearán los comités de defensa social los que contarán con todos los recursos necesarios para que pue - dan llevar a cabo su cometido, el cual será el sosteni - miento, seguridad y tranquilidad de los ciudadanos.

12.- Sobre los comités de defensa social se integrarán - la milicia nacional del pueblo, misma que estará sujeta al Parlamento Nacional la cual será dotada de elementos necesarios para garantizar la independencia del país y la paz social.

de las unidades que representen los sectores del pueblo y defiendan sus intereses.

5.- La administración pública se elevará de acuerdo a los programas nacionales que garanticen la consecución de objetivos económicos y sociales, los cuales garantizan los beneficios de todos aquellos que participan con su trabajo y esfuerzo en las actividades creativas de la sociedad.

6.- Todos los ciudadanos gozarán de plena libertad para adquirir bienes muebles e inmuebles necesarios para su existencia y aún para el desarrollo de sus trabajos personales o familiares. Los cuales le conlleven al mejoramiento de su ingreso y condiciones de vida, toda vez -- que hayan cumplido con el esfuerzo social que les haya sido designado.

7.- Todos los ciudadanos podrán manifestar en forma oral o verbal su pensamiento y para formular sus enjuiciamientos por las actividades laborales o de administración pública, sin otra limitante que la de acatar las decisiones de la mayoría; sin perjuicio de que incidan en sus criterios para modificar lo que no les parezca o que sea equívoco al interés social.

8.- Los ciudadanos dependerán de todos los medios materiales para expresar públicamente sus opiniones, tanto en medios impresos como por televisión, con sólo las --

13.- Se creará un organismo parlamentario que estará formado por los representantes de las unidades territoriales y de trabajo electos por cada una de las unidades, las que se integrarán con más de cien mil ciudadanos.

El Parlamento del pueblo tendrá la facultad de legislar y controlar a las autoridades Ejecutivas y Judiciales para que no asuman poderes sobre la sociedad, conocerán de las denuncias que presente el pueblo en contra de las irregularidades del poder. El Parlamento eliminará y suprimirá el burocratismo.

14.- En cada estado funcionará un parlamento estatal del pueblo con las mismas funciones que el nacional.

15.- Las funciones serán electas igualmente que las administrativas. Existirá un Tribunal de Justicia de tipo nacional designado por el Parlamento y decidirá sobre las resoluciones dictadas por las autoridades y tribunales de los Estados.

Ortega Arenas propone reformas a la Constitución, misma que permitirán una mayor participación social de los trabajadores.

En fin, todo este ideario político es el que mueve a esa Unidad Obrera Independiente la cual desde su inicio en el año de 1970 ha venido cobrando fuerza en los sectores laborales del país, hasta convertirse en una organi-

zación que se enfrente a las grandes Centrales Obreras y a los representantes del capital: sus militantes están de acuerdo con las mismas pues ha visto los resultados mediante los logros obtenidos en sus revisiones periódicas al Contrato Colectivo.

Toda vez que hemos preponderado la importancia y el porque hemos elegido para el estudio del Contrato Colectivo, a uno que sea producto de esa U.O.I. (Unión Obrera Independiente), insitución que de acuerdo con -- las autoridades del Trabajo es la más conflictiva, logran mayores aumentos y prestaciones, pues no acatan las resoluciones que les imponen.

Después de haber efectuaro un análisis y de todas y cada una de las Empresas que cuentan con un sindicato independiente decidí que el existente en una fábrica de vidrio podría ser el más representativo, y que nos mostraría si tal documento cuenta con sus elementos legales y sociales y con ello, demostrar si con el mismo se han logrado beneficios y avances para la clase trabajadora.

Cosa que podrémos percatar con el estudio comparativo que realizaremos con otro Contrato Colectivo, de una industria del ramo similar.

La industria seleccionada se constituye en el año de 1968, con la finalidad de construir una fábrica que produzca botellas de vidrio de la más alta calidad mediante el uso de la tecnología más avanzada. El capital nacional inicia sus operaciones en el año de 1971, en un principio contrató a más de 500 obreros, los que se encontraban -- afiliados a la C.T.M., debido a que su gran mayoría provenía de otra Empresa Vidriera con instalaciones articuladas.

En un principio se da el choque entre los obreros de la vieja Empresa afiliados a la C.T.M., y los de nuevo ingreso, los cuales pertenecen por regla general a la -- región donde se ubica la planta fabril.

Ante el descontento de un grupo de trabajadores pertenecientes a la Unión Obrera Independiente, se inicia -- la lucha intergremial la cual culmina con el enfrentamiento de ambos grupos, mismos que llevan su problema -- ante la autoridad laboral. La que en 1972, previó recuento de la huelga estallada para que sea reconocida la titularidad del Contrato Colectivo.

Las autoridades Laborales dictan su resolución reconociendo que la mayoría de los trabajadores desean pertenecer a la U.O.I., con lo que el Contrato Colectivo pasa

a sus manos desde el año de 1973 hasta la actual fecha - contando con casi dos mil trabajadores miembros.

El contrato original fue un documento que tuvo poco conocimiento por la base de los trabajadores, no obstante nos servirá como punto de partida para determinar los elementos estructurales que debe reunir tal pacto.

El documento original contaba con 41 cláusulas cuyo contenido resumido transcribimos a continuación.

Sus militantes en cierta forma persiguen el ideario de su creador Juan Ortega Arenas.

No obstante que la titularidad del sindicato les fue reconocida, el contrato continuó vigente hasta el año de 1973, fecha en que el nuevo sindicato lo revisó y formaron ahora después de 15 años de titularidad de dicho contrato una serie de logros encaminados a la satisfacción y desarrollo económico de la clase trabajadora.

Veamos que ha logrado ese sindicato en el pacto social, posteriormente estudiaremos si el documento hasta mayo de 1989 cumple con la dinámica social mediante la existencia de los elementos necesarios que lo deben constituir y por último establecemos un parámetro comparativo en forma general con otra industria del ramo, a efec-

to de estimar si esa voluntad social de los trabajadores ha tenido operatividad y dinamismo social.

CONTRATO COLECTIVO

1970 - 1972

EMPRESA: NUEVA FABRICA DE VIDRIO, S. A. DE C. V.
 SINDICATO: ALIANZA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA VIDRIE
 RA Y SIMILARES DEL ESTADO DE MEXICO. (C.T.M.)

CLAUSULAS

DESCRIPCION

- | | |
|------|--|
| | REGLAS GENERALES DE LA CONTRATACION |
| 1. - | Reconocimiento de la empresa al sindicato como titular del contrato colectivo. |
| 2. - | Lugar donde se aplicará el contrato. |
| 3. - | A quienes se aplicara el contrato y que trabajadores se encuentran excluidos de su aplicación (Quedan fuera los trabajadores de confianza y los trabajadores eventuales en cuanto a las prestaciones económicas.) |
| | DIRECCION Y ADMINISTRACION |
| 4. - | El patrón tiene a su cargo la dirección y administración del trabajo. |
| 5. - | A quienes se considera como trabajadores de confianza, se da el concepto de la ley y se determinan puestas como los de dirección, administración, supervisión, etc.)
Se señala que el personal de confianza no podrá sindicalizarse y el patrón es el único que lo puede elegir, el personal sindicalizado que pase a ocupar un puesto de confianza deja de pertenecer al sindicato y no puede aplicarse el contrato colectivo. |
| | INGRESOS Y REINGRESOS |
| 6. - | Requisitos de los trabajadores para ingresar en la empresa: --
a.- Pasar el examen médico, tener como mínimo 16 años de edad, sa- |

CLAUSULASDESCRIPCION

- ber leer y escribir, tener buenos antecedentes personales, no haber sido separado con anterioridad de la empresa, ser competente en el puesto. (La empresa puede dispensar algunos de estos requisitos.
- 7.- El reingreso al servicio requiere de: reunir los requisitos señalados antes, no haber sido despedido (justificado o injustificado).
- Estar de acuerdo en el sindicato y patrón en el reingreso.

CLASIFICACIONES

- 8.- Quienes son trabajadores de planta.- los que desempeñen labores continuas y permanentes se conviene que sindicato y empresa elaborarán una lista conteniendo a todos los trabajadores de planta.
- 9.- Se dan facultades a la empresa para contratar a los trabajadores eventuales que requiera en razón de las labores transitorias o de construcción.
- 10.- La empresa tiene facultad de celebrar todo tipo de contratos; por lo que en los contratos que celebre con contratistas a los trabajadores de éstos no les será aplicado en contrato colectivo.

JORNADA DE TRABAJO

- 11.- El patrón fija la jornada de conformidad con la Ley.
- 12.- La empresa puede modificar las jornadas de trabajo o suprimirlas según lo estime conveniente y de acuerdo a sus necesidades.
- 13.- Debido a tipo de jornada de la empresa, los trabajadores están obligados a prestar sus servicios en el tiempo extraordinario que les determine la empresa; - obligatorio en media hora en el segundo turno y una hora en el tercer turno.

CLAUSULASDESCRIPCION

- Se establecerá un rol de los --
tres turnos.
- 14.- Los trabajadores deben prestar el tiempo extraordinario que les solicite la empresa de acuerdo con la Ley, y podrán exceder del máximo legal en los casos de reparación y mantenimiento que sean necesarios para no interrumpir la marcha del trabajo.
- 15.- El tiempo extraordinario es el que labore el trabajador después de haber terminado su jornada ordinaria y como consecuencia de una necesidad extraordinaria, no será considerado como tal el efectuado en días de descanso semanal o festivos, o los de suplencia de ausencias de personal.
- 16.- El trabajador en jornada continúa gozará de un descanso de 30 minutos para alimentos.
- 17.- El trabajador debe seguir laborando aún a pesar de haber terminado su turno en el caso de que no hubiese llegado su relevo, con el fin de no causar perjuicios a la producción.
- SALARIOS**
- 18.- Las prestaciones de este contrato se calcularán de acuerdo con el salario tabulado de acuerdo a la clasificación del trabajador.
- 19.- Los pagos se harán en el lugar que designe la empresa y el día y la hora que fije no deben exceder a una semana. (Esto puede ser cambiado en cualquier momento por la empresa).
- 20.- La empresa sólo puede descontar la cuota del Seguro Social, el impuesto y la cuota sindical.
- 21.- La empresa puede descontar a los trabajadores la herramienta y pérdidas que ocasionen, este descuento sólo podrá ser el 3% del excedente del salario mínimo.

CLAUSULASDESCRIPCION

- VACACIONES Y DESCANSOS
- 22.- El descanso semanal se les otorga a todos los trabajadores y podrá ser cualquier otro día que no sea el domingo.
- 23.- Los días de descanso obligatorios son los que establece la Ley.
Cuando el trabajador efectúe labores continuas y no goce de los descansos obligatorios recibirá como pago tres salarios. También podrá ser considerados en esta naturaleza los trabajos que ordene la empresa en esos días, - ésto se lo comunicará al sindicato para que conjuntamente sea elaborada la lista de los trabajadores que deban laborar.
- 24.- Las vacaciones se otorgan en los términos y condiciones marcadas por la Ley.
La empresa puede descontar del período de vacaciones a los trabajadores las faltas justificadas.
- 25.- Las vacaciones se tomarán por años vencidos y forma escalonaria con el fin de no interrumpir la producción.
- DESPIDOS Y DISCIPLINA
- 26.- Los trabajadores pueden ser separados por:
a.- A petición del sindicato, - cuanto haya dejado de pertenecer al mismo.
b.- En los términos de Ley.
- 27.- El trabajador que cometa faltas que no sean de las que amerite la rescisión del contrato se le amonestará y suspenderá del trabajo hasta por 8 días sin goce de salario.
- 28.- Los días de castigo serán fijados por la empresa dentro del término de Ley.
- ASCENSOS VACANTES Y ESCALAFONES
- 30.- Cuando ocurran vacantes los tra

CLAUSULASDESCRIPCION

- 31.- bajadores tienen derecho a un ascenso.
Existen dos clases de vacantes:
a.- Definitivas.- Los puestos de nueva creación y los que dejen los trabajadores en forma definitiva y que ambas partes decidan cubrir.
b.- Temporales.- Los puestos que dejen temporalmente los trabajadores, por enfermedad, permiso, vacaciones, etc.
- 32.- Los escalafones operaran en forma departamental.
- 33.- Los escalafones son departamentales, pues aunque existan categorías iguales de profesión u oficio de hecho su naturaleza es diferente en cada departamento. Existirán en cada departamento tantas líneas ascendentes como puestos existan pero dentro de una misma profesión. Cada línea ascendentes tendrá como base el salario correspondiente a cada categoría.
Para cubrir una vacante temporal o definitiva se hara con el trabajo más antiguo en la categoría inmediata inferior. Ningún trabajador podrá ser ascendido sino poseé las condiciones, habilidad y capacidad para el puesto.
El trabajador deberá acreditar que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto y quedará sujeto a un periodo de prueba de 30 días.
El trabajador debe hacer su solicitud para ocupar la vacante del puesto inmediato superior y este capacitado para el mismo.
Cuando se trate de vacantes sin derecho de ascenso, como en el caso de que no exista categoría inmediata inferior, la empresa podrá seleccionar libremente dentro de los trabajadores de pln-
- 34.-

CLAUSULASDESCRIPCION

- ta, tomando en cuenta su capacidad, habilidad, etc.
 En igualdad de circunstancias - se preferirá al trabajador de mayor antigüedad, si dentro del personal de planta no existe -- candidato a cubrir el puesto la empresa entonces buscará dentro de los trabajadores eventuales o en su caso una de nuevo ingreso que deberá cubrir los requisitos que fija este contrato.
35. - Todo trabajador que cubra una - vacante se encontrará sujeto a - un período de prueba de 30 días, pero si la empresa en ese plazo lo objetara entonces:
 a).- Si el trabajador ascondido es de planta regresa a su puesto anterior.
 b).- Si era suplente tomará entonces ese carácter.
 c).- Si fuere de nuevo ingreso será separado del trabajo sin responsabilidad para la empresa.
36. - El patrón no esta obligado a - mantener cubierto un número de plazas, los puestos tabulados - solo sirven para fijar sueldos según la categoría, sin que -- exista la obligación de mantener todas las categorías.
37. - Es facultad de administración - de la empresa el establecer o - crear puestos de nueva creación, teniendo libertad para fijar su número. En los puestos de nueva creación la empresa tiene la - facultad de fijarles los salarios.
38. - Los trabajadores están obligados a prestar su trabajo con - la intensidad, cuidado y esmero normales requeridos para -- realizar su trabajo, por lo -- que la intensidad y calidad -- del trabajo serán de tal natu-

CLAUSULASDESCRIPCION

39. -

raleza que se obtenga un 100% de rendimientos. - El personal será distribuido a juicio de los jefes de acuerdo a las necesidades del servicio. Cuando un trabajador no tenga suficiente trabajo en su categoría o teniéndolo sea conveniente a juicio del patrón, podrá realizar otro trabajo, por lo que deberá laborar de acuerdo con las órdenes del patrón. Cuando un trabajador pase a desempeñar otro puesto distinto al asignado tendrá derecho a recibir el sueldo correspondiente, pero si este es inferior percibirá su sueldo correspondiente a su puesto.

