

393
28



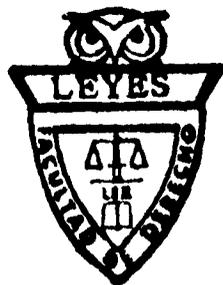
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LAS COMISIONES MIXTAS EN LAS EMPRESAS DE LA
RAMA FEDERAL.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A I
MARTHA | HERNANDEZ HERNANDEZ



FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1995



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A MI PADRE: Gracias a su amor,
dedicación, esfuerzo y ejemplo en e l
trabajo y el hogar, que fortaleció mi
empeño a veces inconstante de ver
terminada mi carrera.

A MI MADRE: Mi gratitud infinita por su amor, sus cuidados, su dedicación para poder ver realizado un sueño más al lograr una de sus metas, el que yo fuera una profesionalista.

A LA FACULTAD DE DERECHO: Quien
junto con todos los maestros hicieron
posible mi mas grande anhelo, el
poder obtener mi titulo de Licenciado
en Derecho.

A LA LICENCIADA GUADALUPE SANCHEZ

**JIMENEZ: Por su apoyo incondicional al
hacer posible la terminación de este
trabajo, para obtener mi título de
Licenciado en Derecho.**

INTRODUCCIÓN.....	1
--------------------------	----------

CAPITULO PRIMERO: CONCEPTOS GENERALES.....1

1.1. Las Comisiones Mixtas.....	2
1.1.1. Clasificación.....	5
1.2. Empresa.....	16
1.2.1. Empresas en la Rama Local.....	22
1.2.2. Empresas en la Rama Federal.....	23
1.3. Trabajador.....	27
1.4. Patrón.....	31
1.5. Contrato Colectivo de Trabajo.....	33

CAPITULO SEGUNDO: ALGUNAS CONSIDERACIONES

HISTÓRICAS SOBRE LA CREACIÓN DE LAS COMISIONES

MIXTAS.....	39
--------------------	-----------

2.1. De la Conquista a la Independencia.....	40
2.2. La Constitución del 1917.....	45
2.3. Proyectos para la Federalización de la Legislación Laboral.....	52
2.3.1. Código de 1928.....	53
2.3.2. Código de 1929.....	54
2.3.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	54
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	58

CAPITULO TERCERO: LAS COMISIONES MIXTAS Y SU MARCO LEGAL.....	62
3.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	63
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	68
3.3. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	77
3.4. Contratos Colectivos de Carácter Obligatorio.....	82
CAPITULO CUARTO: LAS COMISIONES MIXTAS.....	92
4.1. Naturaleza Jurídica.....	93
4.2. Integración.....	96
4.3. Requisitos para formar parte.....	104
4.4. Funciones y facultades.....	106
CAPITULO QUINTO: LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL COMO ENCARGADA DEL CONTROL DE LAS COMISIONES.....	117
5.1. Función de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.....	123
5.2. Tipos de Inspección.....	128

5.3. Control, objeto y finalidad de las	
Inspecciones.....	131
5.4. Sanciones.....	139
CONCLUSIONES.....	146
ANEXOS.....	150
BIBLIOGRAFÍA.....	157

I N T R O D U C C I Ó N .

Nuestro estudio se avoca específicamente a la evolución histórica-jurídica de los organismos de colaboración entre los obreros y los patrones, como son las comisiones mixtas, las cuales han sido creados para cuidar y hacer valer los derechos de los trabajadores.

De esta manera enfocaremos esta relación en las empresas que la Constitución establece como la rama federal, así como los órganos del Estado que se encargan de vigilar su adecuado funcionamiento, como lo es la Secretaría del Trabajo Social, a través de su Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Esperando que con este breve estudio nos demos cuenta de que realmente estos organismos de colaboración no son realmente eficaces dentro de los centros de trabajo, a pesar de que su función es cuidar que dentro de la empresa las condiciones en las que el trabajador desempeñe sus labores sean óptimas para el desarrollo armónico y cumplimiento de las medidas de seguridad, así como cuidar que no haya violaciones a las condiciones generales de trabajo que la Ley establece, y de los acuerdos, reglamentos y contratos.

CAPITULO PRIMERO: CONCEPTOS GENERALES.

1.1. Las Comisiones Mixtas.

1.1.1. Clasificación.

1.2. Empresa.

1.2.1. Empresas en la Rama Federal.

1.2.2. Empresas en la Rama Local.

1.3. Trabajador.

1.4. Patrón.

1.5. Contrato Colectivo de Trabajo.

1.1. Las Comisiones Mixtas.

En el título sexto de nuestra Carta Magna se encuentra la reglamentación relativa al Trabajo y a la Previsión Social.

Siendo el artículo 123 constitucional, el que reglamenta la Ley Laboral. El apartado A de dicho artículo se refiere a los derechos y obligaciones del capital y del trabajo; el B regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

Que a la letra dice: " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social, para el trabajo, conforme a Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:..."

Este artículo se divide en dos apartados los cuales establecen el contenido que regirá de una manera general todo contrato de trabajo; el apartado "A" es para los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos;

el "B" es para los trabajadores que prestan sus servicios para los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal.

En su fracción XVI otorga la libertad para que " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos , asociaciones profesionales, etc.;"

En la referida fracción encontramos la base constitucional donde existe la facultad de que se puedan integrar las comisiones mixtas, ya que son organismos que se integran por personas designadas por el patrón y por los trabajadores para realizar una función que interesa ambos factores de la producción.

La Ley Federal del Trabajo vigente establece la formación de las Comisiones Mixtas de la siguiente manera:

"En los contratos colectivos de trabajo podrá establecerse la organización de las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias."

Debido a que el contrato colectivo de trabajo, es el requisito para la integración de las comisiones mixtas lo tocaremos de manera más amplia en el último punto de este capítulo.

Las comisiones mixtas también se pueden llamar organismos de colaboración obrero-patronal, los cuales a través del contrato colectivo de trabajo pueden ofrecer a las partes interesadas mayor libertad para elegir la forma de organización más apropiada a las condiciones particulares de la industria. Además, el campo de aplicación, la estructura y atribuciones de estos organismos, pueden adaptarse a las exigencias propias de cada empresa.

Asimismo, cuando el establecimiento de estos organismos de colaboración surgen de un acuerdo de voluntades entre patronos y trabajadores, se puede dar por supuesto que ambas partes han reconocido la necesidad que existe en un establecimiento y mutuamente se obligan a desarrollar todos sus esfuerzos, para permitir su mejor funcionamiento y buen éxito dentro de un ambiente de confianza.

Las comisiones mixtas se integrarán por el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón,

las cuales se encargarán de vigilar el cumplimiento efectivo de las disposiciones legislativas obligatorias, como las contractuales de carácter potestativo de acuerdo a las funciones para las cuales han sido designadas; existen cinco tipos de comisiones mixtas a saber: a) de seguridad e higiene; b) para determinar el reparto de utilidades; c) para determinar el cuadro general de antigüedades ; d) para la formulación del reglamento interior de trabajo y finalmente e) la de capacitación y adiestramiento.

Para Alberto Trueba Urbina " las comisiones mixtas de trabajadores y empresarios, pueden crear conjuntamente normas que logren un mejor equilibrio entre los factores de la producción, y las resoluciones de las mismas podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no sean inferiores al derecho objetivo social consignado en la legislación del trabajo".(1)

Agrega que "los patrones y los trabajadores, por acuerdo mutuo, podrán estipular en los contratos colectivos la organización de las comisiones mixtas, con

1 Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima edición. Porrúa. México. 1989. p.186.

las funciones económicas y sociales que estimen pertinentes asignarles".(2)

1.1.1. Clasificación.

La ordenación de las comisiones mixtas que la ley Laboral establece y que se pueden integrar de acuerdo a ésta es la siguiente:

1. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene,
(artículo 509).
2. Comisión Mixta para Determinar el Reparto de Utilidades, (artículo 125 fracción I.)
3. Comisión Mixta para Determinar el Cuadro General de Antigüedades, (artículo 158).
4. Comisión Mixta para Formular el Reglamento Interior de Trabajo, (artículo 424 fracción I).
5. Comisión Mixta de Capacitación y

2 TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Segunda edición. Botas. México. 1941. p.59.

Adiestramiento, (artículo 153 fracción I).

Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Antes de entrar de lleno al subtema definiremos que es Seguridad e Higiene; entendiéndolo por seguridad la protección tanto del personal como de los instrumentos y maquinaria que maneja el trabajador y la higiene es la precaución de mantener limpio el lugar en donde desempeña las labores el trabajador para no ocasionar accidentes o enfermedades que puedan generarse mediante la negligencia del mismo, esto con apoyo del patrón.

El trabajador y el patrón tienen la facultad otorgada por la Constitución de poder integrar un organismo de colaboración obrero-patronal llamado comisión mixta de seguridad e higiene, la cual se encargará de que el trabajador cuente con la protección adecuada para realizar su actividad y de que el lugar se encuentre libre de cualquier objeto que pueda originar un percance; estableciendo las medidas que debe cumplir el empresario.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que " el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación

los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas, las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso."