40. -

Los trabajadores deben obedecer a sus superiores en los términos indicados en la presente cláusula.

Si el trabajador no desempeña sus servicios en los términos de eficiencia indicados, o no acatase las órdenes del patrón, no realizare los actos preparatorios y posteriores indicados, dará lugar a que le sea rescindido su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón y sin derecho a indemnización alguna.

41. -

El contrato se celebra por tiempo indefinido, sin poder ser rescindido o revisado sino es de acuerdo con los términos de ley, se establece como fecha de plazo para su revisión el 1° de Junio de cada año.

Del análisis de este documento podemos decir que - jurídicamente contiene los elementos legales que señala la Ley y la doctrina, mismos que estudiamos en el capítulo anterior como:

4.4.1. ELEMENTOS DE ENVOLTURA.- Son los que constituyen el nacimiento del contrato, su duración, revisión terminación; estos elementos los encontramos en las cláusulas:

ELEMENTOS NORMATIVOS.- Forman la existencia propia del contrato, dichos elementos los encontramos en los montos de los salarios, jornada de trabajo, descanso y vacaciones, mismos que pueden ser ubicados en las cláusulas:

ELEMENTO COMPULSORIO.- Es la forma sancionadora las cuales controlan el ingreso y excensión de los trabajadores así también como el reglamento interior de trabajo que se encuentra en las cláusulas.

De tal manera de conformidad con el Derecho Laboral, este contrato tiene una existencia y vida jurídica, salvo en el caso de que la titularidad no este en la mayoría. Cosa que hizo que este contrato pasara a manos de otro - sindicato.

Ahora estudiaremos las causas sociales, pues este contrato era un medio de control social ejercido por la -

Gran Central Obrera, C.T.M., pero no llegó a producir - la estandarización de la acción y ello se debió a la in conformidad social existente en la mayoría de los traba jadores. Los cuales de ninguna manera perdieron su indi vidualidad, los conflictos y organización se dió en un- sólo departamento, mismos que se constituyeron en una - unidad de trabajo, con el fin de manifestar su desagra- do a los demás departamentos, los que en su oportunidad nombraron a un representante ante esa unidad constituyén dose la Primera Asamblea. La cual se planteó como objeti vo el pelear la titularidad del contrato existente, con el objeto de modificarlo y obtener condiciones más justas de trabajo.

No importaron las amenazas, las sanciones, la violén cia, la organización no perdió su unidad, lanzaba avisos, propaganda, organizaban mítines y paros. En una palabra, argumentaban que el contrato colectivo no era respetado.

Veámos ahora porqué tal contrato existente en esa - época no era viable de acuerdo con los elementos sociales que debe tener el pacto obrero.

1.- LA SOCIALIZACIÓN.- Cada trabajador al ingresar a la- empresa se encontraba con la afiliación de un sindicato- charro, cuyo comité ejerció su nombramiento como medio de

presión de la empresa y por otro lado la venta de las -- plazas a los trabajadores eventuales. Así un trabajador recién ingresado se encontraba ante grupos de presión - que lo hacían respetar normas contenidas en un contrato, el cual no conocían y el cual no contaba con un reglamento interior de trabajo, por lo mismo las condiciones de trabajo eran impuestas por el patrón.

Existían malos tratos, despidos, cambios y castigos, mismos que no han sido consentidos por la clase trabajadora, esas normas de no permitir los malos tratos, son - adquiridas por cada individuo en el proceso de socialización en su área de trabajo. Sus compañeros influyen en él y le hacen comprender cual es su situación existente.

Se les atemoriza por las dos fracciones, se les obliga a participar en las colectas con lo que cada trabajador va adquiriendo una mala disposición hacia la empresa. Sus jefes y superiores en regla general les son impostos y resultan ser gentes sin muchos conocimientos en la materia y sobre todo llenos de prepotencia, altanería y -- egoísmo.

El sindicato existente (C.T.M.) no cumplía con sus - funciones: la defensa de los interéses, sino por el contrario cedía ante las exigencias del patrón, pues su designado

ción del grupo representativo de los trabajadores era designado por él, así que las sanciones no se encontraban reguladas e institucionalizadas.

Todos estos problemas provocan que el trabajador vaya adquiriendo una conducta condicionada para responder ante los problemas que se le van presentando en el trabajo. Por lo mismo, el patrón reacciona con despidos masivos los que no se encuentran regulados en el contrato colectivo o con el titular del sindicato. El trabajador emite su opinión sobre eso lo cual esta mal hecho y por ende es injusto.

Las condiciones emocionales llegan al temple, ya que se discute, hay amenaza, pleitos y lesiones; mismo que provoca una conciencia de clase entre los trabajadores y con ello se organizan para luchar en contra de las arbitrariedades del patrón.

Su punto de partida, es el desconocimiento del sindicato existente y posteriormente la modificación que debe sufrir el contrato colectivo.

De esta manera los trabajadores manifestaron su rechazo al contrato colectivo, y con ello se provocó una conducta contraria al contrato, el que viene a represen-

tar una forma de control social. Todo ello aunado al de saliente provocado por la conducta de los jefes de depar tamento.

2.- LOS MODOS CAMBIANTES DE LA CONFORMIDAD.- Independien teme temente de que muchos de los trabajadores provenían de - otra empresa vidriera en la cual el sindicato existente era la C.T.M., no había un sólo cambio en su conducta - mientras que no se modificaran las condiciones de traba jo así: la conveniencia, la traición, la costumbre y la intuición del reto de los compañeros (no se hubieran to- mado en consideración) pero este hecho fue notado y re- saltado tan pronto como las condiciones de trabajo cam- biaron.

La disciplina, el orden en el trabajo, desconocimien to de la maquinaria, falta de compañerismo, asentuaron y orillaron el cambio de conformidad de los trabajadores, - mismos que al encontrarse en un medio contrario al sindi- cato anterior vienen a resaltar sus fallas y al descono cimiento de sus aciertos.

Es aquí donde se forma una conciencia de clase, no importan los años transcurridos en la otra empresa, la - personalidad y el carácter del trabajador cambiaron, se hace hostil, indisciplinado y rebelde.

Su sencibilidad ha cambiado pues no ha sido tomado en consideración por lo que ya no resulta independiente su propia independencia permanece el espíritu de emisión y lucha.

Todo esto ha sido propicio para penetrar las ideas externas de los miembros de otros sindicatos y la bandera de lucha la constituyen la aplicación total y el respeto absoluto al contrato colectivo.

El sindicato titular ha efectuado la primera revisión y las ventajas obtenidas se han minimizado por la generalidad de los trabajadores, pues el líder es rechazado por lo que sus esfuerzos no son de tomarse en consideración.

El contrato existe pero no es respetado por las partes, sus alcances no son reconocidos ya que la base no quiere a quien se ostenta como representante.

3.- LA RECIPROCIDAD.- Aunque hay una gran cantidad de trabajadores que no desean tener problemas y que por ello están de acuerdo con el contrato colectivo existente, -- existe también otro grupo el cual demuestra una apatía total, este grupo de trabajadores generalmente eran de base o planta definitiva.

No obstante, existe un nutrido grupo de trabajadores con planta que no están de acuerdo con el contrato.

Así que la obediencia total del contrato por parte de los trabajadores no se da, cada uno desea su programa individual, el cual se enfrenta ante la conformidad general.

En este momento nacen las grandes pugnas de los trabajadores, pues los conformes tienden a inconformarse y el patrón somete a la obediencia y el orden. Vienen las acciones sindicales disfrazadas, los que en lugar de aplicar las cláusulas de exclusión obligan al patrón a despedir a sus supuestos responsables. La reciprocidad con el contrato colectivo no se da, pues no existe un equilibrio tanto de parte del patrón como de los mismos trabajadores. No cumpliendo ni respetando el pacto, por otra parte el trabajador inconforme espera que su labor le sea justamente retribuida.

Al no existir el reglamento interior de trabajo, dentro del contrato colectivo, no existen elementos de defensa en contra del patrón.

4.- LAS SANCIONES.- A pesar de esa conformidad existente y por otro lado la inconformidad en cierto grupo de tra-

bajadores, todos saben de la existencia de un contrato colectivo, en el cual se encuentran las normas que regulan la relación colectiva de trabajo. Existen tendencias individuales, primeramente y colectivas con posterioridad, e incumplimiento a las normas del contrato, frente a estas actitudes se dan las sanciones existentes con la expulsión de los inconformes.

Generalmente estas separaciones no se hacen a tiempo pues por su parte el sindicato tiene temor (por lo que cuida su imagen para no ser un enemigo de su propia clase) por otra parte la empresa no actúa, pues piensa que es un problema ajeno a ella y que tan sólo es un problema intergremial.

Así que cuando se decide actuar es porque las cosas llevan un estado de adelanto y los presuntos responsables se convierten en víctimas, en un principio se logra cierta confusión entre los trabajadores, ante este acontecimiento se intensifica la lucha. De tal manera las sanciones -tratando de ser un remedio, se convierten en el motor de la lucha.

Los trabajadores se organizan y logran la asesoría legal por parte de otra organización que les promete beneficios económicos a futuro. Se inicia la gestión abierta al

enfrentamiento y los líderes ya no permanecen en el anonimato, agotan todos los recursos legales y morales, llegando hasta el amparo, la violencia, la presión política, plantones y marchas ante las autoridades del Trabajo.

Las sanciones en el contrato dejan de aplicarse pues el cumplimiento del contrato esta en contradicción, ya que se desconoce en un momento quien podrá ser el titular. Ya no se desea seguir el juego proselitista con el sindicato existente y se convierte en enemigo total del nuevo movimiento.

5.- LA SOLIDARIDAD Y EL CONSENSO.- Si bien es cierto que las sanciones dentro de la Ley Federal del Trabajo, como en el propio contrato colectivo son necesarias para poder lograr un cumplimiento y hacer efectivas las sanciones estipuladas por ambas partes, nos enteramos de la aplicación indebida de las sanciones, hecho que hace crecer la inconformidad hacia esas obligaciones. De ahí que al no encontrarse identificado el trabajador con la empresa, sus vínculos con la misma son débiles y se dan las posibilidades de que las normas se puedan violar.

La solidaridad es el elemento que congutina esfuerzos, así que esta pueda dar elementos que deben ser estudiados de conformidad con sus consecuencias.

Las manifestaciones de inconformidad son labradas ya que estan contenidas dentro del contrato colectivo que regula las relaciones obrero-patronales.

Debemos entender que la solidaridad benéfica es la que se apoya en la independencia, la división del trabajo, el respeto de las obligaciones, deberes y el respeto de ambos.

Como en el contrato no se esta respetando el sentimiento de la mayoría se ha producido la inconformidad ante la indiferencia del sindicato ya que éstos estan en complicidad con el patrón. Los trabajadores se solidarizan, no con el contrato sino con el acto que les permita cambiar las condiciones existentes. Con lo cual la unión sindical se rompe, así el nuevo grupo de trabajadores inconformes hace sus manifestaciones, propone sus arreglos y convicciones al contrato y exige su titularidad. El resultado es un alto grado de consenso y solidaridad ya que se persiguen los mismos intereses y principios.

Al darse el choque ante ambos grupos, los que desean ser titulares del contrato y los que se encuentran al frente del mismo, nace el sometimiento de ambos contratos ante la autoridad, la cual decidirá en base al número de trabajadores inconformes la titularidad de uno de ellos.

6.- LA INCONFORMIDAD E INDIVIDUALIDAD.- Ante la solidaridad de todo grupo de trabajadores inconformes y el deseo general de obtener mejores prestaciones y salarios, se encuentran las necesidades propias de cada trabajador. De ahí que en el principio no se encontraba bien definido el contenido del contrato, ya que es el mínimo legal para el respeto y cumplimiento de las obligaciones por parte del patrón.

Como en la formulación del contrato colectivo no se fue escuchado, se desea manifestar la voluntad y aceptación del mismo o sea el de participar externando sus deseos y anhelos. Esto en gran parte ha sido el motivo de la inconformidad, la cual ha sido tomada por un grupo antagónico que promete estándares de vida más altos al trabajador, el respeto mediante un trato más humano, la comprensión de sus problemas y su progreso.

7.- VALVULAS DE SEGURIDAD INSTITUCIONALIZADAS.- El contrato colectivo existente no contenía válvulas de seguridad, las cuales permitieran al trabajador aliviar sus tensiones. Existen premios de producción y algunas prestaciones mínimas las que le permitieran el descanso y ocio, mismo que generan un aumento en la capacidad del trabajo, en vacaciones sólo se contaba con lo que determinaba la Ley, --- igualmente sucede con el aguinaldo y otras prestaciones.

Al no existir estas, las cuales permiten salir la -
inconformidad. Tengámos en cuenta que una industria de -
esta naturaleza es de producción continua, cosa que obli-
ga a su personal a trabajar durante los 365 días del año
en tres turnos, los que en la mayoría de los casos son -
rolados. Lo que se pretende a cambio de este desgaste fí-
sico es un salario alto, prestaciones, reconocimientos -
morales que impulsen al individuo y le despierten un espí-
ritu de colaboración y unidad.

Al no contar el Contrato Colectivo con gran parte de
estos elementos de contenido social, nos encontramos ante
un documento frío, inoperante y no adaptado a la realidad
social. Los trabajadores conscientes de estas fallas ha-
cen que la situación cambie y las normas mejoren, median-
te la causal de huelga, cosa que ha ocurrido en la empre-
sa con fechas: Mayo y Junio de 1972.

La dinámda del propio contrato colectivo se la han
dado los propios trabajadores, los que al luchar por el -
respeto de sus derechos hicieron que las autoridades del
país reconocieran la titularidad del contrato a la (UNION
OBRERA INDEPENDIENTE), la cual se constituye en su ini-
cio por la lucha de un sindicato afiliado a esa Central
Independiente.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Celebrado entre: Nueva Fábrica Nacional de Vidrio, S.A. de C. V. y el Sindicato de Trabajadores de Nueva Fábrica Nacional de Vidrio (U.O.I.)

ANALISIS ESTRUCTURAL JURIDICO DEL CONTRATO COLECTIVO

De acuerdo con lo que hemos señalado primeramente - al estudiar este contrato colectivo, tenemos vida jurídica de conformidad con la ley.

1.- ELEMENTOS DE ENVOLTURA.- En las cláusulas 1, 2, 3, 4 y 5; encontramos estos elementos pues contiene el nacimiento del contrato, quienes son titulares del mismo, -- que empresas abarca y su duración.

2.- ELEMENTOS NORMATIVOS.- Estos son los que le dan existencia en el contrato y los encontramos en las cláusulas: 31, 32, 33, 34, 35, 47, 48 y 49; ya que en ellas podemos observar todo lo referente: salarios, duración de la jornada de trabajo, descansos y vacaciones.

3.- ELEMENTO COMPULSIVO.- Esta la podemos ubicar en la cláusula 15 ya que dentro de la misma se observa el castigo que puede sufrir un trabajador al serle aplicada la exclusión.

Acorde con la Ley Federal del Trabajo, este contrato tiene existencia legal en virtud que cuenta con los ele-

mentos indispensables que determinan el artículo de tal ordenamiento.

Ahora bien, independientemente de que un contrato colectivo tenga existencia legal, es necesario determinar si el mismo cumple su cometido netamente social para el cual fue creado. De ahí que pasemos a estudiar cada uno de sus elementos.

a) LA SOCIALIZACION.- El sistema de ingresos a la empresa ha cambiado totalmente en la realidad, independientemente de que las cláusulas 16 y 17 han determinado cuales son las condiciones que debe reunir un trabajador para ingresar a la empresa, el sindicato ha venido desempeñando su papel adecuadamente pues el manejo de las plazas, ya no se hace como en la antigüedad, vía negociación en la revisión bianual del contrato, el sindicato es el que proporciona al personal que le solicita la empresa y pone especial cuidado en los elementos que proporciona para desempeñar una labor. Como la actividad sindical contraria (antigua) se ha ido eliminando con el transcurso de los años y como varios de los elementos que en un principio se encontraban en contra del sindicato, hoy en día al ver los logros obtenidos en cierta forma están de acuerdo con el mismo.

Todo ello se ha visto en el apoyo unánime que sus miembros le brindaron en la última huelga que estalló en la empresa, la cual vino a unir y solidarizar más los plazos entre todos los trabajadores. Con ello se han acabado los grupos opositores que existían.

Al tener un reglamento interior de trabajo, las normas que regulan las condiciones bajo las cuales se presta el trabajo y los castigos han quedado reguladas por lo que ya no están fundados en la arbitrariedad y el mero capricho de ambas partes. Cada trabajador al ingresar a la empresa, conoce la reglamentación existente, con lo que puede conocer cuales son sus derechos y obligaciones.

El sindicato por su parte, cumple con sus obligaciones: defiende a los trabajadores, efectúa análisis de los sueldos, apoya a los trabajadores en sus peticiones, otorga préstamos en fin, desempeña su cometido y conciente de su fuerza mantiene una posición fuerte y digna frente al patrón.

Las condiciones de trabajo son más armónicas que en un principio pues los trabajadores se encuentran debidamente integrados a la empresa, conocen sus posibilidades, sus alcances, en fin posee ese sentido de participación y unión que da la experiencia adquirida por los años.

Al conocer cada trabajador el contrato colectivo, están concientes de los derechos que han adquirido y -- ello provoca una conducta favorable en el trabajo, ya -- que su trabajo incrementa las utilidades de la empresa. Las que al final de cuentas les reditdan beneficios via reparto de utilidades o la posibilidad para los incrementos de los salarios.

b) LOS MODOS CAMBIANTES DE LA CONFORMIDAD.- Como hemos - visto la conducta de los trabajadores ha cambiado y ello se debe a que las condiciones de trabajo son diferentes, en parte se ha logrado un trato más humano, en gran parte el conocimiento de la empresa, de las condiciones de trabajo, de los jefes, de los compañeros, el dominio de las operaciones de las máquinas y las técnicas del trabajo.

Cuando la disciplina, el orden y la limpieza, sin - perder la conciencia de clase (pues mediante ella han logrado defender sus intereses) y provocado un respeto a - la calidad humana y digna de los trabajadores.

Al estar conformes con su contrato colectivo, no permiten que entren ideas contrarias a su sindicato, rechazan los grupos antagónicos y siempre buscan el respeto - del Pacto Social.

Hoy, después de 16 años de existencia de la empresa se ven las ventajas logradas y la fuerza que han adquirido.

Su líder es respetado y obedecido con desmedida obediencia, no importando que ello les cueste una pequeña cuota (misma que es destinada a su organización).

Por otra parte, ya con los años el líder ha logrado un entendimiento con la empresa, basado en el respeto mutuo y la cordialidad de las revisiones periódicas donde impera la armonía que por regla general se traduce en beneficio para ambas partes.

c) LA RECIPROCIDAD.- No existe actualmente apatía en los trabajadores respecto al contrato, pues al observar los logros alcanzados, es como su obra monumental que se levanta al igual que la misma empresa.

De ahí que los índices salariales sean superiores a los del resto de la zona, alcanzando un promedio general de los 15,000 pesos diarios.

Los trabajadores son mínimos y generalmente desean lograr su planta con el fin de cambiar su situación y verse beneficiados por las prestaciones que les otorga el contrato colectivo. El sindicato defiende a sus traba

jadores cuando son despedidos, y les proporciona ayuda-económica como legal, con lo que de no lograr la reintegración por lo menos obtienen los pagos determinados -- por la Ley.

Con todo esto vemos que se ha logrado un equilibrio de las fuerzas y ello provoca el progreso continuo de la empresa.

d) LAS SANCIONES.- El conocimiento del contrato colectivo por parte de todos los trabajadores y del Reglamento Interior de Trabajo hace que se forme una conciencia general sobre las estipulaciones existentes en la empresa.

Se da la tendencia general y colectiva del respeto a las mismas, pues en caso contrario se aplicarán las -- sanciones, las cuales generalmente son las suspensiones del trabajo por tiempo indeterminado, dependiendo de la gravedad de la omisión e incumplimiento y el culpable en lugar de ser víctima es rechazado por sus compañeros como un ejemplo a no seguir.

Las cláusulas 21, 22 y 23 remiten en cierta forma -- la aplicación de castigos al Reglamento Interior de Trabajo, con lo que ya no se puede dar la arbitrariedad en su aplicación, debiendo seguirse todo un procedimiento -- en el cual el culpable sea escuchado por la empresa y de

fendido por su sindicato.

e) LA SOLIDARIDAD Y EL CONSENSO.- Al no darse la aplicación indebida de las sanciones, ya no se genera la inconformidad general. Al existir un consenso general las normas son respetadas y la vinculación del trabajador con la empresa es mayor, pues recibe la justa retribución a su trabajo y pone empeño para que su esfuerzo general logre mayores beneficios económicos y de bienestar para todos.

Al existir limpieza en el área de trabajo evitará tirar basura e impedirá que otros lo hagan, con ello se da la solidaridad entre todos los trabajadores y entre la empresa. Ya que existe la idea de un todo armónico, la unidad sindical se encuentra reforzada pues existe un alto grado de consenso general hacia el Contrato Colectivo.

Los resultados pueden verse objetivizados vía salarios periódicos al Contrato Colectivo, se observa un interés general pues de su resolución dependen las mejoras al salario. En algunos casos se espera ese momento durante todo el año y una vez transcurrida la revisión los trabajadores se ven aliviados en parte, en sus necesidades económicas y con satisfacción observan y tratan de

cuantificar los resultados logrados.

f) INCONFORMIDAD E INDIVIDUALIDAD.- Ante esa solidaridad general de todos los trabajadores, se encuentran las necesidades individuales de cada uno de ellos, al observar su categoría es codificada y estudiada en los salarios del Contrato, se siente un respaldo a los mismos (pues los trabajadores son tomados en cuenta en forma individual) y conocen las características de su labor y se sienten cada vez más conformes con el contrato colectivo, ya que es el elemento de defensa para respaldarlos.

La inconformidad individual es difícil abatirla generalmente, pero en un porcentaje puede ser reducida ya que claramente se ve que los trabajadores más inconformes se sienten satisfechos al cobrar los aumentos salariales.

Cada vez que se ha generado una reforma o renovación de las cláusulas contractuales que rigen las mismas, de ahí a pesar de ser declaradas apolíticas o contrarias al sindicato aceptan los beneficios logrados, con lo cual la inconformidad general es disminuida en forma considerable, con ello no existen deseos de un cambio de agrupación.

No obstante han existido otros grupos sindicalistas

que pretenden crear la inconformidad y discordia, pero éstos que pretenden crear la discordia se enfrentan no sólo con todos los trabajadores, sino también con la empresa la que sin titubeos de ninguna especie los despidе.

g) VALVULAS DE SEGURIDAD INSTITUCIONALIZADAS.- Al haber evolucionado el Contrato, con sus 16 años de existencia, los trabajadores cuentan con múltiples prestaciones, -- las cuales son superiores a las de la Ley y en algunos casos a las que otorgan otras empresas de la misma rama industrial. Cuentan hoy en día con mayor número de días pagados, de descanso, de vacaciones, así también se cuentan con días de descanso que la Ley no señala, se les otorga un seguro de vida, los días de incapacidad no señalados por el Seguro Social, incremento en sus ahorros, transporte, premios de asistencia, aguinaldo de cuarenta días, ayuda para útiles escolares, despensas y el retiro voluntario a los quince años de servicio.

Con todos estos beneficios económicos se tiene una válvula de escape a las tensiones que genera el trabajo cotidiano y de esta forma se abate la inconformidad.

Con todo lo anteriormente expuesto nos podemos dar cuenta de la dinámica que sigue el grupo sindicalizado,

puesto que ha logrado la dinámica del Contrato Colectivo, ya que en la actualidad no solamente contiene los elementos legales sino la comprensión y operatividad de los elementos sociales.

La fuerza del sindicato ha hecho que se equilibre - la relación trabajo-capital, logrando beneficios económicos y sociales para todos los trabajadores, pues el pacto social-laboral es el conductor de la relación de trabajo, el cual permite que la clase trabajadora adquiera esa conciencia general la cual le permite dialogar con el capitalista. A fin de ser considerados como un elemento primordial en el proceso productivo, el acuerdo y su participación hacen posible la vida dinámica del Contrato Colectivo y vaya en perfecta concordancia con la vida económica del país.

Tan pronto como la coalición trabajadora adquiere fuerza, es respetada no sólo por sus propios miembros sino por el patrón, quien se da cuenta de que un buen sindicato puede hacer más por su empresa que un dueño desorganizado, corrupto, inepto, ignorante y manipulador.

Pues a la larga la inconformidad individual generalizada puede encontrar conducto en otra organización que de una forma inmediata haga que sea respetada la Ley y por -

consiguiente el Contrato Colectio existente.

CONTRATO COLECTIVO

1987-1989

SINDICATO: U.O.I.

EMPRESA: Nueva Fábrica Nacional de Vidio, S.A. de C.V.

CLAUSULAS

DESCRIPCION

DENOMINACIONES

- 1.- Quién es el Sindicato
- 2.- Quién es la Empresa.
- 3.- Cuál es la Ley aplicable
- 4.- El contrato es por tiempo indefinido y la fecha de su revisión.
- 5.- Que personas representan al Sindicato y a la Empresa

GENERALIDADES

- 6.- El contrato es normativo y regula las relaciones de trabajo entre la empresa y el sindicato.
- 7.- Reconocimiento del sindicato como la agrupación mayoritaria.
- 8.- Los miembros del comité gozarán de permisos con goce de salario durante el tiempo que dure su gestión.
- 9.- El contrato rige en la planta y sus instalaciones y ampliaciones que llegase a tener en el futuro en la misma entidad federativa.
- 10.- El contrato rige para todos los trabajadores con excepción del personal de confianza y directivos.
- 11.- La empresa obligará a su personal de confianza a que trate adecuadamente a los trabajadores sindicalizados.
- 12.- La empresa deberá dar las suficientes explicaciones a los trabajadores para el desempeño de su trabajo.
- 13.- El personal de confianza no podrá realizar trabajos que le correspondan al personal sindicalizado.
- 14.- Formas y requisitos que deberán de cumplirse para que un trabajador sindicalizado pase a ocupar un puesto de confianza.

CLAUSULAS

DESCRIPCION

- 15.- La cláusula de exclusión, por la que la empresa deberá de separar del trabajo a los trabajadores que le indique el sindicato, así también a aplicar las sanciones que le sean indicadas.
- 16.- **INGRESOS Y REINGRESOS**
Requisitos que deberán llenar los trabajadores para poder ingresar a la empresa.
- 17.- Qué trabajadores no podrán reingresar a la empresa.
- 18.- **CONTRATACION Y CLASIFICACION**
La empresa solicitará al sindicato al personal que requiera para cubrir los puestos vacantes, si el sindicato no los proporciona en 48 hrs., la empresa los podrá contratar libremente.
- 19.- Capacidad que tiene la empresa para celebrar todo tipo de contratos, con lo que puede emplear constructoras y contratistas, los que sus trabajadores no tienen porque ser miembros del sindicato.
- 20.- Los trabajadores se clasifican en: -
a.- De planta
b.- Eventuales.
- 21.- **CONDICIONES DE TRABAJO**
Los castigos se ajustarán al Reglamento Interior de Trabajo.
- 22.- Cada trabajador debe prestar su trabajo en su área, y sólo por causas emergentes deberá hacerlo en otro lugar, se dan las condiciones que deberán de cumplirse.
- 23.- El patrón tendrá la administración y dirección del trabajo a su cargo.
- 24.- **HORARIOS TURNOS Y HORAS EXTRAS.**
Se contará con tres turnos de trabajo.
- 25.- Por la naturaleza continua de las labores los trabajadores tienen la obligación de prestar trabajo extraordinario, por un lapso de media hora en el segundo turno y una hora en el tercer turno, el pago de ese tiempo se hará al 100%.
- 26.- El trabajador deberá continuar en el-

CLAUSULA

DESCRIPCION

- desempeño de su trabajo en el caso de que su relevo no hubiese llegado al término de la jornada, el tiempo que trabaje se le pagará en los términos de la Ley.
- 27.- Por circunstancias extraordinarias también podrá prolongarse la jornada sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana (9 horas) en el caso de exceder las 9 horas se pagará el escedente al 200%.
- 28.- Caso de emergencia y siniestro en la empresa el trabajo se prolongará por todo el tiempo necesario.
- 29.- Todos los trabajadores gozarán de 30 minutos de descanso que formará parte de la jornada.
- 30.- Debido al tiempo de producción continua los trabajadores trabajaran los días festivos, los que les serán pagados en tres tantos.
- DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES
- 31.- Los trabajadores gozarán de un día de descanso a la semana con pago íntegro el cual podrá ser cualquier otro día que no sea el domingo, los que trabajen el día domingo recibirán una prima del 40%.
- 32.- Los días de descanso obligatorio serán los que marque la Ley con adición de 4 días.
- 33.- Los períodos de vacaciones serán:
al año 10 días descanso y 7 de prima
a los dos años 12 de descanso y 7 de prima.
A los tres años 14 de descanso y 7 de prima.
Del 4 al 9 año, 17 días de descanso más 12 de prima.
Del 10 al 13 año, 18 días de descanso, más 12 de prima.
Del 14 en adelante, 21 de descanso, más 12 de prima.
Además de la prima señalada los trabajadores percibirán una prima adicional del 35%.