Nuestra Ley vigente la reglamenta de la siguiente manera: " En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan."

Comisión Mixta para Determinar el Reparto de Utilidades.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas permite que estos obtengan un ingreso mayor al que perciben con su salario, en virtud de que los beneficios obtenidos por la empresa deben alcanzar

a ellos en parte; ya que a través del esfuerzo del trabajo realizado se pudo obtener una cantidad excedente, la cual deberá ser repartida por la empresa a todos los trabajadores que hayan laborado durante ese año.

El artículo 123 Constitucional en su apartado A fracción IX establece " Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas..."

Así que mencionaremos cuales son las normas que se deben seguir para la determinación del reparto de utilidades.

Existe una Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la cual determina el monto anual de la participación correspondiente, que se fija tomando en consideración las condiciones generales de la economía nacional y la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión del capital.

Con base en la declaración anual presentada por el patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se deduce la participación correspondiente a los

trabajadores, de la cual se entrega copia a ellos con el objeto de que puedan formular objeciones.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales, una de ellas se reparte por igual entre los trabajadores sin consideración del monto de los salarios, la otra es proporción a los salarios devengados (días laborados) por el trabajador durante el año.

De esta manera, una vez establecida en la Constitución el Reparto de Utilidades la Ley Federal del Trabajo establece la integración de una Comisión Mixta para determinar este reparto.

Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijara en un lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.

Comisión Mixta para Determinar el Cuadro General de Antigüedades.

El cuadro general de antigüedades es un régimen escalafonario que establecen casi todos los contratos colectivos de trabajo para que se lleven a cabo los ascensos de los trabajadores.

" Los trabajadores de planta, los eventuales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad".

La Ley laboral da la oportunidad para que " se revisen las antigüedades de los trabajadores a través de una comisión mixta integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón para formular el cuadro general de las antigüedades, el cual será distribuido por categorías de cada profesión u oficio y se ordenará se le dé publicidad dentro de la misma empresa. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de conciliación y Arbitraje".

Alberto Trueba Urbina comenta que " En casi todos

Comisión Mixta para Determinar el Cuadro General de Antigüedades.

El cuadro general de antigüedades es un régimen escalafonario que establecen casi todos los contratos colectivos de trabajo para que se lleven a cabo los ascensos de los trabajadores.

" Los trabajadores de planta, los eventuales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad".

La Ley laboral da la oportunidad para que " se revisen las antigüedades de los trabajadores a través de una comisión mixta integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón para formular el cuadro general de las antigüedades, el cual será distribuido por categorías de cada profesión u oficio y se ordenará se le dé publicidad dentro de la misma empresa. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de conciliación y Arbitraje".

Alberto Trueba Urbina comenta que " En casi todos

los Contratos Colectivos de Trabajo establecen un régimen escalafonario para que se lleven a cabo los ascensos de los trabajadores. La Ley da una oportunidad para que se revisen las antigüedades, por los sindicatos o por las empresas o en conveniencia unos con otros. El trabajador inconforme con la antigüedad que se le haya señalado por la Comisión Mixta podrá hacer objeciones ante ésta y en los casos de resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que se determine jurisdiccionalmente su antigüedad".(3)

Comisión Mixta para formular el Reglamento Interior de Trabajo.

El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias, que establecen los derechos y obligaciones para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores en una empresa o establecimiento.

El reglamento contendrá :

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para la comida y periodos de reposo

3 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. p.84.

durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas que se encuentren a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

VIII: Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos , y las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX: Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se

aplique la sanción; y

XI: Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento , para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece cuales son los requisitos para la integración del Reglamento Interior de Trabajo.

En la formación del reglamento se observaran las normas siguientes:

- I. Se formulará una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo , cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III.No producirá ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley;

IV. Los trabajadores y el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

El maestro Eusebio Ramos afirma que " el reglamento interior de trabajo tienen las características funcionales de la Ley, y que en su expedición viene a constituir un acto legislativo delegado, por lo tanto se encomienda su elaboración a una comisión mixta de los representantes de los trabajadores y del patrón, y cuya vigencia es indefinida".(4)

De esta manera la comisión es la encargada de defender los derechos de los trabajadores frente al patrón y debido a que su vigencia no tiene límites, no hay el problema de que deje de existir ésta.

El maestro Alberto Trueba menciona que el Reglamento Interior de Trabajo " Tiene por objeto publicar la legislación que concierne al trabajo dentro de las fábricas o talleres, para conocimiento de los

4 RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda edición. Cárdenas. México. 1978. p.59.

trabajadores, y las normas a que debe sujetarse el trabajo en aquella, según la misma legislación o acuerdo existente entre los obreros y el patrón". (5)

Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

La capacitación y adiestramiento es actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología, para que pueda ocupar una vacante o puesto de nueva creación, así como para prevenir riesgos de trabajo e incrementar la productividad.

El artículo 123 constitucional en su apartado A fracción XIII establece: " La empresa cualquiera que sea su actividad, estará obligada a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación."

La Ley vigente establece la integración de la

5 TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Ob cit. p.63.

Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

" En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas:"

" Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del trabajo y Previsión Social."

1.2. Empresa.

Etimología.

Empresa: proviene del latín in-prehensa, con el

significado directo de toma o conquista.(6)

Cabanellas la define como: " un organismo o agrupación organizada, jerarquizada, de hombres ligados entre sí por diversos vínculos, como el salario o el contrato de sociedad, que colaboran en la realización de un fin determinado. Ese grupo posee casi siempre duración independiente de sus integrantes, por contar con personalidad diferente de los individuos que lo componen".(7)

Para nuestra Ley la empresa " es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios."

Además define al establecimiento como " la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

6 Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. II. C-D. Catorceava edición. Heliasta . Argentina . 1979. p. 58.

7 Idem.

El maestro Alberto Trueba Urbina hace referencia respecto a esta explicación diciendo: " Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se habían aceptado como ideas sinónimas , pero ahora se hace una distinción que posiblemente si no es muy técnica si sirve para diferenciar entre una entidad y otra. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios. El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente de los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra indole que no sean laborales , mas el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores con la preferencia que estos corresponde conforme a las leyes." (8)

Para el maestro Cavazos Flores " la empresa es un complejo juridico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad

8 LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ob cit. p. 30.

adecuada."(9)

Agrega que " En la empresa convergen el interés del trabajador, de ganar más y trabajar menos, con el del patrón que desea obtener utilidades por su trabajo de dirección y el riesgo de su capital invertido." (10)

Si bien es cierto que la empresa requiere de acciones y medios para lograr los fines propuestos, la finalidad principal es la producción de bienes y servicios, lo cual no sería posible sin la existencia de los trabajadores, aunque el que ponga en peligro su patrimonio sea el patrón.

El doctor Nestor de Buen Lozano , indica que " el concepto de empresa es esencialmente variable y que suele asociarse a la idea de lucro, lo cual es cierto. Afirma que la organización y dirección no valen por sí misma, ya que deben vincularse a la realización de un fin

9 CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Trillas. México. 1989. p.95.

10 Idem.

común y a todos los demás elementos objetivos:" (11)

Santiago J. Rubinstein define a la empresa como " La organización formada por elementos personales, materiales e inmateriales, que reconocen una dirección para conseguir resultados económicos o en algunos casos benéfico:" (12)

En toda empresa existen los siguientes sectores.

1. Económicos.
2. Técnico.
3. De personal y también profesional.
4. Social.

Fuero Federal y Fuero Local.

Para explicar este punto empezaremos por establecer que competencia es la limitación de impartición de justicia que tiene una autoridad para ejercerla dentro de los límites que la ley le establece; ya que en el

11 DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo Tomo I. Porrúa. México. 1977. p.270.

12 RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social. Depalma. Argentina. 1983. p. 67.

derecho procesal del trabajo ésta se establece en razón de la materia y del territorio.

La jurisdicción desde un punto de vista general, es el poder del estado de impartir justicia por medio de los tribunales o de otros órganos, como son en materia laboral las Juntas Locales de Conciliación, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Federales de Conciliación y Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje.

En nuestro país existen normas jurídicas que son aplicables a todo el territorio nacional y otras normas que solo imperan en los límites de cada Estado, para la administración de éstas hay algunas autoridades que son llamadas locales, bien por su origen, o bien por la naturaleza de sus funciones.

En materia de trabajo solo hay una Ley, que es la que legisla a nivel federal y local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero para su aplicación existen autoridades federales y locales para que ejerzan sus funciones, lo cual se determina en razón de su territorio.

La fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, ordena que " la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos ..."