CLAUSULAS

DESCRIPCION

- 34.- PERMISOS
Los trabajadores tendrán derecho a permisos sin goce de salario en los casos de urgencia y según los términos de la Ley.
- 35.- Los trabajadores tendrán permisos con goce de salario, en los casos de muerte de familiar del primer grado hasta 3 días, dos días en caso de nacimiento de un hijo
- 36.- VACANTES ASCENSOS Y ESCALAFONES
Existen tres tipos de vacantes:
1.- Las existentes
2.- Las establecidas por la empresa.
3.- Las que dejen los trabajadores. La empresa debe comunicar estas al sindicato.
- 37.- Cuando se implanten máquinas o sistemas que reduzcan el personal se estará a lo establecido en la Ley.
- 38.- Las vacantes temporales son las que surjan por motivo de las ausencias temporales de los trabajadores.
- 39.- La empresa en 7 días dará a conocer al sindicato de la vacante y boletinará la misma.
- 40.- Se establece el procedimiento para cubrir las vacantes de acuerdo con el grado de antigüedad y conocimientos. (Igual a la Ley).
- 41.- La empresa y el sindicato se comprometen a cumplir con la Ley en lo referente a la capacitación y el adiestramiento.
- 42.- Qué son los escalafones y como operan.
- 43.- Es derecho del trabajador el escalafón y antigüedad.
- 44.- Como se deberán de cubrir las vacantes dentro de un departamento y en caso de no existir personal apto para el mismo puesto deberá ser de otro departamento.
- 45.- Caso de ascenso la empresa adiestrará en orden escalafonario. En caso de que la empresa objete a un aspirante, se dan las normas a seguir para que éste regrese a su puesto anterior.

CLAUSULAS

- 46.- D E S C R I P C I O N
Empresa y sindicato cada seis meses elaborarán el cuadro por departamentos de antigüedades de los trabajadores.
- 47.- SALARIOS Y DESCUENTOS
Los salarios que se percibirán se encuentran detallados en un anexo por clase de trabajos.
- 48.- Lugar y fecha para los pagos de los salarios.-Igual que la Ley.
- 49.- Los descuentos que efectúe la empresa serán los consignados en la Ley. La empresa se compromete a cubrir la cuota obrera ante el I.M.S.S., los descuentos que se hagan por parte del sindicato, éste en una lista se los proporcionará a la empresa.
- 50.- PREVISION SOCIAL
La empresa otorga un seguro de vida a sus trabajadores por el importe de 12 meses de salario, los que serán cubiertos por la empresa o por una institución de seguros, más 12 días adicionales por cada año de servicios.
- 51.- La empresa pagará los primeros tres días que no cubre el I.M.S.S. en caso de enfermedades generales y a cubrir el subsidio otorgado por el I.M.S.S. por todo el tiempo que dure la incapacidad.
- 52.- La empresa paga el 75% del costo de los lentes del trabajador.
- 53.- La empresa proporcionará los primeros auxilios a sus trabajadores, por lo que deberá de contar con un local, medicamentos, médico y personal de enfermería.
- 54.- La empresa proporcionará a sus trabajadores en el año tres uniformes de trabajo. 4 en reparación de
- 55.- La empresa dará zapatos en los departamentos que lo requieran dos pares caso de departamento de formado.
- 56.- La empresa dará al año 200,000.00 como fomento al deporte y dará uniformes a dos equipos de futbol y uno

CLAUSULAS

DESCRIPCION.

- al de beisbol.
- 57.- Los trabajadores ahorraran un 10% de su salario, y entregará al finalizar el año un interés del 100% de lo que hubiesen ahorrado.
- 58.- La empresa proporcionará seis rutas de transporte gratuito a los trabajadores.
- 59.- La empresa entrega un premio anual de asistencia a cada trabajador de \$250.00.
- 60.- La empresa entregará un premio mensual de asistencia por la cantidad de \$ 3,324.00, cantidad que será incrementada en el porcentaje que varien los salarios mínimos.
- 61.- La empresa dará un aguinaldo anual de 40 días para los trabajadores de planta que hayan trabajado durante un año y la parte proporcional a los que no lo hubieren hecho.
- 62.- La empresa anualmente entregará a sus trabajadores una ayuda a útiles consistente en \$ 3,249.00 cantidad que se incrementará con el porcentaje que aumenten los salarios.
- 63.- La empresa entregará al sindicato un salario mínimo anual para el pago de un empleado del sindicato.
- 64.- La empresa entregará a cada trabajador mensualmente la cantidad de -- \$6,121.00, por concepto de despensa, cantidad que será incrementada en el porcentaje que aumenten los salarios.
- 65.- Se establece el retiro voluntario cumpliendo las siguientes condiciones:
- a.- Por jubilación.-recibiendo 3 meses y 20 días por año, estableciéndose un límite de retiros.
 - b.- Por incapacidad total o permanente.- recibiendo 3 meses y 20 días sin límite alguno.
 - c.- Retiro voluntario.- los que tengan 15 años de antigüedad recibirán tres meses y medio de salario y para los de más de 20 años recibirán cuatro meses de salario, ambos casos -

CLAUSULAS

DESCRIPCION

- también rendrán derecho al pago de 20 días por año, cantidad que incluye la prima de antigüedad que da la Ley, se establecen las condiciones y límites de retiros en el año.
- 66.- La empresa entregará a cada trabajador la cantidad de \$4,000.00 mensuales, por concepto de Previsión Social, cantidad que será incrementada en el porcentaje -- que suban los salarios.
- 67.- Acuerdo y firma del contrato por los representantes de la empresa y el sindicato.
- ANEXO No. 1.- TABULADOR DE SALARIOS.
- ANEXO No. 2.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. - (Igual que la Ley).

**DE CONFORMIDAD CON EL TABULADOR SE DETERMINA
EL PROMEDIO DE SALARIOS POR DEPARTAMENTO:**

<u>DEPARTAMENTOS:</u>	<u>SALARIO PROMEDIO DIARIO:</u>
1.- CONTROL DE CALIDAD Y EMPACADA CON 8 PUESTOS Y 550 TRABAJADORES	7.144.37
2.- FORMADO: CON 14 PUESTOS Y 250 TRABAJADORES	8.948.35
3.- DECORADO: CON 7 PUESTOS Y 350 TRABAJADORES	7.759.73
4.- MANTENIMIENTO CON 28 PUESTOS Y 250 TRABAJADORES	10.290.57
5.- INTENDENCIA: CON 5 PUESTOS Y 150 TRABAJADORES	7.569.76
6.- REPARACION DE HOLDES CON 11 PUESTOS Y 80 TRABAJADORES	9.738.11
7.- PRODUCTOS TERMINADOS Y EMBARQUES CON 7 PUESTOS Y 165 TRABAJADORES	8.825.81
8.- SILOS HORNOS CON 3 PUESTOS Y 45 TRABAJADORES	6.898.19
9.- LAVADO DE VIDRIO CON 3 PUESTOS Y 15 TRABAJADORES	7.691.19
 TOTAL DE PUESTOS: 86	 74.866.08
TOTAL DE TRABAJADORES: 1860	
PROMEDIO DIARIO PAGADO:	

INDICE COMPARATIVO DE SALARIOS
TABULADOS POR DEPARTAMENTO

DEPARTAMENTOS	No.CATEGORIAS		CONTRATO 1970-72		CONTRATO 1987-89	
	1970	1988	No.Trabajadores.	Salario Promedio Diario	No.Trabajadores.	Salario Promedio Diario.
1.-CONTROL DE CALIDAD Y EMPACADO.	3	8		\$ 36.33	550	\$ 7,144.37
2.-FORMADO	3	14		\$ 42.33	250	\$ 8,948.35
3.-DECORADO	3	7		\$ 40.66	350	\$ 7,759.73
4.-MANTENIMIENTO	12	28		\$ 45.41	250	\$10,290.57
5.-INTENDENCIA	2	5		\$ 32.00	150	\$ 7,569.76
6.-REPARACION DE MOLDES.	4	11		\$ 43.50	80	\$ 9,738.11
7.-PRODUCTOS TERMINADOS Y EMBARQUES	2	7		\$ 36.00	165	\$ 8,825.81
8.-SILOS-HORNOS	1	3		\$ 32.00	45	\$ 6,898.19
9.-LAVADO DE VIDRIO	0	3		- o -	15	\$ 7,691.19
TOTALES:	30	86		\$ 38.528	1,860	\$ 8,318.45

NOTA.-En sus orígenes la empresa contaba con un sólo horno de 200 tons.de extracción diarias y en la actualidad se cuenta con tres hornos con una extracción de 800 tons.díarias, por lo que el número de trabajadores se incremento de 1970 a 1980 en 100 %.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

EMPRESA: VIDIERA MEXICO, S. A.
 SINDICATO: SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y CONEXAS.

1984 - 1986

CLAUSULAS

DESCRIPCION

RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACION

- 1.- Domicilio de la empresa y designación de su representante.
Domicilio del sindicato, registro y representante del mismo.
- 2.- Reconocimiento que hace la empresa -- del sindicato y obligación de tratar con el mismo todos los problemas laborales y los relacionados con el contrato colectivo, obligaciones de tratar los asuntos en las horas de labor y el procedimiento que debe seguirse -- por los delegados del sindicato para exponer los problemas.
- 3.- El trato debe ser decoroso, digno, sin violencia y basado en el mutuo respeto.
- 4.- La empresa se obliga a tratar los asuntos con equidad y rechazando los favoritismos.

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

- 5.- Para que los trabajadores conserven su empleo deberán de pertenecer al sindicato, todo trabajador que contra te la empresa deberá ser agremiado -- del sindicato, al que antes de ingresar se le deben hacer conocer sus derechos y obligaciones. Los trabajadores de planta tienen el derecho de -- presentar recomendados para ingresar a la empresa. Para los trabajos especiales que requiera la empresa, podrá contratar con otras empresas haciendo le saber de este hecho al sindicato.
- 6.- Cláusula de Exclusión por la que la -

CLAUSULADESCRIPCION

- empresa se obliga a separar a los -
trabajadores que le indique el sin-
dicato.
- 7.- Serán vacantes definitivas de acuer-
do con las necesidades de la empre-
sa y escuchando al sindicato las si-
guientes:
- a.- Las que surgen en razón de las
resciciones de contratos toda -
vez que se cuente con sentencia
definitiva.
 - b.- Las que resultan por las renun-
cias de los trabajadores.
 - c.- Las que se produzcan por el --
ascenso de un trabajador.
 - d.- Las que se den por la creación
de un nuevo puesto.
 - e.- Las que por enfermedad y muerte
del trabajador hagan que termine
el contrato de trabajo con -
el trabajador.
 - f.- Las resultantes de la aplicación
de la cláusula de exclusión y -
las derivadas por sentencia de
las autoridades.
- 8.- Se establece el derecho de escalafón
el cual será estudiado por la empre-
sa y el sindicato, las que tomaran -
en cuenta la competencia y antigüe-
dad del trabajador.
- 9.- En 90 días después de la firma del -
contrato tanto la empresa como el --
sindicato estudiarán las gráficas --
que contengan los canales de ascenso,
los que deberán de ajustarse de con-
formidad con la ley y este contrato.
- 10.- Todo el trabajador sindicalizado tie-
ne derecho a ascender a categorías -
superiores, por antigüedad y compe-
tencia, dando mayor facilidad para -
presentar el examen al puesto a los-
trabajadores con mayor antigüedad.
Para vigilar el cumplimiento de esta
norma se constituye la Comisión Mix-
ta de Escalafón.
- 11.- En igualdad de competencias se ascen-

CLAUSULADESCRIPCION

- derá al más antiguo, cuando exista igualdad de antigüedades será seleccionado el que cuente con mayor record de asistencia, no se ocupará un puesto superior por trabajador de inferior categoría a menos que se haga el ascenso correspondiente. El trabajador que no aproebe el examen de competencia, no perderá el derecho a ser propuesto para otra ocasión. Las pruebas serán adecuadas a los conocimientos.
- 12.- Al trabajador que se le asigne un labor que no sea inferior a su categoría, sólo responderá por su desempeño en cuanto sea compatible a sus fuerzas, aptitudes, estado y condición física, no siendo responsable en una categoría superior sino rinde una mayor eficiencia, en el caso de que el desempeño de la misma lo haga con eficiencia normal; la empresa le pagará el salario del nuevo trabajador.
- 13.- En razón de la naturaleza de la empresa, y por la naturaleza de sus hornos se establecen los paros periódicos para la reparación de los hornos, cambio de vidrio, construcción, etc.
- 14.- El departamento de Decorado como trabaja sobre pedido también puede sufrir de paros por la falta de los mismos, por lo que la empresa esta facultada para hacer los ajustes necesarios para que el personal desempeñe las labores más similares y -- aproximadas a su categoría.
- 15.- En los casos de suspensiones temporales, la empresa escuchando las opiniones del comité sindical, podrá mover al personal a donde mejor le convenga y los trabajadores que hubiesen sido removidos recibirán su salario-

CLAUSULA

DESCRIPCION

- de tarjeta por el tiempo que dure la suspensión. Al reanudarse las labores regresarán a su departamento.
- 16.- Cuando por causas no contempladas en la Ley sea necesario suspender las labores, la empresa podrá permitir al personal afectado, sino tiene otra labor que encomendarle, salir de la fábrica sin menoscabo del salario tabulado correspondiente a la jornada de que se trate.
- 17.- EMPLEADOS DE CONFIANZA
No quedan comprendidos dentro de este contrato los trabajadores de confianza se hace una relación de quienes tal categoría, por lo que éstos no podrán sindicalizarse y sus relaciones de trabajo se regirán por sus contratos individuales.
- 18.- Cuando un trabajador sindicalizado ascienda a un puesto de confianza deberá de dejar de pertenecer al sindicato.
- 19.- JORNADA DE TRABAJO
Las jornadas de trabajo serán las máximas ordinarias que señala la Ley, considerando la división de día, tarde y noche. A los trabajadores con trabajo continuo la empresa les concederá media hora de alimentos, cuando no pueda salir de su lugar de trabajo ese tiempo le será considerado como efectivamente laborado.
- 20.- la jornada ordinaria es la que no excede de 8 horas, 7.5 horas y 6 horas de acuerdo con la Ley y la extra ordinaria el que exceda de dicha jornada, de acuerdo con la Ley y el Convenio de Ginebra.
- 21.- De conformidad con el Convenio de Ginebra la jornada para los departamentos de fabricación y revisión en los tres turnos no excederá de 42 horas semanales, la empresa deberá hacer el escalonamiento de horarios, por cuadrillas y equipos de sustitución

CLAUSULA

DESCRIPCION

y rotación para que los trabajadores en esos lugares no permanezcan más tiempo.

a) Se establecen las jornadas discontinuas en tales departamentos y los distintos grupos de trabajadores, sujetos a un programa de horarios por categorías y puestos.

b) Se establece un segundo grupo de trabajadores en jornada discontinua sujetos a reglas.

c) Se establece un tercer grupo que esta formado por los relevos, que también trabajarán en forma discontinua y de conformidad con algunas reglas.

d) Cuando el trabajador no sea relevado en su jornada discontinua, se guirá en su puesto pero devengará tiempo extra.

e) Los descansos semanales se otorgan como lo han venido haciendo, pero dentro de cada turno o equipo, el personal quedará sujeto al horario que derive de la organización administrativa. Los relevos por falta de asistencia y los relevos irregulares por tiempo determinado se continuarán haciendo como hasta la fecha.

f) El trabajador cuyo relevo no se presente continuará laborando, pero dando avisos a su jefe, para que de la solución e inicié el cómputo del tiempo extraordinario.

22.- El tiempo extraordinario se pagará en los términos de la Ley, se requiere orden del jefe para efectuar el mismo.

23.- Cuando un trabajador doble turno o terminada su jornada labora más de tres horas y media extras, recibirá de la empresa alimentos en caso de no poderlo hacer la empresa le entregará \$ 120.00

24.- La empresa proporcionará transporte hasta su domicilio a los trabajado-

CLAUSULA

DESCRIPCION

res que hubiesen laborado tiempo - extra y salgan de las 24 a 5 horas, si ello no es posible les entregará la cantidad de \$300.00 como ayuda a transportación.

S A L A R I O S

25.-

Los salarios que recibirán los trabajadores serán los consignados en el tabulador, los que la empresa liquidará en moneda de curso legal, el computo se hará por semanas corrándose cada martes y se hará efectivo:

a.- Los viernes de 7 a 9 se pagará a los terceros turnos y posteriormente a otro que no labora en esas horas, si el viernes es festivo se pagará el jueves.

b.- Resto del personal se pagará los viernes de 14 a 17 hrs.

c.- Los trabajadores que no cobren esos días podrán hacerlo los lunes de 8 a 10 hrs.

d.- El pago se hace en Departamento de Nóminas, si cambia el lugar la empresa deberá de notificarlo.

26.-

La empresa no permitirá que en las ventanillas de raya se sitúe presta mistas aboneros cobradores, etc.

27.-

La empresa descontará las cuotas -- sindicales ordinarias y extraordinarias dentro de los 10 primeros días del mes.

28.-

El sobre de raya deberá de contener los datos que le permitan conocer al trabajador su salario, días trabajados y motivo de los descuentos.

FONDO DE AHORRO

29.-

Con el fin de crear el buen hábito del ahorro, este se establece entre los trabajadores bajo la siguiente forma:

a.- El trabajador aportará el 10% de su salario.

b.- La empresa dará un premio del 100% de lo ahorrado.

c.- Las cantidades recaudadas se de-

CLAUSULA

DESCRIPCION

ben entregar en el mes de agosto de cada año.

d.- Ningún trabajador puede retirar su ahorro antes de la fecha establecida, a menos que se ausente del trabajo en forma definitiva o por caso de defunción.

30.-

La empresa entregará por el año trabajado un aguinaldo anual correspondiente a 18 días de salario tabulado que se pagará antes del día 20 de diciembre. Además pagará la empresa un premio adicional por asistencia, -- salud, prevención de accidentes de 6 a 1 día de acuerdo con las faltas y los que tengan más de 5 faltas no recibirán esta prestación.

31.-

El día de descanso obligatorio semanal se otorga con la excepción de que podrá ser cualquier otro día, quedan exceptuadas las labores de trabajo diurno las que su descanso será el domingo, pero en caso de que éstos estuviesen que trabajar ese día se estará a lo dispuesto por el convenio del 5 de agosto de 1965, haciéndolo del conocimiento del trabajador, --- cuando la empresa acuerde temporalmente otorgar como día de descanso el domingo, no por ello pierde el derecho de reanudar el trabajo en ese día y otorgar el descanso cualquier otro día de la semana, cuando no se trabajen en forma completa los 6 días de la semana se recibirá el pago proporcional del séptimo día en proporción a los laborados, salvo por el caso de las ausencias por enfermedad profesional o accidental o por permiso concedido en base a este contrato en que se pagará la proporción del séptimo día.

32.-

Se conceden como día festivo además de los otorgados por la Ley 7 días adicionales. Entre ellos el día del cumpleaños el cual si cae en festivo

CLAUSULA

DESCRIPCION

- 33.- o domingo la empresa le otorgará un día adicional.
La empresa concede vacaciones a sus trabajadores por cada año de servicios, los que se computarán y pagarán de la siguiente forma y adicionales al 25% de prima que otorga la Ley.

Años antigüedad	días Descan Vac. so	Prima adic.	Total días bonificación
1	8	1 4=25%	13
2	9	1 5+25%	15
3	11	1 6+25%	18
4 a 7	13	2 9+25%	24
8	13	2 14+25%	29
9 a 12	14	2 15+25%	31
13	14	2 17+25%	33
14 a 18	16	2 19+25%	37
19 a 23	18	3 20+25%	41
24 a 28	20	3 22+25%	45
29 a 33	22	3 24+25%	49
34 a 38	24	4 25+25%	53
39 a 43	26	4 26+25%	56

- Al pagarse al trabajador las vacaciones se les bonificará un porcentaje aplicado a las tres cantidades de conformidad con una tabla que de acuerdo con las faltas les otorga del 55% al 10% de 0 a 5 faltas. (se establece el mismo procedimiento para que no sean consideradas como faltas algunas ausencias del personal). El trabajador separado por la empresa sin causa justificada por retiro de acuerdo con la cláusula 39 o termine su contrato por incapacidad o jubilación, además de las prestaciones de Ley tendrá derecho al pago proporcional de las vacaciones por el plazo transcurrido desde las últimas vacaciones devengadas.
- 34.- Cuando fallezca un trabajador por un riesgo de trabajo o por cualquier otra causa que no sea por un vicio o en rifa, sus deudos tendrán derecho
- 35.-

CLAUSULA

DESCRIPCION

- al pago proporcional de las vacaciones.
- 36.- Sólo para el computo de las vacaciones se conviene en que la antigüedad será a partir del primer día del último ingreso a la empresa, excepto los trabajadores que a partir de la fecha de este contrato adquirieran -- planta, y recibieron los tres días por mes de servicio en forma proporcional, se contará a partir de la fecha de la planta, sino le son liquidados tales días, entonces el -- cómputo se hará desde el primer día laborado considerando las suspensiones que señala este contrato y los permisos con goce de salario por el desempeño de comisiones sindicales. En los demás casos se descontarán -- del cómputo el tiempo de licencias y permisos aún cuando se trate de -- enfermedades generales por plazo superior a los 35 días.
- DISCIPLINAS Y SEPARACIONES
- 37.- La empresa sancionará con suspensión de uno a ocho días a los trabajadores que por acuerdo del sindicato hayan sido sancionados, siempre que el hecho no consista en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley o este contrato, el plazo para la aplicación será dentro de los 10 días siguientes de la petición, por estas sanciones la empresa no incurrirá en responsabilidad.
- 38.- Toda medida que se tome en relación con los ex-funcionarios del sindicato se debe ajustar al Reglamento Interior de Trabajo.
- 39.- Independientemente de lo establecido en el artículo 162 y 5º. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, subsistirán las prestaciones contractuales, para el efecto se aplican las siguientes normas:
- FRACCION A.- El trabajador con antigüedad de 15 años o más que desee dar

CLAUSULA

DESCRIPCION

- por terminado su contrato de trabajo. La empresa le pagará 3 meses por concepto de retiro voluntario y por cada año de servicio 20 días de salario conforme a las siguientes normas:
- a.- Los meses de Enero y Febrero de cada año se recibirán las solicitudes.
 - b.- Cada año gozarán de este beneficio hasta 26 trabajadores, no pudiendo exceder de 4 con antigüedades de 15 a 19 años.
 - c.- Los trabajadores de mayor edad tendrán preferencia.
 - d.- No se aceptarán más de dos candidatos en un mismo departamento.
 - e.- Los aceptados recibirán su pago en la última semana de marzo.
 - f.- Si dentro del plazo de una selección de trabajadores falleciere otro, se aplicará al primer fallecido con antigüedad de más de 15 años de servicio, el siguiente procedimiento, sin afectar el derecho de los trabajadores ya seleccionados.
 - g.- Si falleciere más de un trabajador hasta un máximo de 26 se les considerará como seleccionados para el pago a que se refiere esta cláusula, y en marzo la empresa pagará esta prestación a quienes tengan tal derecho.
 - h.- Si mueren más de 26, los subcuentos serán considerados para el año siguiente.
 - i.- Si mueren menos de 26, se complementará su número con los de retiro voluntario los que si exceden en número serán considerados para el año siguiente.
 - j.- Cuando los trabajadores tengan una antigüedad de más de 20 años, se les otorgan los 3 meses y 25 años de antigüedad.
 - k.- El pago de esta prestación libre a la empresa de la obligación que le impone la Ley en su artículo 162.

CLAUSULA

DESCRIPCION

FRACCION B.- Si aplicada la fracción A, resultaren solicitudes con antigüedades mayores a los 15 años anteriores a 1970, tendrán derecho de preferencia en el año inmediato, pero de no desear postergar su renuncia a ese año, tendrán derecho a lo que estipula el artículo 162 de la Ley.

FRACCION C.- Para los fines de la aplicación del artículo 162 de la Ley vigente a partir de 1970, se conviene que los trabajadores que ya prestaban sus servicios en esa fecha se les aplicarán las siguientes normas:

a.- A los trabajadores o sus deudos ya incluidos en la fracción a, en dicho pago se les considera incluido el pago de la obligación determinada en la Ley y en el artículo 3^o. transitorio.

b.- Los trabajadores a los que no les sean aplicadas las fracciones a y b, se les hará el pago conducente, calculando de acuerdo con los artículos 485 y 486 de la Ley.

c.- Si se separan voluntariamente antes de mayo de 1973 y tienen una antigüedad de más de 20 años, de les pagarán 36 días de salario.

d.- Si fallecieren en cualquier tiempo posterior al primero de mayo de 1970, se pagarán a los deudos 12 días de salario para cada año transcurrido entre el 1^o. de mayo de 1970 y la fecha de la defunción, salvo en el caso de ser aplicadas las fracciones a y b.

e.- Los trabajadores que antes del 1^o. de mayo de 1970 prestaban sus servicios, el computo de iniciará a partir de esa fecha, mismo que les dará derecho al pago de los 12 días a que se refiere la Ley.

FRACCION D.- Para todos los efectos futuros de esta cláusula, el número

CLAUSULA

DESCRIPCION

de trabajadores que se retiren o fallezcan, y se les tenga que aplicar esta cláusula no podrán exceder del 10% previsto en la propia Ley.

40.-

Cuando de conformidad con los artículos 428 y 429 de la Ley, o se plantee ante la Junta de Consiliación, o se convenga entre empresa y sindicato la separación de un trabajador, se tendrán en cuenta las siguientes normas.

a.- Se preferirá mantener en el servicio a los trabajadores competentes más antiguos.

b.- En igualdad de condiciones las competencias se preferirá a los más antiguos.

c.- Se dará preferencia a los menos competentes, cuando su especialidad implique mayor categoría o salario, para que estos ocupen los puestos inferiores con salario inferior o bien quedar incluidos en el reajuste, siempre que tenga mayor antigüedad que las que tengan los de inferior categoría, que serían los reajustados.

d.- Los trabajadores reajustados tendrán preferencia a ser contratados, si al año siguiente se requiere de su especialidad, los trabajadores reajustados o separados que reingresen no estarán sujetos a la prueba de competencia.

e.- A los trabajadores reajustados se les pagarán vacaciones proporcionales devengados, fondo de ahorro y así como las demás prestaciones que ordenen las autoridades, la Ley o el convenio celebrado con el sindicato.

f.- Los trabajadores reajustados tendrán derecho a que la unidad médica del seguro social les practique un examen para saber si adquirieron una enfermedad profesional.

CLAUSULA

DESCRIPCION

PERMISOS

41.-

La empresa concede permisos para -
faltar sin goce de salario en los-
siguientes casos:

1.- Para atender asuntos personales
sindicales.

2.- Para desempeño de comisiones --
transitorias del Estado.

Al Secretario del Sindicato, al de
Trabajo y Conflictos y al de Previ-
sión Social, con goce de sueldo tá-
bular, por el tiempo que dure la re-
presentación. No se descontará la -
antigüedad por tiempo del permiso.
En los casos especiales y de urgen-
cia en que los tres miembros del sin-
dicato, gestionará permisos con goce
de sueldo para un cuarto miembro, -
por el tiempo que se requiera y has-
ta un quinto miembro bajo las mismas
bases y condiciones.

42.-

Todos los miembros del comité ejecu-
tivo del sindicato gozarán de 68 --
días anteriores a la fecha de venci-
miento del contrato, con goce de --
sueldo hasta nueve miembros, con el
fin de atender las pláticas de revi-
sión.

HERRAMIENTAS, UTILES Y SERVICIOS

43.-

La empresa proporcionará todas las
herramientas, utiles, maquinaria, -
equipo, sillas y bancos que requie-
ran los trabajadores para el desem-
peño de su labor, con la obligación
de reintegrarlos en el mismo estado,
por lo que cuidarán de su buen uso,
lubricación, deterioro, merma y res-
ponderán por su pérdida o daño por
su negligencia. La empresa por con-
ducto del delegado sindical atende-
rá las quejas sobre el particular -
le sean presentadas y se deben prac-
ticar supervisiones periódicas al -
equipo de arrastre.