Debido a la forma en que esta redactada esta fracción podría suponerse que es mayor el número de asuntos que corresponde a las autoridades locales y sólo por exclusión, a las autoridades federales; pero la realidad es que se hayan agregado tal número de ramas industriales a esta fracción, que la competencia federal es mucho más importante y extensa que la local. Esto se aplica también en el Distrito Federal, habiendo por ello en la ciudad de México, autoridades locales y autoridades federales que conocen, respectivamente, de asuntos comunes o locales y de federales.

1.2.1. Empresas en la Rama Local.

Dentro de las funciones a desarrollar por el Estado, existe una de singular importancia, y es la que consiste en la aplicación de la ley.

Esta actividad la realizan los tribunales que

previamente han sido investidos de poder para ello, pero esta función la llevan a cabo en territorio o lugar determinado, por lo que la expresión jurisdicción designa, a la vez el poder de decisión de estos órganos, el ámbito de espacio en que éste se ejerce.

Señalaremos la competencia en un sentido objetivo, se sustente en razón de la materia, es así como veremos que los conflictos obrero-patronales que no sean de la competencia de las Juntas Federales, de acuerdo con la Constitución y la Ley Federal del trabajo, son encargados para su trámite y resolución a las Juntas Locales de Conciliación, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, ya sea que estos conflictos tengan carácter de individuales o colectivos.

Por razones de competencia territorial, estas juntas están limitadas a conocer asuntos que se susciten dentro de su jurisdicción.

1.2.2. Empresas en la Rama Federal.

La Constitución establece cuales son las empresas que serán vigiladas por las autoridades federales. Por lo cual consideramos necesario para su mayor comprensión el

anotar todo el contenido del artículo 123 apartado "A".

" La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica.
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen para ello;
17. Elaboradoras de bebidas que sean envasadas o enlatas o que se dedique a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinado de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno

Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un trabajo o de una concesión federal y de las industrias que le sean conexas; y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos los que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de la Ley; respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas de actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente:"

1.3. Trabajador.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina " todo el mundo es trabajador , sin embargo, explica que es una institución extralógica de nuestro legislador ordinario, pues adopta la teoría de los tratadistas extranjeros que sostienen que el derecho del trabajo es la facultad de los trabajadores subordinados o dependientes, por una parte; y por otra la teoría civilista que se consigna en el Código Civil en el que se menciona que el jornalero esta obligado a prestar el trabajo para que se ajusten según sus ordenes de dirección de la persona que recibe el servicio." (13)

Para Dávalos Morales el término trabajador se lo da " a la persona que presta un servicio a otra aunque recibe diversas denominaciones como son : obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., pero el que ha tenido mayor aceptación es el de trabajador."(14)

Este concepto es genérico, por que se le atribuye a todas las personas que con apego a la Ley entregan su

13 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob cit. p. 84.

14 DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1988. p.75.

fuerza de trabajo a otra, sin hacer distinciones ya que constitucionalmente esta establecido el principio de igualdad, "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

Para la Ley Federal del Trabajo vigente trabajador es "...la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo persona subordinado."

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo " toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación requerido por cada profesión u oficio."

Del mismo ordenamiento tomamos los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones a saber.

I. El trabajador siempre será una persona física.

Esto significa que nunca podrá intervenir en una relación laboral, en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas ; es decir , seres humanos., individuos de carne y hueso.

II. Esta persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.

La Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad mercantil o civil, lo que resulta normal, a diferencia del trabajador que necesariamente tiene que ser una persona física, sin embargo a esta persona moral lo representa forzosamente una persona física que son los que generalmente ejercen funciones de dirección o administración en las empresas y son a los que se les considera representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

III. El servicio ha de ser en forma personal.

Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario como condición indispensable, que el trabajo sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona, porque si ocurriera de esta manera se terminaría la relación entre el trabajador y el patrón y se iniciaría una nueva entre el patrón y la persona que realiza el trabajo en nombre de la otra persona.

Euquerio Guerrero agrega " que si bien se requiere que la persona preste un servicio personal, si se excluye que el trabajo no puede ser prestado por una persona moral ya que se estaría frente de otra figura jurídica." (15)

IV. El servicio ha de ser de manera subordinada.

La subordinación es la característica más importante, ya que un hombre puede prestar a otro servicios personales y no estar ligado por una relación laboral, sin embargo, la relación obrero-patronal ha de realizarse bajo las ordenes del patrón en cuanto a lo que corresponde al trabajo contratado, por lo que si no existe una subordinación del trabajador no se esta en presencia de un contrato de trabajo. (16)

Reunidos estos elementos se podrá validamente presumir la existencia de una relación de trabajo.

Además que la subordinación de trabajo que se desempeña es el elemento característico de la relación

15 GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Onceava edición. Porrúa. México. 1980. p.33.

16 Cfr. DAVALOS MORALES, José. Ob cit. p.79.

laboral, la cual consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido con sus limitaciones establecidas desde el inicio de esa relación.

1.4. Patrón.

TERMINOLOGÍA: " A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc. lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional. de todos estos términos los que se han elegido son los de patrón y empresario porque son los que prestan menos objeciones técnicas." (17)

La Ley Federal del Trabajo vigente define al patrón como "... la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Rosalio Bailón haciendo referencia al concepto de la Ley dice que: " se entiende por persona física al hombre considerado individualmente , y por persona moral

17Ibidem p.97

al agrupamiento de individuos que se propone una finalidad reconocida por la Ley."(18)

Estamos de acuerdo que la persona que recibe el trabajo es y siempre será una persona física ya que aunque quien reciba el trabajo sea una persona moral como ya lo mencionamos, esta sin excepción será representada por personas físicas.

Santiago J. Rubinstein lo define como " la persona que dirige una embarcación. Empleador: quien imparte ordenes , paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial. Parte patronal, clase patronal." (19)

Aunque este autor le de significados diferentes, todas las personas que reciben un servicio personal independiente de la conotación que se les de la Ley lo reconoce como patrón.

18 BAILÓN BALDOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral. Limusa. México. 1984. p. 93.

19 RUBINSTEIN, Santiago J. Ob cit. p. 68.

Sánchez Alvarado nos dice que " patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada."(20)

Podemos considerar que de todas las definiciones que hemos analizado esta es la más acertada ya que cubre todos los aspectos que la Ley menciona.

1.5. Contrato Colectivo de Trabajo.

En nuestro estudio el Contrato Colectivo de Trabajo es el pilar de las comisiones mixtas ya que dentro del contenido de éste se establecen las bases sobre la integración y funcionamiento de las mismas, así como las que deban de integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo que son, como ya mencionamos a) la de seguridad e higiene, b) reglamento interior de trabajo, c) para determinar el reparto de utilidades, d) para determinar el cuadro general de antigüedades y e) de capacitación y adiestramiento.

20 SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967. p.235.

De esta manera podemos establecer que el Contrato Colectivo de Trabajo, es importante para nuestro estudio debido a que en éste se establece la organización de las comisiones mixtas con el objeto de entender determinadas funciones sociales y económicas, debido a las consecuencias de la obligatoriedad de las funciones acordadas por las partes dentro de este contrato.

Así que debido a que el contrato es tan importante haremos una breve reseña histórica.

En las empresas creadas dentro de la revolución industrial se agruparon conjuntos, más o menos numerosos de trabajadores, que se encontraban ligados con sus patrones por el contrato individual de trabajo que cada uno tenía celebrado. Sin embargo se advierte que existen acontecimientos colectivos que no son la suma o aglutinación de fenómenos individuales, sino que revisten características distintas, propias solamente de las relaciones recíprocas entre trabajadores que conviven para realizar un mismo fin o bajo una sola dirección.

El maestro Mario de la Cueva explica que la acepción de Contrato Colectivo de Trabajo " Nació en el siglo XIX, en cuya época afirmaba la doctrina de Derecho

Civil que las únicas fuentes de las obligaciones eran el Contrato y la Ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resulta que, o era un contrato productor de obligaciones o no podía producir efectos, y se llamó Colectivo, en razón de que del lado de los trabajadores participaba una colectividad humana." (21)

Nuestra Ley Laboral vigente, define el Contrato Colectivo de Trabajo como "... el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos."

De esta definición se desprenden conclusiones contradictorias, para unos nuestro contrato colectivo es normativo y para otros no es así, sino que se le considera como de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo, la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados.

21 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1979. p.337.