44.-

La empresa proporcionará medios me-
cánicos para arrastrar las conchas
de vidrio lavado que va al molino, en

CLAUSULA

DESCRIPCION

- caso de descompostura del equipo - los trabajadores no estan obligados a arrastrar las conchas, nada más - que en una jornada, tiempo suficiente para efectuar la reparación del equipo.
- 45.- La empresa proporcionará un casillero a cada trabajador de planta, para que guarden sus ropas y artículos personales y cajas especiales para guardar la herramienta a su cargo - los usaran colocando su propio candado. La empresa también procurará dar casilleros y cajas a los trabajadores eventuales.
- 46.- **SEGURIDAD E HIGIENE**
De conformidad con la Ley y la propia Constitución la empresa se compromete a mantener las condiciones de seguridad e higiene y que las condiciones en el trabajo ofrezcan las mayores garantías al trabajador.
- 47.- Empresa y sindicato trabajaran conjuntamente para la disminución de los accidentes, otorgando menciones a los trabajadores que no sufran accidentes y concursos en los que se establecerán premios para los primeros seis lugares.
- 48.- La empresa instalará bebederos de agua, ventiladores y extractores de aire en las zonas que lo ameriten.
- 49.- La empresa y sindicato se comprometen a cumplir con todas las normas y ordenamientos de seguridad e higiene, por lo que la empresa deberá proporcionar el equipo de seguridad a todos los trabajadores que lo ameriten, a reponer estos cuando se deterioren, a condicionar la maquinaria para que opere sin riesgo para la vida de los trabajadores y éstos se obligan a usar el equipo de seguridad.
- 50.- Las prendas de uso particular de seguridad que puedan constituir un modo de contagio serán proporcionados

CLAUSULAS

DESCRIPCION

- en el número suficiente a cada trabajador para que sean de uso exclusivo.
- 51.- La empresa esta obligada a practicarle por lo menos una vez al año examen médico a sus trabajadores para conocer su grado de salud, sus resultados se les daran a conocer y si de estos exámenes resulta la necesidad de que usen lentes, la empresa los pagará en su totalidad. Se obliga a mantener a un médico dentro de la fábrica en cuyo consultorio se atenderá a los trabajadores.
- 52.- Empresa y Sindicato determinan como lugares insalubres los que determinen las autoridades competentes.
- 53.- La empresa mantendrá número adecuado de lavabos, escusados y regaderas con agua caliente, para el baño les proporcionará un jabón y los trabajadores se obligan a cuidar y conservar tales instalaciones, haciendo buen uso de las mismas.
- 54.- Para el cumplimiento de la cláusula 51 se constituye en forma una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la que estará formada por 12 representantes de la empresa y 12 de los trabajadores, la cual determinará las normas necesarias para proteger al personal contra los accidentes y enfermedades profesionales, por lo que se le deben dar toda clase de facilidades, por lo que sus miembros pueden retirarse de su trabajo para desempeñar su encargo sin que se les haga descuento alguno.
- 55.- La Comisión se reunirá cada 15 días levantando una acta de cada una de sus sesiones cuyo original será enviado a las autoridades competentes.
- 56.- La empresa vigilará que en centro médico de fábrica no falten medicamentos y material de curación de acuerdo a las necesidades del servicio y tratará de resolver las quejas que

CLAUSULA

DESCRIPCION

- le presente el Sindicato sobre tal atención.
- 57.- La empresa proporcionará a sus trabajadores un uniforme cada cuatro meses, así como dos pares de zapatos al año, los que se obligan los trabajadores a usar en su horario de trabajo, en diciembre les entregará un cobertor. A los mozos de oficina les entregará uniforme dos veces al año.
- 58.- **SEGURO SOCIAL**
La empresa pagará la totalidad de las cuotas del Seguro Social de todos los trabajadores y pagará la diferencia de los días de incapacidad por enfermedad general o profesional y las diferencias que resulten en los pagos que haga el Seguro en razón de que la empresa no dio oportunamente el aviso de cambio de salario.
- 59.- **RIESGOS PROFESIONALES**
Ambas partes reconocen y se obligan a todo lo dispuesto por el título noveno de la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social en cuanto se apliquen a la industria del vidrio.
- 60.- La empresa colaborará para que toda vez que un trabajador sufra un accidente el Seguro Social lo atienda con rapidez, si el riesgo deja una incapacidad permanente la empresa y sindicato lo auxiliarán para que cobre su indemnización y tratarán de encontrarle un puesto dentro de la empresa en donde pueda ejercitar su aptitud restante, después de la curación le otorgará el sueldo que disfrutaba.
- 61.- Todo accidentado por leve que sea la lesión debe reportarla a su jefe inmediato y presentarse al puesto médico el que decidirá si puede o no continuar trabajando o bien trasladarlo al hospital más cercano. La empresa

CLAUSULA

DESCRIPCION

se compromete a capacitar a los - jefes para resolver los problemas en caso de accidente y de darle - rápidamente los comprobantes respectivos que requiere el Seguro - Social.

- 62.- Se debe de contar con puesto de - enfermería en los tres turnos. Las ausencias motivadas por un -- riesgo profesional y con la autorización del Servicio Médico la - empresa deberá completar el pago - que haga el Seguro Social hasta - el 100% y el tiempo que dure esta no influirá en el computo del tiem - po para vacaciones, aguinaldo, anti - güedad. La incapacidad temporal y si el médico autoriza a otro tra - bajo en la fábrica, no podrá redu - cirse su salario y se le pagarán los premios que devengue.

RIESGOS NO PROFESIONALES

- 63.- En caso de riesgo no profesional - el trabajador este deberá de dar - aviso al departamento médico o de Relaciones Industriales, en un pla - zo de 90 horas.
- 64.- El trabajador que haya sufrido una enfermedad o riesgo no profesional que le incapacite algún tiempo, al regresar a su puesto no perderá - sus prestaciones de Ley.
- 65.- En caso de enfermedades no profe - sionales la empresa otorgará un -- subsidio del 40% del que otorga el Seguro Social, excepto cuando estas enfermedades provengan de alcoholis - mo, drogadicción, riñas, intento de suicidio, etc.
- Cuando la enfermedad se prolongue por más de 4 días la empresa le pa - gará el 82% del salario tabulado de los primeros 4 días.

DEFUNCIONES

- 66.- La persona pagará a los beneficiarios que indique el trabajador, cuando - tenga una antigüedad hasta de 5 años

CLAUSULA

DESCRIPCION

la cantidad de \$25,000.00; si tuviera de 5 a 9 años, pagará ---- \$30,000.00 de 9 a 15 años se pagará \$35,000.00; estas cantidades se pagarán al presentarse la cuota de gastos del sepelio. Esto no es aplicable por fallecimiento -- por riesgos profesionales. La empresa ayudará con \$15,000.00 al trabajador en caso de fallecimiento de la esposa, menores de 16 o del beneficiario que tenga ante el I.M.S.S. El padre o madre del trabajador también recibirá esta ayuda, en caso de fallecimiento de cualquiera de ellos.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

67.-

La empresa proporcionará capacitación y adiestramiento de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, para ello:

- a.- La empresa y sindicato formarán la Comisión Mixta.
- b.- Como el contrato contempla -- sistemas de escalafón y ascensos, seguirán estas aplicando se salvo en los casos de aprendizaje en que se aplicará la Ley.
- c.- La empresa otorgará los ascensos en las vacantes definitivas o transitorias, dándole al trabajador el oficio o profesión que sea más apto.
- d.- La empresa dará los cursos de capacitación a los que los trabajadores podrán si desean asistir en caso contrario no serán responsables la empresa, la que en caso de adiestramiento los trabajadores si tienen la obligación de asistir a los cursos, los que serán dentro del horario de jornada y si es fuera concurrirán con un salario sencillo adicional; si le capacita para

CLAUSULA

DESCRIPCION

- un puesto diferente del que ocupa se podrá hacer fuera de la empresa y sin goce de salario.
- 68.- La empresa se obliga que en los puestos donde haya personal técnico capacitado de confianza a que estos capaciten a los trabajadores para el efecto de que adquieran sus conocimientos.
- 69.- La empresa sostendrá los estudios técnicos e industriales de cinco trabajadores y pagará 35 becas para los hijos de los trabajadores cubriendo, colegiaturas, textos y transportes de los mismos. En caso de que no se cubran a los 5 becados trabajadores se suplirá por hijos de trabajadores hasta un máximo de 40.
- 70.- Si los becarios son trabajadores, dejarán de trabajar para poder efectuar sus cursos escolares y continuarán gozando de su salario tabulado, más el pago de colegiaturas, textos y transportes; empresa y sindicato elegirán a los 5 becarios en caso de no llegar a un acuerdo se someten al arbitrio de la Secretaría del Trabajo. La empresa capacitara al personal impar tiendo cuatro cursos bimestrales en el año.

EVENTUALES

- 71.- La empresa podrá contratar trabajadores eventuales por obra y tiempo determinado, cuando se trate de construcciones y obras eventuales o transitorias en el trabajo por lo que se conviene:
- a.- La empresa podrá contratar hasta un 20% de tales trabajadores en proporción a los de planta.
- b.- Tales trabajadores estan protegidos por un contrato eventual de trabajo cuya duración será de 6 meses, pero si la empresa antes de dicho tiempo ya no requiere de sus

CLAUSULA

DESCRIPCION

servicios podrá dar por terminado tal contrato sin responsabilidad de su parte pagando sólo los 3 días que señala en inciso d.

c.- Vencido el primer contrato se podrá dar un segundo sobre las mismas bases, pero si terminada la prórroga y la empresa continúa requiriendo de tales servicios entonces se le deberá de otorgar la planta e irá a ocupar el puesto en la última categoría del departamento donde se encuentre desempeñando su trabajo.

d.- Los trabajadores eventuales no podrán ocupar puestos calificados, salvo que no hayan sindicalizados en el escalafón para ocuparlos. Si la empresa da por terminado un contrato eventual el trabajador recibirá una indemnización equivalente a 3 días por cada mes trabajado.

ASISTENCIA SEMANAL

72.-

La empresa pagará un premio semanal de asistencia a los trabajadores de la siguiente manera:

- a.- Primera semana sin faltas: \$30.00
- b.- Segunda semana sin faltas: 40.00
- c.- Tercera semana sin faltas: 55.00
- d.- Cuarta semana sin faltas: 80.00

Cada cuatro semanas se iniciará un nuevo ciclo; caso de enfermedad general justificada por el seguro se descontarán los días en forma proporcional.

El trabajador que falte injustificadamente en cualquiera de las semanas que componen el ciclo, perderá su derecho por lo que deberá iniciarse un nuevo ciclo a partir de la última falta.

Caso de falta por defunción de esposa, hijos, padre o madre, se otorgarán permiso de 5 días y se pagará íntegro el premio.

Caso de parto de la esposa se concederán 3 días de permiso.

CLAUSULA

DESCRIPCION

- Caso de boda se concederán cuatro días de permiso, quedan exceptuados de esto los que ya -estaban - casados y registrados en el Seguro Social. Además recibirán 15 -- días de salario como dote matrimonial.
- 73.- Los trabajadores eventuales recibirán un salario igual al mínimo tabulado y un premio de asistencia de \$20.00 como premio de asistencia en caso de falta por enfermedad general justificada se le des contará por cada día \$2.60.
- 74.- **VIGENCIA Y REVISION DEL CONTRATO**
El contrato no puede ser terminado, modificado, rescindido, suspendido o revisado sino es conforme a lo - señalado por la Ley Federal del -- Trabajo. Para tal efecto estará en vigor un año que se inicia el 23 - de octubre y termina en esa misma fecha de cada año.
- 75.- El contrato abarca todas las actividades de la empresa, las que básicamente consisten en producción y transformación de vidrio.
- 76.- La empresa acepta las categorías y salarios establecidos en el contra to y que forman parte del tabula - dor.
- 77.- **GENERALIDADES**
La empresa ayudará a los trabajado res al inicio de cada año escolar con \$500.00 para cada hijo que ten gan registrado como beneficiario - en el Seguro Social; además como - un incentivo a los trabajadores que no falten en el año del ciclo esco lar se les otorgará como ayuda un premio de la siguiente forma:
- | | |
|------------------|-------------|
| a.- 0 faltas | \$ 2,500.00 |
| b.- 1 falta | 1,500.00 |
| c.- 2 a 3 faltas | 500.00 |
- Si el hijo reprueba una vez no se - retira la ayuda, sólo cuando sea la segunda vez.

CLAUSULA

DESCRIPCION

78. - La empresa entregará para el fomento deportivo y cultural de los trabajadores la cantidad de ---- \$500,000.00; cantidad que será invertida de acuerdo con el criterio del Representante Sindical de Deportes. El trabajador que se accidenta en un deporte se considerará como un riesgo no profesional.
79. - Se hace una aclaración sobre la especialidad de los albañiles, que son personal que realiza trabajos relacionados con el funcionamiento de la empresa, la empresa podrá -- contratar albañiles para otros trabajos los que tendrán sus contratos y salarios estipulados en los mismos. Si la empresa comisiona a los albañiles a trabajos fuera de la misma de aplicará en su pago -- lo que señala la Ley y se pondrá de acuerdo con el sobre-sueldo que proceda comunicándolo al sindicato.
80. - La empresa proporcionará a los trabajadores el o los ayudantes que requieran, de acuerdo con la labor que realicen sobre todo si la misma es peligrosa.
81. - Los encargados de las herramientas en el taller mecánico están obligados a prestar sus servicios en el tiempo que les quede libre para la ejecución de los demás trabajos -- que tiene a su cargo dicho taller.
82. - Los estibadores y empacadores son trabajadores no clasificados, y esa denominación se refiere para indicar una actividad determinada.
83. - La empresa permitirá al sindicato colocar en los tableros de fábrica los avisos y circulares respectivos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRARAN POR UNA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA "NUEVA FÁBRICA NACIONAL DE VIDRIO, S. A. REPRESENTADA POR SU GERENTE GENERAL, SR. AGUSTÍN CORTIÑO, Y POR LA OTRA LA ALIANZA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA VIDRIERA Y SIMILARES DEL ESTADO DE MEXICO, REPRESENTADA POR EL SR. ISIDORO CLARÍN EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL; Y QUE SUETAN A LAS SIGUIENTES CLAUSULAS.

Por razones de brevedad Nueva Fábrica Nacional de Vidrio, S. a., y la Alianza de trabajadores de la Industria Vidriera y Similares del Estado de México, se denominarán en el transcurso del presente contrato la Empresa y, la Alianza, respectivamente. Así mismo cuando se mencione a la Ley, se entenderá que se está refiriendo a la Ley Federal de Trabajo.

* C L A U S U L A S *

CAPITULO PRIMERO

REGLAS GENERALES DE LA CONTRATACION

PRIMERA.- La Empresa reconoce a la Alianza, como la agrupación profesional - mayoritaria de trabajadores que representa el interés de la comunidad obrera dentro de la Empresa, sin tomar en cuenta las profesiones, oficios, y especialidades y en consecuencia la reconoce también como representante única del interés colectivo de todas las personas que laboran en la Negociación y como la única con derecho a la contratación colectiva de trabajo para pactar las materias propias de la misma, siendo el presente contrato el único que exista para normar las relaciones obrero-patronales.

SEGUNDA.- Las partes reconocen que el presente contrato, tendrá como demarcación territorial para su aplicación únicamente la Fábrica Denominada Nueva - Fábrica Nacional de Vidrio, S. A., establecida en Locería Municipio de Tultitlán, Distrito de Cuautitlán, Estado de México, así como las futuras ampliaciones que de dicha planta hiciera la Empresa en la fracción de terreno que tiene las siguientes colindancias: Al Oriente con la Carretera a San Cristobal Ecatepec, al Sureste en línea curva; Al Poniente en 46 metros y 64 centímetros y al Norte con el resto del predio del que se segregó.

TERCERA.- El presente Contrato Colectivo, tiene por objeto fundamental su carácter normativo en relación a las condiciones de trabajo que deben regir en los contratos individuales de trabajo de los trabajadores de planta que el patrón ocupe en su Empresa, quedando excluidos de la aplicación del mismo - las siguientes personas:

- a).- Los Empleados de confianza a que el presente contrato se refiere.
- b).- Las personas ligadas por una relación de trabajo a otro patrón, - aunque presten sus servicios en la demarcación territorial a que se refiere éste contrato.
- c).- A los trabajadores suplentes o eventuales, en las prestaciones de carácter económico.