Eusebio Ramos, sostiene que " nuestro Contrato Colectivo de Trabajo es normativo." (22)

El maestro Euquerio Guerrero señala que " la fuente de los derechos y las obligaciones, es el Contrato Individual de Trabajo, y el Contrato Colectivo, se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornadas, salarios movimiento de personal, por escrito, en realidad en este contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y en los contratos individuales tendrían que sujetarse a estas mismas bases." (23)

El contrato colectivo de trabajo es además un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo significa; " la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo, quienes fijan las condiciones a que habrá de quedar sujeta dicha relación." (24)

22 RAMOS, Eusebio. Ob cit. p. 141.

24 Idem.

Para el maestro Mario de la Cueva, el contrato colectivo de trabajo substituyo al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la Ley es igual para todos, de tal manera que abolió las preferencias indebidas.(25)

El contrato colectivo afirma el principio de que los hombres son iguales, esto es; no quiere preferencias indebidas ni privilegios, solamente desea se respeten la justicia y la igualdad; pero no trata de atemorizar, o sea no pretende hacer hombres-masa; a trabajo igual, salario igual, pero a mejor trabajo, mejor salario. Así, de esta manera se respeta a la persona humana.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina el contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales. Por esto el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en las empresas, aunque no sean miembros

25 Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob cit. p. 276.

del sindicato que los hubiese celebrado ya que esto no es obligatorio.(26)

La Ley exige la redacción de un documento escrito en que se contengan las relaciones de trabajo, o sea el contrato de trabajo cuando no existan contratos colectivo aplicables, en nuestra opinión para mayor seguridad de las partes será conveniente la celebración de contratos individuales, ya que la doctrina y la jurisprudencia sostienen que el contrato colectivo de trabajo no sustituye a los contratos individuales.

26 Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob cit. p. 178.

**CAPITULO SEGUNDO: ALGUNAS CONSIDERACIONES
HISTÓRICAS SOBRE LA CREACIÓN DE LAS COMISIONES
MIXTAS.**

2.1. De la Conquista a la Independencia.

2.2. La Constitución de 1917.

**2.3. Proyectos para la Federalización de la
Legislación Laboral.**

2.3.1. Código de 1928.

2.3.2. Código de 1929.

2.3.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

2.1. De la Conquista a la Independencia.

Suele hacerse referencia al México Colonial, cuando se menciona el período comprendido entre la Conquista y la independencia. En rigor no es aplicable ese concepto, por lo cual nos referimos al "Reino de la Nueva España" que traduce mejor la idea política que resulto de la conquista.

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en esta época, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos.

La importancia del estudio de la Legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones. Como ha sostenido Alfonso Teja Zabre, "solamente hasta la consumación de la reforma pudo darse por derribada la estructura económica- jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país."(27)

Por ello es tan importante conocer esta legislación social que es modelo para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

27 Cit. por DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob cit. p. 266.

En las Leyes de Indias encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de un salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Estas son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero la realidad era una muy contraria ya que no se cumplían.

Resumiendo lo más importante de la Legislación de Indias, encontramos las siguientes disposiciones fundamentales:

a) La idea de reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de ocho horas, expresamente determinadas en la Ley VI del título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordeno en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. A propósito de ello, el Emperador Carlos V dicto el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como tal con el número XVII en el título

I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes de que se paguen los jornales.

d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Genaro Vásquez en la Real Cedula de 1606 sobre alquileres de indios. En lo conducente , dice la Real Cedula que se les pague (a los indios) y por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa bastimento ni otro genero de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos mas tiempo del referido, por ninguna vía.

e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.

f) La tendencia a fijar un salario mínimo para los indios en labores y minas.

g) La protección a la mujer encinta.

h) Se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

i) La protección contra labores insalubres y peligrosas y la prohibición que los menores de 18 años acarreen bultos.

j) El principio de las casas higiénicas, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante, en donde se establece que "Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos y habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos."

k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.(28)

Estas disposiciones no funcionaron en la

28 Cfr. Ibidem. p. 268.

realidad, un panorama de la situación de hecho con respecto al trabajo en las encomiendas, en las minas y en el campo, en la Nueva España la historia los da en términos negativos.

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran creación de los conquistadores y que en la vida cotidiana existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

Además podemos observar que durante este período todavía no hay antecedentes de la creación de algún contrato que pudiera regular las relaciones entre quien requería de un servicio y el que lo prestaba, ya que el trabajador no tenía derechos reales durante esta época.

Por lo demás, no se encuentran disposiciones relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones o cualquier otro documento que se hubiera redactado desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta. Mucho menos de lo que para nuestro estudio importa, es decir, de la creación de organismos integrados por trabajadores y patrones.

2.2. La Constitución de 1917.

La Declaración de derechos sociales fue la fuente del derecho agrario y del derecho obrero, como una necesidad urgente de los hombres que sufrían injusticias en el campo, las minas, en las fábricas y en los talleres.

El derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, que iniciaba con la expresión de una nueva idea de justicia, distinta la cual se encontraba opuesta al derecho civil.

El Derecho Mexicano del Trabajo se inicia en 1917 como producto de la Revolución Constitucionalista, aunque para esta fecha ya existían disposiciones en materia laboral emitidas por Vicente Villada para el Estado de México y la de Bernardo Reyes para el estado de Nuevo León, ambas sobre responsabilidad por accidentes de trabajo.

En julio de 1914 el general Huerta abandonó el poder, con el triunfo de la revolución. Al ocurrir esto Don Venustiano Carranza, jefe del movimiento revolucionario constitucionalista, anunció por decreto del 12 de diciembre del mismo año su propósito de dotar al país de una legislación laboral; así se dictaron leyes de trabajo en

12 diferentes Estados de la República a partir de ese año y hasta 1916; como ejemplo tenemos que en Aguascalientes hubo una reducción de horas de trabajo, el descanso semanal obligatorio y la prohibición de la reducción de salarios, posteriormente fueron San Luis Potosí y Tabasco, los que emitieron sus leyes pero el movimiento de mayor importancia fue el de Jalisco en el cual se establecía la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio, vacaciones, la prohibición de trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos tanto para el campo como para la ciudad, la protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la Ley del trabajo del Estado de Veracruz contenía casi las mismas características que la de Jalisco pero estableció además la existencia de escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección de trabajo y la reorganización de la justicia obrera.(29)

En discurso, Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la

29 Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1980. p.46.

reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después " todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para entender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación."(30)

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas" : La Ley agraria, de hacienda a, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 Constitucional, como son: el derecho del trabajo está

30 Ibidem. p. 47.

destinado a satisfacer los derechos de una clase social que es la trabajadora, su trabajo no puede ser considerado como una mercancía, ya que las normas contenidas en esta ley sirven para facilitar la lucha de los trabajadores organizados en contra de los empresarios; esta ley reglamenta las instituciones colectivas como son: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende además las bases del derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones, así como el trabajo de mujeres y menores, higiene y seguridad en los centros de trabajo y la prevención de los riesgos de trabajo.(31)

En abril de 1915 en la capital de la República existió un Proyecto de Ley del contrato de trabajo, elaborado por una comisión presidida por el Secretario de Gobernación , Rafael Zubarán Capmany, para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos se les concibió como contratos normativos.

Así, es la Constitución Mexicana de 1917, la que por primera vez en el mundo incluye los derechos sociales relativos al trabajador; según afirma Alberto

31 Cfr. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ob cit. p. 60.

Trueba Urbina" las garantías sociales tutelan a los económicamente débiles frente a los poderosos, frente al hombre insaciable de riquezas y de poder y tener por objeto librar al hombre de la garras de la explotación y de la miseria. El intento de supresión de la explotación del hombre por el hombre se inauguró con el ejercicio de los derechos sociales o garantías sociales".(32)

En el artículo 123 de la Constitución se establecen los principios de protección al trabajador. Al redactarse, hubo varios miembros del Congreso Constituyente en Querétaro que se oponían a incluirlo en la Carta Magna, afirmando que no se podía restringir la libertad natural del hombre para decidir su destino en la vida económica; sin embargo, después de varios días de discusión se aceptó el proyecto de este artículo que determinó los derechos de la clase trabajadora.

La relación entre el trabajador y el patrón se había regulado con anterioridad por el Derecho Privado, ya que la prestación de los servicios se regía por el contrato llamado "arrendamiento de servicios" que consideraba al

32 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.
Ob cit. p. 134.

trabajador como arrendador que proporcionaba al patrón o arrendatario su fuerza de trabajo a cambio de la renta o salario. Se encontraban trabajador y patrón en un plano de igualdad, por lo que las condiciones de trabajo eran estipuladas por ellos sin limitaciones. En la práctica el sistema no funcionaba adecuadamente, ya que el trabajador se veía obligado, por su estado de necesidad, a aceptar las condiciones de trabajo impuestas por el patrón.

El principio fundamental de este artículo fue abandonar el concepto de igualdad de las partes, estableciendo las condiciones mínimas de protección al trabajador, excluyéndose la relación del trabajo de la regulación del derecho privado para formar parte del Derecho Público; se consideró a las partes en el contrato de trabajo en situación de desigualdad y subordinación del trabajador y se estableció una protección tutelar para él.

Los derechos del trabajador que la Constitución comprende en dicho artículo son mínimos, lo cual implica que pueden ser ampliados en la legislación ordinaria o en la contratación particular, en donde se ha consagrado el derecho que tiene toda persona al trabajo digno y socialmente útil, para lo cual se promoverá la creación de empleos.

Actualmente este artículo consta de dos partes: Apartado "A" que establece los principios generales de protección al trabajador particular y Apartado "B", referente a la protección de los trabajadores al servicio del Estado, esta última parte se anexó el 21 de octubre de 1960.

El Apartado "A" incluye los siguientes aspectos:

1. Duración máxima de las jornada de trabajo y descansos obligatorios.
2. Protección a mujeres y a menores.
3. Salarios mínimos, condiciones de pago del salario y su protección.
4. Reparto de Utilidades .
5. Previsión social para el aseguramiento de la satisfacción de las necesidades del trabajador.
6. Riesgos profesionales: Accidentes y enfermedades.
7. Derecho de asociación para trabajadores y patrones en defensa de sus intereses.
8. Huelga como derecho para equilibrar los factores de la producción.
9. Paro.
10. Seguridad Social.

11. Capacitación y adiestramiento para el trabajo.
12. Proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas.

El Apartado "B" de este artículo protege a los servidores del Estado llamados burócratas, con derechos similares a los estipulados en el apartado "A", pero atendiendo a sus características propias.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la primera de este tipo fue expedida el 18 de agosto de 1931, vigente hasta el 1° de mayo de 1970, fecha en que fue abrogada y sustituida por la nueva ley en vigor.

Es reglamentaria del Apartado "B" la "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado", expedida el 27 de diciembre de 1963 que abrogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

2.3. Proyectos para la Federalización de la Legislación Laboral.

En el anteproyecto de la Constitución presentado

por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo pocos años después, el presidente Portes Gil, en julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a la facultad del Congreso para dictar leyes en materia de trabajo (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social), para que sólo éste contara con esa facultad; con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

2.3.1. Código Federal del Trabajo de 1928.

El 15 de noviembre de 1928 se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentada por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo que es el primer antecedente de la ley de 1931, sin embargo aun no se establece la creación de las comisiones mixtas.

2.3.2. Código Federal del Trabajo de 1929.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo, en este proyecto tampoco se menciona la creación de las comisiones mixtas como organismos de colaboración obrero patronal, es hasta el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931 donde se establece la creación de dichas comisiones.

2.3.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

El tercer Proyecto, que ya no llevaría el nombre de "Código" sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora tuvo en consideración las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. La Ley fue

promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

Hecho el estudio detallado de la Exposición de Motivos que antecede al Proyecto de ley, contenido en el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del congreso de los Estados Unidos Mexicanos, correspondiente a la sesión extraordinaria efectuada el 22 de mayo de 1931, no encontramos elemento alguno que nos permita conocer las razones que el legislador haya tenido para conceder a los patrones y sindicatos la facultad de estipular de común acuerdo en los contratos colectivos, la organización de las comisiones mixtas.(33)

La lectura del Diario de los Debates, a través de las sesiones extraordinarias celebradas del 10 de julio al 3 de agosto, que culminó con la aprobación del Proyecto de Ley Federal de Trabajo, y en particular, la del 31 de julio que abordó la discusión del capítulo octavo " De la

33 Exposición de Motivos contenida en el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Año I, Período Extraordinario, XXXIV Legislatura. Tomo II, No.2. p. 5-15.

Autoridad del Trabajo y de su Competencia", nos hace ver que el legislador se limitó a aprobar el referido capítulo, sin que se precisen los motivos que se tuvieron para instituir las comisiones mixtas con atribuciones económicas y sociales, y lo que resulta de mayor trascendencia, llegar a conocer la extensión y límites de esas atribuciones.

De la revisión al Proyecto de Ley Federal del Trabajo en particular, sólo encontramos consignada la creación de este tipo de comisiones mixtas bajo el Título Octavo denominado "De la Autoridad del Trabajo y de su competencia", en el artículo 332 y no en el 335 como la propia Ley lo establece. Tratándose de un Proyecto de Ley, el cambio de articulado que señalamos resulta un dato de escaso interés fácilmente explicable en razón de las modificaciones introducidas por las Cámaras legisladoras en otros artículos del referido proyecto.(34)

Artículo 335. " Los patrones y los trabajadores, por acuerdo mutuo, podrán estipular en los contratos colectivos la organización de las comisiones mixtas, con

34 Proyecto de Ley Federal de Trabajo. De la Autoridad del Trabajo y de su Competencia. Sesión extraordinaria de 31 de julio de 1931.

las funciones económicas y sociales que estimen pertinentes asignarles .

Las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones de las Comisiones Mixtas, en los casos en que las partes las declaren obligatorias".

Tal vez un antecedente para la formación de dichas comisiones lo encontramos en el siglo pasado cuando surgieron en Inglaterra los Comites Whitley cuya finalidad era solucionar los conflictos entre los patrones y los trabajadores, constituyendose en a) nacionales, b) de región económica y c) de fábrica, los cuales eran integrados por igual numero de representantes de cada clase y su misión era esencial y preponderantemente preventiva de conflictos.(35)

Independientemente de los valores de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones minimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría

35 Cfr. CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Tomo III. México. p.44.

constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley gracias a esos tres instrumentos , ha hecho factible la paz social dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales.

Podemos observar que en esta época la protección al trabajo ya es un hecho real debido a que ya existe la reglamentación del reparto de utilidades, de la capacitación y adiestramiento para el trabajo y la de la integración de un reglamento interior de trabajo, que es donde básicamente se apoya el estudio de nuestro trabajo.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Básicamente nuestro derecho del trabajo no ha sido conquistado, ya que la Ley del 1° de mayo de 1970, se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero a causa de su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fue anterior a esa fecha, aunque la presentación de la Iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso esta ley refleja una dación generosa por parte del gobierno a los trabajadores.

Los trabajos de la comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base en las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, Díaz Ordaz designó una segunda comisión y en los primeros días de 1968 se terminó el anteproyecto, por decisión del Presidente se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista; en virtud de ello se estimó oportuno que los sectores nombraran comisiones para la discusión del proyecto.

La clase patronal formó una comisión la cual fue integrada por Fernando Yanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrio, Baltasar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y Salvador Labarde, y lo mismo hizo el sector obrero observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros, criticaron abiertamente al anteproyecto al grado de que pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión vieron este como una orden presidencial, sin embargo de las gestiones de este sector se derivaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

En realidad, por iniciativa de los diputados y senadores se introdujeron modificaciones, entre las cuales se encontraba la del artículo 3° transitorio, relativo a la prima de antigüedad, pero sin alterar sustancialmente el documento original.

La Nueva Ley fue publicada en el Diario Oficial el 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo de ese mismo año, que es la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago.

Por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse las siguientes: los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de las Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de habitaciones para obreros (el cual fue sustituido por las disposiciones de

la Ley de 1970 ya reformadas).

La Ley establece la integración de las comisiones mixtas dentro del capítulo III denominado, Contrato Colectivo de Trabajo, es en su artículo 392, donde se menciona que "En los contratos colectivos de trabajo podrá establecerse la organización de las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas...", este es el fundamento para la creación de las siguientes comisiones mixtas: de seguridad e higiene, para determinar la participación de utilidades, para formular el reglamento interior del trabajo, para determinar el cuadro general de antigüedades y la de capacitación y adiestramiento, las cuales son vigiladas directamente por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

**CAPITULO TERCERO: LAS COMISIONES MIXTAS Y SU
MARCO LEGAL.**

- 3.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3.2. Ley Federal del Trabajo.
- 3.3. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 3.4. Contratos Colectivos de Carácter Obligatorio.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La palabra "Constitución" significa, en sentido vulgar esencia y cualidades de una cosa, es decir, de lo que se compone. Así, un Estado posee una constitución física compuesta por su territorio y población, además una organización social, política y económica.

Abel Ledezma Mondragón al respecto manifiesta que la Constitución es " el conjunto de normas que establecen las garantías individuales de los gobernados, el funcionamiento del gobierno, y el ejercicio de actividades económicas".(36)

Por su parte, Andrés Serra Rojas, explica que la constitución, "Es el conjunto de normas supremas que dirigen la estructura y las relaciones entre los poderes públicos y la situación de los individuos frente al Estado".(37)

36 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. comentada por Abel Ledezma Mondragón. Segunda edición. Harla. México. 1990 p. 79.

37 SERRA ROJAS, Andrés. Ciencia Política. Octava edición. Porrúa México.1985. p.345.

A la Constitución también se le denomina "Ley Fundamental", "Carta Magna", "Ley Suprema" y otras designaciones, refiriéndose a que es la Ley superior en jerarquía a todas las demás leyes, y de ella deriva todo el ordenamiento jurídico del Estado.

Una vez definida ésta, señalaremos que como norma máxima en la estructura jurídica de nuestro país se encuentra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual se convierte en elemento fundamental, no solo de las instituciones de la nación sino, también de las leyes que la rigen.