En consecuencia, el presente Contrato tiene por objeto fijar las condiciones

de prestación de servicios que deban regir en los contratos con los individuales de trabajo de los trabajadores de planta que ocupe el patrón a dentro de la demarcación territorial indicada.

CAPITULO SEGUNDO

DIRECCION Y ADMINISTRACION

CUARTA.- La dirección y administración de los trabajos, estará única y exclusivamente a cargo del patrón y, las cuestiones no pertenecientes al presente contrato Colectivo de Trabajo serán resueltas en forma administrativa por él mismo.

QUINTA.- Para los efectos legales se considerará como personal fidedigno de confianza - exceptuando de la aplicación del presente Contrato, a las pocas personas que ocupen puestos de dirección, administración, fiscalización, vigilancia, inspección de labores, y trabajos personales de los representantes de la Empresa, entre los cuales se enumeran: Directores, Gerentes, Superintendentes, Administradores, Apoderados, Sub-Gerentes, Jefes de Oficina, Jefes de Producción, Jefes de Departamento, Jefes de Sección, Maestros, Inspectores, Supervisores, Jefes de Compras y Ventas, Empleados de Oficina, Contadores, Cajeros, Pagadores, Técnicos, Personal del Departamento de Control de Calidad, Guardas de Valde y Vigilantes de Composición.

El personal de confianza no tendrá derecho de sindicación ni podrá formar parte de la Alianza, teniendo la Empresa absoluta libertad de nombramiento por estar ligados al interés patronal. La Empresa, propietario de sus facultades de administración, tiene el derecho de elegir dentro del personal sindicalizado a personas que vayan a ocupar puestos de confianza, previa la anuencia del propio trabajador elegido, pero en tal supuesto, caso la persona elegida, dejará de pertenecer automáticamente a la Alianza, caso no siendo aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo, y rigiéndose la prestación de sus servicios por el Contrato Individual que celebre la Empresa, de acuerdo con sus cualidades personales y estrictamente individuales.

CAPITULO TERCERO

INGRESOS Y RETIROS

SEXTA.- Los trabajadores para ingresar al servicio de la Empresa, deberán reunir los siguientes requisitos:

- 1.- Pasar Satisfactoriamente el examen médico que proporcione la Empresa que tendrá entre otros objetos, los siguientes:
 - a) Certeza de la buena salud del operario.
 - b) De su capacidad física y mental para el desempeño del tipo de su trabajo.
 - c) No padecer enfermedades incurables o contagiosas.
 - d) No estar propenso para la adquisición de enfermedades.
- 2.- Tener un mínimo de edad de dieciséis años en los términos de la Ley.
- 3.- Saber leer y escribir.

- 4.- Tener buenos antecedentes personales de conducta y de trabajo.
- 5.- No haber sido separado con anterioridad, ni objetada competencia en otra ocasión.
- 6.- Deben ser competentes para el puesto que vayan a desempeñar.

La Empresa podrá, a su juicio, dispensar de alguno o algunos de los requisitos de admisión antes indicados, según lo estime conveniente.

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

- 1.- Reunir los requisitos establecidos en la cláusula sexta del presente Contrato Colectivo.
- 2.- No haber sido separado por despido justificado o indemnizado por rescisión de contrato o cuando el trabajador hubiera rescindido su contrato por causas justificadas.
- 3.- Estar de acuerdo Empresa y Alianza en su reingreso.

CAPITULO CUARTO

CLASIFICACIONES

OCTAVA.- Para los efectos del presente contrato, convienen las partes que serán trabajadores de planta, todos aquellos que la Empresa reconozca como tales y que desempeñen labores normales, permanentes y continuas, para este efecto se elaborará de común acuerdo entre ambas partes, una lista conteniendo el nombre de todos los trabajadores de planta.

NOVENA.- Empresa y Alianza convienen en que aquella podrá contratar trabajadores eventuales por obra determinada o por tiempo determinado, cuando se trate de construcciones, reparaciones, labores transitorias o para satisfacer las necesidades fluctuantes en el trabajo, dada la naturaleza de la Empresa y las características de la producción.

DECIMA.- La Empresa tiene la facultad de celebrar los contratos civiles, sea cantiles, etc., que le autorizan las Leyes, y por tanto queda facultada para realizar los contratos civiles de obra a precio alzado que juzgue necesarios ya sea para construcciones, ampliaciones, instalaciones o cualquier otra obra. Las personas que ocupen los mencionados contratistas quedaran bajo la exclusiva responsabilidad de éstos, no siendoles aplicable el presente Contrato Colectivo de Trabajo, pues sus relaciones laborales se regirán por los contratos que celebran con sus respectivos patronos.

CAPITULO QUINTO

JORNADA DE TRABAJO

DECIMA PRIMERA.- Las jornadas de trabajo podrán ser fijadas por el patrón en los términos autorizados por la Ley.

DECIMA SEGUNDA.- La Empresa podrá crear, modificar o suprimir la jornada de trabajo según lo estime conveniente de acuerdo con las necesidades del servicio.

DECIMA TERCERA.— En razón de la naturaleza continua de las labores en la fábrica propiedad de la Empresa, los trabajadores miembros de la Alianza, estarán obligados a prestar servicios en los trabajos que la Empresa indique en tiempo extraordinario, en forma permanente por un lapso de media hora — en exceso de su jornada durante el segundo turno y una hora en exceso de su jornada durante el tercer turno para asegurar la continuidad de la producción.

Para efectos del párrafo anterior, la empresa formulará un rol a fin de que en los tres turnos de la fábrica se sucedan los trabajadores en forma rotativa.

DECIMA CUARTA.— Es obligatorio para los obreros prestar sus servicios en el tiempo extraordinario ordenado por la Empresa, en los términos de la fracción XI del artículo 123 de la Constitución. En aquellos casos en que la Empresa tenga necesidad de ocupar obreros en los trabajos de reparación o de otra índole, indispensables para no interrumpir la marcha normal de la Fábrica, tiene derecho a que sus obreros laboren las horas extras que sean necesarias aunque excedan de las establecidas en la fracción XI del artículo 123 de la Constitución.

DECIMA QUINTA.— Sólo se considerará como tiempo extraordinario, aquél que labore el trabajador como prolongación de su jornada ordinaria en acatamiento a las órdenes dadas por el Patrón y en consideración y como consecuencia de una necesidad extraordinaria, de producción fuera de lo normal, por tanto no se considerará como tiempo extra el trabajo prestado en los días de descanso semanal y obligatorio, el que se realice para conjurar situaciones de emergencia que se presenten dentro de la Negociación, en que peligren los bienes de la Empresa o la vida de las personas, ni aquellos que se presenten supliendo las ausencias de otro trabajador en turno distinto al que le corresponda al obrero respectivo en aquellos que sean consecuencia de un segundo empleo temporal o transitorio.

DECIMA SEXTA.— Los trabajadores en jornadas de trabajo continuas, gozarán de 30 minutos para tomar sus alimentos, que se considerará como tiempo efectivo trabajado.

DECIMA SEPTIMA.— Los trabajadores miembros de la Alianza, tendrán obligación de continuar en el desempeño de sus labores, aún cuando haya llegado el término de sus jornadas, para el caso de que se retrase el trabajador que lo haya de sustituir, con el objeto de evitar perjuicio a la producción por ser ésta continua.

CAPITULO SEITO

SALARIOS

DECIMA OCTAVA.— Para el cálculo de todas las prestaciones consignadas en este contrato y que estén en función del salario, se considera únicamente como tal el salario tabulado que corresponda al trabajador conforme a su clasificación.

DECIMA NOVENA.— Los pagos se harán en el lugar que designe la Empresa y en los días que él determine de acuerdo con el procedimiento que juzgue pertinente, pero nunca excederá de un plazo mayor de una semana.

La Empresa tendrá la facultad de cambiar el lugar, días de pago, o procedi-

miento según lo estime conveniente para las necesidades del servicio.

VIGESIMA.- La Empresa se obliga a descontar del salario de sus trabajadores el importe correspondiente a la cuota obrera del Seguro Social, importe del Impuesto Sobre Productos de Trabajo, y el correspondiente a las cuotas sindicales ordinarias.

VIGESIMA PRIMERA.- Cuando se sufran desperfectos o pérdidas que no obedezcan a uso normal de los útiles, maquinaria, etc., se cobrarán los desperfectos, quedando autorizada la Empresa para hacer descuentos del salario del obrero para pagar el importe de los mismos. El monto del descuento podrá ser hasta el 30% - treinta por ciento - del excedente del salario mínimo de acuerdo con la Ley.

CAPITULO SEPTIMO

VAGACIONES Y DESCANSOS

VIGESIMA SEGUNDA.- Los trabajadores al servicio de la Empresa, disfrutarán de un día de descanso con pago de salario íntegro, a la semana, conviniendo que por la naturaleza continua de las labores de la Empresa, éste podrá ser otro diverso al domingo.

VIGESIMA TERCERA.- Serán días de descanso obligatorios con goce de salario para los trabajadores miembros de la Alianza, los que establezca la Ley.

Ambas partes convienen en que todos los trabajadores que trabajen en labores continuas que por su naturaleza no deben interrumpirse, no gozarán de los días de descanso antes mencionados; en compensación en esos días recibirán un total de tres salarios, o sea, el correspondiente al día de descanso, más salario doble por el tiempo trabajado. Los trabajos que por su naturaleza no deben interrumpirse son, entre otros los siguientes:

- Departamento de Silos-Hornos.
- Departamento de Forjado
- Departamento de Hoviendo-Empacado
- Departamento de Decorado
- Departamento de Almacenes de Moldes
- Departamento de Control de Calidad
- Departamento de Mantenimiento
- Departamento de Bodega
- Departamento de Servicios.

Ambas partes convienen también en que en los demás trabajos distintos de los mencionados en los incisos anteriores, cuando la Empresa decida trabajar total o parcialmente en alguno de los días de descanso que señala la Ley.

Lo comunicará a la Alianza y en el caso de que se vaya a trabajar parcialmente, de común acuerdo Empresa y Alianza designarán el número de trabajadores que tendrán obligación de prestar servicios en esos días recibiendo también en compensación al día trabajado salario triple, en los términos antes indicados.

VIGESIMA CUARTA.- La Empresa se obliga a conceder a todos los trabajadores miembros de la Alianza, que le presten servicios, vacaciones con goce de salario en los términos que indica la Ley.

La Empresa podrá descontar del periodo de vacaciones en forma proporcional, las faltas injustificadas de los trabajadores en los términos que indica la Ley.

VIGESIMA QUINTA.- Empresa y Alianza, convienen que los periodos de vacaciones que disfrutarán los trabajadores que están a su servicio, serán por años venecarios vencidos y escalonadamente, a efecto de no interrumpir la producción continua.

CAPITULO OCTAVO

DESFIDOS Y DISCIPLINA.

VIGESIMA SEXTA.- Los trabajadores amparados por este Contrato, podrán ser separados del servicio por las causas que se especifican a continuación:

- a).- A petición de la Alianza cuando dejen de pertenecer a la Organización contratante, bastando en estos casos la petición escrita de la Alianza a la Empresa firmada por el secretario General, la cual los separará sin responsabilidad alguna para ella, quedando a cargo exclusivo de la Alianza la responsabilidad por dicha separación.
- b).- En los términos de la Ley.

VIGESIMA SEPTIMA.- Los trabajadores que cometan faltas que no ameriten la rescisión de su contrato, se les disciplinarán con amonestación o suspensión hasta por ocho días sin goce de salario a juicio del patrón.

VIGESIMA OCTAVA.- Los días que deben surtir efecto las disciplinas serán calculados por la Empresa dentro del plazo de prescripción a que alude la Ley y a partir de la fecha en que sea conocida la falta.

CAPITULO NOVENO

ASCENSOS, VACANTES Y ESCALAFONES

TRIGESIMA.- Cuando ocurran vacantes, los trabajadores tienen derecho a un ascenso, de acuerdo con lo que establece este contrato.

TRIGESIMA PRIMERA.- Hay dos clases de vacantes: definitivas y temporales.

- 1.- Son Vacantes definitivas:

- a).- Los puestos de nueva creación que la Empresa decida establecer.
- b).- Los puestos que dejen definitivamente los trabajadores y que de común acuerdo Empresa y Alianza decidan cubrir, en cuyos casos se aplicarán los artículos relativos en la forma de cubrir las vacantes.

II.- Son vacantes Temporales:

- a).- Los puestos que dejen temporalmente los trabajadores por enfermedad, permiso, accidentes, vacaciones o cualquier otra causa de carácter transitorio o eventual prevista en el contrato o en la ley.

TRIGESIMA SEGUNDA.- Los escalafones operarán en forma departamental dentro de la Empresa, cuyos departamentos para los efectos de escalafón son los siguientes:

Departamento de Silos - Hornos

Departamento de Formado

Departamento de Revisado - Empacado

Departamento de Decorado

Departamento de Almacenes de Moldes

Departamento de Control de Calidad

Departamento de Mantenimiento

Departamento de Bodega

Departamento de Servicios.

TRIGESIMA TERCERA.- Los escalafones operarán en forma departamental dentro de la Empresa, porque aunque existen categorías en los diferentes departamentos de la misma rama, son de profesión u oficio distinto, por lo que se reconoce la justificación legal de líneas ascendentes diferentes en cada departamento.

En cada uno de los departamentos existirán tantas líneas ascendentes como profesiones u oficios existan en el departamento y siempre que dentro de dicha profesión u oficio existan pluralidad de categorías.

La línea ascendente estará constituida tomando en cuenta el salario correspondiente a cada una de las categorías que correspondan a una misma profesión u oficio que correspondan, o sea, aquellas que entre sí exista preparación sucesiva de la misma profesión u oficio correspondiente y en relación al salario de cada una de ellas.

Cuando se decida cubrir una vacante definitiva o una vacante temporal de más de treinta días, será cubierta por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior dentro de la línea ascendente respectiva en el departamento correspondiente.

dad y capacidad necesarios para el desempeño del trabajo en forma eficiente y correcta.

El trabajador a quien corresponda el ascenso deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlo en la forma que determine la Empresa en los términos autorizados por la Ley en todo caso quedará sujeto a un periodo de prueba no mayor de 30 días.

El trabajador sólo tendrá derecho de ascenso, cuando se trate de vacante inmediata superior a su línea ascendente y siempre que haya hecho la solicitud correspondiente en los términos previstos en este Contrato y esté previamente capacitado en los términos antes mencionados.

TRIGESIMA CUARTA.— Cuando se trate de vacantes en que no exista derecho de ascenso, como en el caso en que no exista categoría inmediata inferior, la Empresa podrá seleccionar libremente dentro de los trabajadores de planta a la persona que a su juicio pueda desempeñarlo, tomando en consideración su capacidad, competencia, asiduidad y buen record de servicios.