Considero que el artículo 5° de nuestra Carta Magna es importante, porque en este se da origen al trabajo digno y respetable, como principio constitucional.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, encontramos el fundamento de la materia laboral; éste se dividió en dos apartados "A" y "B"; el primero reglamenta el trabajo que se presta, podría decirse, a la iniciativa privada o sea a empresas particulares, estableciéndose como garantías mínimas de los trabajadores, la jornada máxima de ocho horas, el salario mínimo, descansos, protección al salario,

participación de utilidades, habitaciones, capacitación y adiestramiento para el trabajo, protección para accidentes y riesgos de trabajo, libertad de asociación profesional y derecho de huelga, entre otros.

De esta manera el artículo 123 contiene toda la ciencia jurídico-laboral, que pudiese tener Constitución alguna en nuestros días garantizando de esta forma, los llamados derechos sociales. Si las estudiamos de manera acuciosa, comprobaremos que las normas contenidas en la ley del trabajo no son más que el reflejo de lo establecido en la Constitución.

Así, el título sexto de la misma Constitución titulado Del Trabajo y de la Previsión Social en el artículo 123 menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley; estableciendo que las leyes sobre trabajo expedidas por el Congreso de la Unión; regirán entre los obreros, jornaleros, artesanos, domésticos, y de manera general todo contrato de trabajo.

Así, la fracción XI, establece que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las

utilidades de las empresas, regulada de conformidad con una Comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores, asimismo la ley podrá exceptuar de la obligación de repartir las utilidades a las empresas de nueva creación, establece que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta; dentro de este mismo artículo deja aclarado que el hecho de que los trabajadores tengan derecho a participar de las utilidades de la empresa no les da facultades de intervenir en la dirección o administración de la misma.

La fracción XIII señala que: Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

En la fracción XV encontramos que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza

de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquina, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas, es decir, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

Por su parte la fracción XXI señala que la aplicación de las Leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: las ramas industriales y a las empresas que ya han sido enunciadas en el primer capítulo.

De esta manera podemos ver que se han establecido los principios bajo los cuales se integraran las comisiones mixtas, tomando en consideración que para la misma integración debe existir el Contrato Colectivo de Trabajo, como ya lo hemos mencionado.

3.2. Ley Federal del Trabajo.

Si tomamos en cuenta que la Ley Federal del Trabajo establece que es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A de la Constitución; entonces es ésta la que señala la forma de integración y funcionamiento de las comisiones mixtas que son la materia de nuestro estudio, de esta manera veremos cuales son los artículos que regulan a las mismas dentro de esta parte del capítulo, dándole a la vez una interpretación.

El artículo 392, menciona que en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

En el capítulo VIII del Título Tercero denominado " Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas", se encuentra a la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades y es en el artículo 125 donde se menciona, versando de la siguiente manera; "Para determinar

la participación de cada trabajador se observarán las siguientes normas:

I.- Una Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijarán en lugar visible del establecimiento. A este fin el patrón pondrá a disposición de la Comisión, la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y de los demás elementos que disponga.

II.- Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el inspector del Trabajo.

III.- Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un termino de quince días; y

IV.- Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma Comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un termino de quince días.

Regresandonos un poco, en el artículo 117, encontramos que el porcentaje de la participación lo

determinará la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

En el artículo 118, menciona que para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados sobre la economía nacional, asimismo tomará en cuenta la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable, y la necesaria reinversión de capitales.

En el artículo 120, manifiesta que el porcentaje fijado por la Comisión, constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de la Ley se considera utilidad la renta gravable, de conformidad con las normas del Impuesto sobre la Renta.

En el capítulo III BIS, del Título Cuarto denominado " De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores", dentro del artículo 153-A, nos indica que todo el trabajador tiene derecho a que el patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en el mismo

trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados por el patrón, sindicato o la comisión mixta de este carácter y que sean aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En el subsecuente artículo, 153-B, señala que para dar cumplimiento al artículo anterior, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación y adiestramiento se proporcione dentro o fuera de la empresa, por conducto de personal propio o personal especializado, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien a la adhesión de los sistemas generales que se establezcan en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es en el artículo 153-I donde se menciona que "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de

las empresas."

Asimismo, el artículo 153-J, menciona que las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones de Capacitación y Adiestramiento, se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Mas adelante, el artículo 153-M, establece que dentro de los Contratos Colectivos deberá de estipularse sobre la obligación de los patronos de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, además se incluirá el procedimiento conforme el patrón capacitará y adiestrará a quienes ingresen a la empresa, tomando en cuenta la cláusula de admisión.

En relación, el artículo 153-N, indica que dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patronos presentarán ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer.

También se manifiesta (artículo 153-O) que

cuando no haya contrato colectivo en las empresas, se deberá de presentar ante la Secretaria del trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros setenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento, que de común acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar, e igualmente informarán de la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El artículo 153-T, menciona que a los trabajadores se les expedirán constancias de capacitación y adiestramiento cuando hayan aprobado los exámenes correspondientes, las cuales serán autenticadas por las Comisiones Mixtas y se harán del Conocimiento de la secretaria del Trabajo y Previsión Social, para el efecto los registre y los tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda.

En el artículo 153-V, se estipula que tales constancias surtirán los efectos plenos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación y adiestramiento.

Si dentro de la empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que

la constancia se refiriera, el trabajador mediante examen que le practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva, acreditará para cual de ellas es apto.

En el capítulo IV, del mismo Título Cuarto denominado "Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso", establece en el artículo 158 que "Los trabajadores de planta...tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

El artículo 159 establece que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertos por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión; para esto se tomarán en cuenta la capacidad, la antigüedad, y en

igualdad de condiciones a quien tenga a su cargo una familia, pero si para los puesto de nueva creación no existe dentro de la empresa un trabajador para desempeñar el cargo el patrón podrá cubrirlo libremente, si en el contrato colectivo no se estableció este procedimiento.

En el capítulo V, del Título Séptimo denominado "Reglamento Interior de Trabajo ", el artículo 422, nos da el concepto sobre dicho reglamento, siendo el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Asimismo señala que no serán materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Por su parte, el artículo 424, nos indica que "En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una Comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a

su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo."

Debemos establecer que dentro de una empresa puede haber contrato colectivo de trabajo sin reglamento interior de trabajo y viceversa por lo que en segundo caso no es necesario la integración de esta comisión.

Finalmente, en el Título Noveno denominado " Riesgos de Trabajo ", el artículo 509 es el que nos remite a la más importante de las Comisiones al señalar: En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

El artículo 510, nos indica el funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, deberá ser desempeñadas gratuitamente y dentro de las horas de trabajo.

Por otra parte, el artículo 512-A, indica que con el objeto de estudiar la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos de trabajo en las empresas, se organizará una Comisión Consultiva Nacional; representada por la Secretarías del Trabajo y Previsión Social, Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social, y por los que designen aquellas organizaciones de Trabajadores y Patrones.

3.3. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fue expedido en el año de 1941, originalmente consignaba en el Capítulo XI, bajo el título de "Departamento de Convenciones", el texto del artículo 30 que señalaba las atribuciones del referido Departamento; en su fracción III, señalaba que estaba facultado para: "Intervenir en el funcionamiento de las Comisiones Mixtas

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

79

que se establezcan en los contratos colectivos." (38)

El Reglamento de la misma Secretaría publicado en el Diario Oficial de fecha 9 de abril de 1957, con fe de erratas del 26 de mismo mes y año, previene en el capítulo XVI bajo el título de "Departamento de Convenciones" el artículo 137, el cual establece que "Este departamento tendrá las siguientes atribuciones:...c) Intervenir en el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de fábrica o industria que se establezcan en los contratos colectivos y en los de carácter obligatorio." (39)

El hecho de que la autoridad de trabajo intervenga en el funcionamiento de los organismos paritarios, surgidos de los contratos colectivos de carácter obligatorio, se encuentra, en nuestra opinión, supeditado a la condición previa y fundamental de que los interesados en crear las comisiones mixtas pacten dicha intervención. No consideramos posible por ende que la autoridad de trabajo pueda legalmente intervenir en forma oficiosa.

38 Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1941.

39 Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 9 de abril de 1957.

La consideración anterior, pensamos, encuentra su fundamento en el espíritu de la Ley, pues otorga amplias facultades a empresas y sindicatos para organizar sólo por acuerdo mutuo esas comisiones. De lo expuesto, derivamos que cualquier intervención de la autoridad al respecto, congruente para facilitar el funcionamiento de las comisiones, sería contraria a la Ley si opera de oficio.

La libertad que la Ley otorga a las partes no puede resultar restringida, ni debe ser contrariada por una reglamentación de la autoridad encargada de aplicar la misma Ley.

En el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de diciembre de 1990; fe de erratas publicadas el 3 de enero de 1991 y 15 de febrero de 1993, nos encontramos que en el Capítulo I se encuentran cuales son las facultades de dicha Secretaría.

Así, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el despacho de los asuntos que expresamente le encomienda la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo y otras.

Por eso es que veremos mas adelante la facultad que tienen algunos funcionarios y Direcciones Generales sobre las Comisiones Mixtas.

Dentro del Capitulo IV, el cual es llamado " De las Atribuciones del Oficial Mayor ", se encuentra el articulo 8, el cual menciona las facultades de dicho funcionario, estipulando que le competen las unidades administrativas que se le adscriban, las que especificamente le atribuya el Secretario; asimismo en la fracción VII de este articulo, se establece que tiene la atribución de mantener actualizado el escalafón de los trabajadores, promover su difusión y proponer al Secretario la designación o remoción, en su caso, de quienes deban representar a la Secretaria ante la Comisión Mixta de Escalafón.

En el articulo 10-bis se encuentra a la Coordinación General de funcionarios Conciliadores, que dentro de sus facultades tienen la de Intervenir, cuando sea el caso, en el funcionamiento de las comisiones mixtas de fábrica o industria que se establezcan en los contratos ley.

En el articulo 15, encontramos que la Dirección

General de Capacitación y Productividad, tiene como una de sus facultades, cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como establecer los criterios generales que señalen los requisitos que deben de observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento en relación con cada rama industrial o actividad y por último el aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que presenten los patrones y llevar los registros que corresponda.

El artículo 21, indica que la Dirección General de Inspección Federal del trabajo tiene como una atribución, el vigilar el funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Y por último, el artículo 22, menciona a la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, que dentro de sus funciones se encuentra el promover el establecimiento, registro y funcionamiento de comisiones mixtas de seguridad e higiene y, respecto de las registradas, efectuar el seguimiento necesario para su evaluación y control, debiendo prestar a los integrantes de dichas comisiones, capacitación y asesoría.

3.4. Contratos Colectivos de Carácter Obligatorio.

El llamado contrato ley, no es un contrato ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde algunos no lo deseen, por ser generado por dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hayan solicitado la celebración del contrato; tampoco es una ley, ya que su vigencia no es general, ni tiene las características de los actos emanados del poder legislativo.

Para nosotros la denominación correcta de esta institución jurídica sería la de pacto industrial de trabajo, ya que dicha institución regula las condiciones de trabajo de una rama de una industria determinada y específica.

Por definición legal el contrato ley es el convenio celebrado entre 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 debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio 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.

Generalmente los patronos no realizaban los contratos ley por considerar que establecía un nivel de igualdad para todas las empresas, perjudicaba ostensiblemente a las pequeñas empresas; los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía, por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

Los contratos ley que actualmente existen dentro de la República Mexicano son los siguientes:

1. De la industria textil del ramo de seda y de toda clase de fibras artificiales y sintéticas;
2. de la industria textil del algodón y sus mixturas;
3. de la industria de la lana en la República Mexicana;
4. de la industria textil del ramo de géneros de punto;
5. de la industria textil del ramo de fibras duras;
6. de la industria azucarera, alcohólica y similares de la República Mexicana;

7. de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados;
8. de la industria textil del ramo del listones elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard.
9. de la industria del radio y la televisión, en dentro de toda la República Mexicana.

Estos contratos pueden celebrarse para las industrias de jurisdicción federal o local, según lo establece la Ley, pero de acuerdo a la práctica no existe ningún contrato ley local.

Su finalidad es establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria:

- a) En todo el país;
- b) en varios estados;
- c) un estado;
- d) en una zona económica que abarca varios estados;
- e) en una zona económica que forma parte de un estado.

Las características principales de este tipo de

contrato son las siguientes:

1. Es un contrato de industria.
2. se solicita la celebración ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
3. debe ser firmado por varios patrones.
4. es revisable 90 días antes del vencimiento.
5. no puede exceder de dos años.

Pueden solicitar la celebración de este contrato, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria o en una o varias entidades federativas, en una o mas zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Dicha solicitud se presentará en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o más entidades federativas, al gobernador del estado o territorio o al jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local.

En cada empresa la administración del contrato ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella al mayor número de trabajadores.

Para un mejor conocimiento de lo que se establece en un contrato ley, por lo que respecta a las comisiones mixtas que son el objeto de nuestro estudio, tomamos como ejemplo:

Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados. Vigente 1993 - 1995.

Este contrato colectivo de trabajo es aplicable a todos los patrones y trabajadores que actualmente o en el futuro, se dediquen como actividad principal en la República Mexicana a la transformación del hule en cualquiera de sus tipos o de materiales que los sustituyan en la fabricación de productos manufacturados.

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

Este contrato tiene por objeto fijar los

derechos, obligaciones, bases y condiciones generales bajo las cuales deberán regirse las relaciones entre las partes contratantes.

Por lo que respecta a la comisión mixta para determinar el cuadro general de antigüedades menciona lo siguiente:

En las empresas existirán escalafones por especialidades, siendo los ascensos en los puestos que no estén incluidos en las mismas, por antigüedad general, la cual se tomará en cuenta a partir de la fecha de ingreso a la fábrica; también se tomará en cuenta la antigüedad y competencia del trabajador.

Los derechos de escalafón no podrán ser violados por ninguna de las partes; se establece que además cuando se requiera cubrir vacantes que se originen, ya sean definitivas, temporales o transitorias, se tomará en cuenta la reglamentación que para escalafón se fije en los reglamentos interiores de trabajo de cada negociación y en todo lo demás se regirá de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

La comisión mixta de capacitación y

adiestramiento se encargará de que las empresas y sindicatos se sujeten en esta materia a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de lo que establece este contrato sobre la materia.

También los patronos facilitaran en sus propios centros de trabajo, por su cuenta, la capacitación técnica y practica de sus trabajadores en sus propias especialidades.

Por lo que toca a la comisión mixta para determinar el reparto de utilidades, ésta se sujetara a lo establecido dentro de la misma Ley Federal del Trabajo; lo cual ya ha sido mencionado.

La comisión mixta para formular el reglamento interior de trabajo vigilará que la actividad de los trabajos se realice de conformidad con los establecido en el mismo reglamento.

Finalmente, dentro de cada fabrica se formará una Comisión Permanente de Seguridad e Higiene que estará integrada por miembros del sindicato y representantes de la empresa, según las necesidades de cada una de éstas, teniendo dicha Comisión, facultades autónomas para vigilar

y resolver sobre las medidas de seguridad que han de adoptarse, haciéndose asesorar por el médico que la negociación o el Comisionado del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las obligaciones de esta comisión son:

a) Dar parte a la autoridad correspondiente de las personas nombradas para integrarla, enviando copia del acta constitutiva.

b) Poner en conocimiento de la autoridad correspondiente, las infracciones a los Reglamentos de Higiene en el Trabajo y de Medidas Praventivas de Accidentes de Trabajo en vigor.

c) Comunicar a la autoridad correspondiente si se cumplen o no las ordenes relativas a Seguridad e Higiene giradas por ella;

d) Celebrar sesiones por lo menos una vez al mes, en las que se señalen las deficiencias encontradas en materia de Seguridad e Higiene. Hacer un recorrido en la empresa para precisar las medidas necesarias, levantando acta con las observaciones de los comisionados y de los acuerdos que se tomen, en su caso; enviando copia de la misma a la autoridad correspondiente, conservando otra cada una de las partes integrantes de la propia Comisión;

e) Imponer medidas para prevenir las deficiencias en materia de seguridad e higiene;

f) Vigilar que se cumplan las medidas preventivas que dicte;

g) Poner en conocimiento de las empresas y de los inspectores de trabajo, las violaciones a las disposiciones dictadas a fin de prevenir los accidentes y enfermedades profesionales.

h) Dar instrucciones a los trabajadores sobre las medidas preventivas;

i) Poner en practica todas las iniciativas de previsión y en general todo lo que marca la Ley Federal del Trabajo sobre esta materia.

j) Colaborar en las campañas relacionadas con cualquier aspecto de la seguridad e higiene de los trabajadores que realicen las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social. La falta de cumplimiento de estas obligaciones será motivo para que el o los responsables sean inmediatamente separados de la comisión.

Además las empresas pagaran a los miembros de esta comisión, todo el tiempo que empleen en sus funciones, ya sea dentro o fuera de sus horas de trabajo.

Todo trabajador que note en la maquinaria a su cuidado o en la ejecución de su trabajo algo que pueda poner en peligro la seguridad de él o de sus compañeros o que tenga conocimiento de que están ejecutando labores peligrosas, sin tomar en cuenta las medidas preventivas señaladas por el reglamento o las disposiciones especiales de la industria o trabajo, así como de cualquier accidente por muy leve que éste sea estarán obligados a ponerlo en conocimiento de su superior inmediato y de la comisión de seguridad e higiene o, en su caso, de cualquier miembro de la propia comisión.

Todo el personal debe saber en que lugar se encuentran las mangueras, camillas y aparatos contra incendio, para lo cual se colocarán, además, en lugar visible las instrucciones para el uso del equipo. Las empresas instruirán debidamente a las cuadrillas de salvamento o seguridad, cada seis meses por lo menos, con el objeto de que estén capacitados para todo caso de emergencia.