En igualdad de condiciones se dará preferencia al trabajador de mayor antigüedad. Si entre el personal de planta y a juicio de la Empresa no hubiere ninguna persona que llene los requisitos anteriores, la Empresa podrá elegir de entre los trabajadores suplentes; pero si tampoco hubiere persona que reúna los requisitos que requiere el puesto, a juicio de la Empresa, cubrirá la vacante con una persona de nuevo ingreso, cuya selección se hará en los términos del presente Contrato Colectivo.

TRIGESIMA QUINTA.— Todo trabajador que cubra alguna vacante quedará sujeto a un periodo de prueba hasta de 30 días efectivos de trabajo y si dentro de dicho término la Empresa objetara su competencia se procederá en la forma siguiente:

- a).— Si el trabajador ascendido es trabajador de planta, regresará a su puesto anterior.
- b).— Si fuera suplente y se tratara de una vacante definitiva tomará nuevamente su carácter de suplente.
- c).— Si fuera trabajador de nuevo ingreso, será separado del servicio sin responsabilidad para la Empresa por encontrarse en periodo de prueba.

TRIGESIMA SESTA.— El patrón no está obligado a tener cubierto un número fijo de plazas; los puestos tabulados no tendrán otro efecto que el de señalar el sueldo que debe recibir cada trabajador según su categoría, sin que ésto signifique de ningún modo que el patrón tenga obligación de tener trabajadores en todas las categorías.

TRIGESIMA SEPTIMA.— Dependerá de las facultades de administración de la Empresa, la correspondiente a establecer o crear puestos de nueva creación, teniendo libertad para fijar su número, aumentando los existentes o creando plazas nuevas no tabuladas. Cuando se trate de plazas nuevas, la Empresa asignará el salario que a los mismos corresponde.

TRIGESIMA OCTAVA.— Los trabajadores están obligados a prestar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero normales requeridos para la realización del trabajo en forma eficiente y correcta, por lo que la intensidad y calidad del trabajo en forma eficiente y correcta, por lo que la intensidad y calidad del trabajo serán de tal naturaleza que se

obtenga un 100% - cien por ciento- de rendimientos en los términos indicados.

TRIGESIMA NOVENA.- El personal será distribuido a juicio de los jefes de acuerdo con las necesidades del servicio.

Quando un trabajador no tenga suficiente trabajo dentro de su categoría, o teniendo lo sea conveniente, a juicio del patrón, la realización de otro trabajo el personal deberá laborar de acuerdo con las órdenes del patrón.

Quando un trabajador pase a desempeñar un puesto distinto al que tenga asignado, percibirá el sueldo correspondiente al puesto que se le lleve, si es igual o mayor al de su asignación.

Si es inferior, seguirá percibiendo el salario correspondiente a su puesto de planta.

Los trabajadores están obligados a obedecer a sus superiores en los términos indicados en la presente cláusula.

CUADRAGESIMA.- Si el trabajador no desempeña sus servicios en los términos de eficiencia indicados, o no acatare las órdenes del patrón, no realizare los actos preparatorios y posteriores indicados, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y sin derecho a indemnización alguna.

CUADRAGESIMA PRIMERA.- El presente contrato se celebra por tiempo indefinido, sin que pueda ser rescindido, revisado ni modificado íntegramente o en parte, sino con sujeción a lo establecido en la ley, estableciéndose como fecha en que vencerá el plazo para los efectos de su revisión, independientemente de la fecha de su depósito, el día _____ quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes y el otro se depositará ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, para que surta los efectos legales del caso.

Lechería, Municipio de Tultitlán Distrito de Cuautitlán, Edo. de México, a los _____ del mes de _____, de mil novecientos setenta.

FABRICA NACIONAL DE VIDRIO, S. A.

ALIANZA DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA VIDRIERA Y SIMILARES
DEL ESTADO DE MEXICO.

Gerente General

Secretario General

NUEVA FABRICA NACIONAL DE VIDRIO, S.A.

ALIANZA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA VIDRIERA Y SIMILARES DEL ESTADO DE MEXICO.

Sr. Agustín Centeno

Sr. Leopoldo Cerón

Gerente General

Secretario General

Tabulador de salarios que registra del día de de 1970
al de de 197

Silon - Hornos

Peón 32.00

Formado

Operador I.S. 52.00

Ayudante de Mayordomo 43.00

Peon 32.00

Revisión - Empaque

Revisor -- Empacador 45.00

Peón 32.00

Control de Calidad

Peón 32.00

Mantenimiento

Mecánico Automotriz 55.00

Mecánico de Máquinas 50.00

Ayudante Mecánico de Máquinas 43.00

Aprendiz Mecánico de Máquinas 32.00

Electricista 61.00

Carpintero 50.00

Albañil de Primera 44.00

Albafil de Segunda	43.00
Ayudante de Albafil	32.00
Flomero de Primera	55.00
Flomero de Segunda	48.00
Aprendiz de Soldador	32.00

Almacenes de Moldes

Reparador de Moldes de Primera	50.00
Reparador de Moldes de Segunda	47.00
Reparador de Moldes de Tercera	45.00
Aprendiz de Reparador de Moldes	32.00

Bodegas

Operario (Carro de Estiba)	40.00
Peón	32.00

Servicios

Barrendero	32.00
Bañero	32.00

Decorado

Maquinista	46.00
Revisor- Empacador	44.00
Peón	32.00

México, D. F., a de

de 1970

Sr. Agustín CentenoSr. Leopoldo Carrón

CONCLUSION

La Sociología del Trabajo es la disciplina encargada de estudiar los problemas de tipo laboral y las condiciones en las cuales desarrollan sus actividades los trabajadores dentro de una empresa. Esta disciplina debe ser una de las más importantes en aquellos países desarrollados o subdesarrollados.

En México, no tiene la Sociología del Trabajo la importancia que debería tener.

En el estudio realizado se pudo observar como la Sociología del Trabajo interviene fuertemente en el desarrollo de los contratos colectivos, así como en el cambio que experimenta el trabajador para conseguir mejores condiciones de vida.

Los contratos colectivos de trabajo encuentran su fundamentación a finales del siglo XVIII y XIX cuando se inicia en Inglaterra el período denominado Revolución Industrial; ya que es aquí donde surgen los grandes problemas entre los cuales encontramos los abusos de los patronos llegando al grado de explotación y esclavización del individuo en el lugar de trabajo.

Por ella en los últimos años se ha determinado que -

el contrato colectivo es el documento impuesto al patrón con el objeto de regular las condiciones de trabajo y toda empresa debe contar con dicho documento para su ejecución.

El contrato colectivo de trabajo tiene implicaciones de tipo social, pues este se aplica a todo el personal sindicalizado que presta sus servicios en una empresa, - así pues debe ser aplicado con el objeto de poder lograr o hacer cumplir las prestaciones y garantías que se encuentran contenidas en el mismo. El contrato colectivo - es un factor condicionante de la conciencia de clase, ya que mediante este el trabajo conoce cual es su lugar dentro de la empresa y del grupo social, pues el patrón tiene una obligación para su firma y mediante la negativa - se da la unión de los trabajadores, los cuales mediante el movimiento de huelga lo obligan a su aceptación, así como a su respeto y cumplimiento.

El contrato colectivo, además de tener dentro de sus cláusulas un carácter eminentemente económico, cuenta con otras de carácter social, prerrogativas y distinciones -- que han logrado los trabajadores durante el transcurso - del tiempo, todas ellas debidas al carácter dinámico y -- evolutivo que tiene el contrato, ya que periodicamente es revisable y modificado con lo que rebasa muchas veces a - la ley, por su carácter dinámico y evolutivo.

Estamos conscientes de que la única forma de mezclar los factores económicos de capital y trabajo es mediante el contrato colectivo y éste es el medio idóneo, el instrumento mediante el cual los trabajadores logran beneficios económicos, no importa que en su apariencia representen un beneficio de carácter social. El contrato colectivo viene a ser el punto de equilibrio entre el capital y el trabajo.

Tomemos conciencia de la importancia que reviste en la economía de una nación la revisión de los contratos colectivos de trabajo, de ahí que el Estado no sea ajeno a los mismos. Por lo que por regla general interviene fijando los parámetros y normas a seguir para lograr la fijación de los salarios y de esta forma no vayan a ocasionar desajuster en la Economía Nacional.

En toda revisión o firma de un contrato colectivo intervienen fuertemente el Estado como órgano conciliador y normador de lo que considera es justo e injusto según los dictados del interés social, podríamos decir que los contratos colectivos forman parte de la planificación económica pues viene a ser el punto medio entre el capital y el trabajo. Toda vez que es presentado en un plico petitorio para su firma.

La conformidad del trabajador se debe estimular fundamentalmente en tres formas: la que se debe u origina - por la costumbre y tradición dentro de la empresa, la -- conciencia autorreguladora donde juega un papel importante la sensibilidad y actitud del individuo frente a las cláusulas y condiciones de trabajo.

Las grandes variables sociales que determinan la posición conciliadora entre el patrón y el trabajador son: los modos cambiantes de la conformidad, la reciprocidad, las sanciones, la solidaridad y el consenso, la conformidad e individualidad, y las válvulas de seguridad institucionalizadas.

Si en toda empresa existieran los elementos sociológicos antes mencionados no habrían tantos problemas sociolaborales como ocurren en la gran parte de las veces, ya que los mismos conforman la voluntad social de los -- trabajadores.

La dinámica y vida que tiene el contrato colectivo - se le dan los propios trabajadores por conducto de un sindicato, ya que el contrato colectivo es un ente vivo que nace, crece, muere, tiene derechos y obligaciones.

Así mismo, la vida de un contrato es su adecuación periódica al contexto económico-social y ello debido a las revisiones bianuales y anuales. Pero como el trabajador desconoce los elementos administrativos y jurídicos es necesario que el Estado intervenga por medio de la asesoría y tutela por parte de las autoridades laborales.

El contrato colectivo cuenta con: una envoltura, un elemento normativo y un elemento obligatorio.

Las teorías de la Sociología del Trabajo determinan que los conflictos laborales se dan por una serie de etapas a saber:

- a) Etapa de abuso;
- b) Etapa de lucha;
- c) Etapa de negociación;
- d) Etapa de cooperación y
- e) Etapa de participación

En el caso práctico que hemos analizado nos podemos dar cuenta de que la Unión Obrera Independiente, es la más conflictiva, pues no acata las resoluciones que le imponen las autoridades y no se conforma con los aumentos determinados por las leyes o decretos. Esto lo pudimos observar al analizar los salarios que perciben los obreros en la nueva Fábrica de Vidrio, S. A. de C. V. analizada y que es representada sindicalmente, por un sindicato afiliado

do a la U.O.I., tienen salarios más altos que en otras - pertenecientes al mismo ramo.

La empresa, cuando estaba afiliada a la C.T.M. exis tía una gran inconformidad social por parte de los traba jadores ya que el sindicato no defendía los intereses de los trabajadores (existían malos tratos, despidos, venta de plazas a los trabajadores eventuales, no conocían el contrato colectivo, mismo que no contaba con un reglamen to interior de trabajo), y las condiciones laborales eran impuestas por el patrón de tal forma las sanciones no se encontraban reguladas e institucionalizadas.

Ya para el año de 1973 se observará un cambio en las condiciones generales del trabajo, pues el sindicato lo - gra su incorporación a la Unión Obrera Independiente, mis ma que empieza a presionar al patrón con el objeto de lograr mejores condiciones en el trabajo; se implementa un reglamento interior de trabajo, existen prestaciones (aguu inaldos y días de descanso) mucho muy superiores a los que determina la L.F.T. de todo ello, nos podemos percatar que la Unión Obrera a conseguido que el contrato colectivo ten ga una dinámica en la cual se vayan implementando operati- vidad y comprensión no sólo de los elementos legales.

Destacando el elemento social el cual debemos de con-

siderarlo como el más importante por su dinamismo y por representar la voluntad expresa de los trabajadores como grupo social organizado.

La C.T.M. no ha podido lograr los incrementos salariales que debería por ser una organización contratada por el Estado, en donde en vez de luchar por los intereses colectivos de los trabajadores; lo único que busca es el de obtener puestos de representación política, mis mos que sirven para determinar su posición reguladora.

BIBLIOGRAFIA

A, Touraine, "La conscience ouvrière; Paris: Seuil, 1966; J.H. Goldthorpe, D. Lockwood, F. Bechgofer and J. Platt, The Affluent Worker. Cambridge: Cambridge University Press. 1968; H. Kern and H. Schumann, Industriearbeit and Arbeiterbewusstsein 1970.

A. Podgórecki, "Pięc funkcji socjologii, studia socjologiczne, 2 1966.

Biblioteca Salvat de Grandes Temas "La pobreza en las grandes ciudades"; Salvat Editores, S. A.; Barcelona, 1973 No. 11.

Biblioteca Salvar de Grandes Temas "El Desarrollo Económico"; Salvat Editores, S. A.; Barcelona 1973 No. 25.

Biblioteca Salvat de Grandes Temas; "La planificación económica, S. A.; Barcelona 1973, No. 86.

Biblioteca Salvar de Grandes Temas; "La sociedad de consumo"; Salvat Editores, S. A.; Barcelona 1973. No. 54.

Biblioteca Salvat de Grandes Temas. "La economía mundial" Salvat Editores, S. A.; 1973 No. 55.

Biblioteca Salvar de Grandes Temas "La sociología"; Salvat Editores; Barcelona, 1973. No. 57.

Cabazos Flores, Baltasar. "Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada; La Edición, Ed. Trillas, México, 1978.

Carnelutti, Francisco. "Sistema de Derecho Procesal Civil; Ed. Martínez Roca; Argentina, 1954.

De la Cueva, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa; México, 1972.

De Bueno Lozano, Nestor. "La Decadencia del Contrato"; (Obra citada por Baltasar Cabazos Flores); Nueva Ley del Trabajo Tematizada; La Edición. Ed. Trillas; México, 1978.

Duguit, León. "Teoría del Acto Jurídico"; Ed. Porrúa, Argentina, Barcelona, 1944.

Chinoy, Ely. "La sociedad: una introducción a la Sociología" Ed. F.C.E.; México, 1966.

E'vers Conde, Juan Enrique Federico. "El régimen jurídico de los trabajadores de confianza" Tesis Profesional; UNAM, México, 1973.

Gutiérrez y González, Felipe. "Derecho de las obligaciones" Ed. Poblana; México, 1967.

Información Dinámica de Consulta. 29 de julio, año II; No. 31. quincenal, México. 1987.

Ley Federal del Trabajo. Actualizada con índice temático; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 6a. Edición; México, 1984.

Marx, Carlos y Engels, Federico. "El Manifiesto del Partido Comunista", Ed. Lenguas Extranjeras; Pekin, 1971.

Ortega Arenas, Juan. "México, al final del signo XX" teoría para la acción II; Ed. Claridad, S. A. de C. V. México, 1987.

Rousseau, Jean Kacques. "El contrato social"; Ed. Sarpe, España, 1983.

Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, México, 1972.