**CAPITULO CUARTO: L A S C O M I S I O N E S
M I X T A S.**

4.1. Naturaleza Jurídica.

4.2. Integración.

4.3. Requisitos para formar parte.

4.4. Funciones y facultades.

4.1. Naturaleza Jurídica.

Iniciamos este capítulo sobre la doctrina nacional, lamentando que la misma no haya realizado - como en otros terrenos -, un estudio mas amplio de los organismos paritarios y de sus funciones, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 392, autoriza organizar a empresas y sindicatos a través del contrato colectivo, a las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas.

De la lectura del artículo 123 de la Constitución encontramos que en ninguna de sus fracciones hace referencia a la posibilidad de crear comisiones mixtas .

No obstante lo anterior creemos imprescindible anotar que en su fracción XVI establece que " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera." lo cual para efectos de nuestro estudio es importante, en virtud de que una vez que se ha constituido un sindicato lo que sigue, normalmente, es la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo.

Lo anterior no tendría mayor relevancia para nuestro estudio si no es que a través de éste es que pueden surgir organismos paritarios como lo son las comisiones mixtas.

Ahora bien, es la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, la que prevee el nacimiento de las mismas al establecer en su artículo 392 "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de Comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias."

El artículo en estudio en su primera parte, otorga a empresas y sindicatos la facultad de organizar por mutuo acuerdo y por medio de los contratos colectivos, comisiones mixtas con atribuciones económicas y sociales que estimen pertinente asignarles. " En ejercicio de sus funciones - dice Trueba Urbina-, las comisiones mixtas vienen a constituir un factor de colaboración entre el sindicato obrero y la empresa, no sólo en lo que se refiere a las proposiciones de planes y medidas para el mejor desenvolvimiento de la producción y previsión sobre higiene y seguridad del trabajo, sino que mediante su

intervención conciliadora pueden evitar el desarrollo de conflictos tanto individuales como colectivos."(40)

Asimismo señala este autor que "en términos generales, deben entenderse por funciones económicas aquellas que versan sobre la producción en todas sus manifestaciones y por sociales las que se relacionan con los intereses generales o de categorías de la organización sindical obrera y de la empresa".(41)

Por otra parte la Ley reconoce fuerza ejecutiva a las decisiones de las comisiones mixtas, lo cual significa que estas deben ser acatadas por todos dentro de la empresa y que de no ser así puede ser sancionado su incumplimiento.

Así, la Ley Federal del Trabajo es la que determina como deben establecerse las comisiones mixtas que son la materia de nuestro estudio, imponiendo a los interesados la obligación de sus disposiciones, colocando a las empresas comprendidas dentro de su campo de aplicación sobre una base de igualdad. Por consiguiente,

40 TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 1980. p. 347.

41 Idem.

Capacitación y Adiestramiento (UCECA), se establece en el artículo 9, capítulo IV llamado De las atribuciones, que "serán funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento:

I. En materia de capacitación y adiestramiento:

a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento;

b) Estudiar y en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar comites nacionales de capacitación y adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzguen conveniente, así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comites;

c) Estudiar y en su caso sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

d) Autorizar y registrar, en los términos de la

Ley Federal del Trabajo, a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, e su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten;

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional que establece la Ley Federal del Trabajo; y

g) Establecer coordinación con la secretaria de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamiento educativos y demás disposiciones en vigor..."(42)

42 Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de junio de 1978.

De lo anterior se desprende que existe un organismo (UCECA) encargado de vigilar el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas que para capacitación y adiestramiento sean creadas.

Por otra parte, el 5 de octubre de 1979 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Oficio 91-5197 que corresponde a la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en conjunto con la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y la dirección de Capacitación y Adiestramiento, en el cual menciona lo siguiente:

" Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integraran, preferentemente, conforme a los siguientes lineamientos generales:

a) En empresas con numero de trabajadores no mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno del patrón;

b) En empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores, tres representantes de los trabajadores y

tres de los patrones; y

c) En empresas con mas de 100 trabajadores, cinco representantes de los trabajadores y cinco del patrón.

El número de integrantes a que se refieren los incisos que anteceden, podrán aumentarse en forma proporcional a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan en la empresa, a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en ella y a la naturaleza de la maquinaria y equipo empleados."(43)

" Las empresas que cuenten con menos de 20 trabajadores y tengan contrato colectivo de trabajo, informarán a la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, exhibiendo exclusivamente la forma UCECA-1 por triplicado, omitiendo la presentación de los documentos que se relacionan en el Apartado V de la misma; para las empresas que cuenten con mas de 20 trabajadores se recomienda:

a) En términos generales, integrar una sola

43 Oficio 91-5197 Integración y Funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de octubre de 1979,

comisión mixta de capacitación y adiestramiento, la cual puede contar con subcomisiones en razón de la disposición geográfica de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o de la cantidad de mano de obra que ocupe. No se informará a la UCECA sobre la integración de estas subcomisiones, pero las normas de información a que se sujetarán, deberán estar contenidas en las bases generales de funcionamiento de la comisión;

b) Cuando las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo rija en la empresa o establecimiento no sean extensivas a los trabajadores de confianza se podrá integrar una comisión mixta específica para este tipo de trabajadores;

c) Integrar mas de una comisión mixta, cuando existiendo en la empresa más de un contrato colectivo con los sindicatos titulares diferentes, no exista acuerdo entre éstos para formar una sola comisión."(44)

De igual forma podemos observar que existe el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en

44 Integración y Funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 17 de abril de 1981.

el cual se establece la forma en que se deben integrar y como deben funcionar las comisiones mixtas de seguridad e higiene.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el auxilio del Departamento del Distrito Federal, de las autoridades de los estados, con la participación de los patrones y de los trabajadores o sus representantes, promoverán la integración de comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Dichas comisiones deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades, y serán registradas ante las autoridades competentes.

Para determinar el número de comisiones de seguridad e higiene que se deberán establecer en una misma empresa, así como el número de representantes propietarios o suplentes, en su caso, que las integren, los trabajadores y patrones deberán tomar en consideración los elementos siguientes:

- I. Número de trabajadores;
- II. Peligrosidad de las labores;
- III. Ubicación del o de los centros de trabajo;
- IV. Las divisiones, planta o unidades, de que se componga la empresa;

- V. Las formas o procesos de trabajo; y
- VI. El número de turnos de trabajo.

El patrón deberá designar a los representantes de las comisiones de seguridad e higiene y los representantes de los trabajadores deberán ser designados por el sindicato. Cuando por alguna cuestión el sindicato no haga la designación, la harán la mayoría de los trabajadores.

El patrón deberá permitir a los representantes que dispongan, dentro de su jornada de trabajo, del tiempo necesario para el desempeño de sus funciones en las comisiones .

En caso de que el patrón, el sindicato o los trabajadores, no designen a sus representantes para integrar las comisiones de seguridad e higiene dentro del término establecido, las autoridades del trabajo conminarán a aquellos a que se haga la designación de los integrantes, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que corresponda.(45)

Por lo que respecta a las demás comisiones, no

45 Cfr. Reglamento General de Seguridad e Higiene. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de Junio de 1978.

existen reglamentos que marquen lineamientos para determinar su integración por lo cual se basarán en lo que establece la Ley Federal del Trabajo y se tomará en cuenta los reglamentos antes mencionados.

4.3. Requisitos para formar parte.

Para poder integrar las comisiones mixtas, se señalará, de acuerdo con las características o actividades del centro del trabajo, así como del número de trabajadores que en él presten sus servicios, el lugar o sitio en que sesionarán.

Para la elección de los representantes del patrón éste lo hará sin intervención de nadie por libre albedrío en tanto que los representantes de los trabajadores deberán ser nombrados por el sindicato, o cuando no lo hubiese, la mayoría de los trabajadores hará la designación.

Una vez designados los representantes de la relación obrero-patronal, el patrón permitirá a éstos, dentro de la jornada de trabajo, que disponga del tiempo necesario para el desempeño de sus funciones en las comisiones.

En caso de que el patrón y el sindicato no nombrarán representantes para integrar las comisiones dentro del término establecido, las autoridades del trabajo conminarán a aquellos a que se haga la designación de los integrantes, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que correspondan.

Para ser miembro integrante de cualquier comisión mixta dentro del centro del trabajo, se tendrá que cumplir con los siguientes requisitos; tanto en el caso de los representantes de los trabajadores como en el de los patrones:

- I. Que trabajen en la empresa;
- II. Ser mayor de edad;
- III. Saber leer y escribir;
- VI. Poseer la instrucción y la experiencia necesaria;
- V. No ser trabajador a destajo, salvo que todos los trabajadores presten sus servicios en tal condición;
- VI. Ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad; y
- VII. De preferencia ser el sostén económico de

una familia."(46)

Las comisiones se integrarán con representantes propietarios y suplentes tanto de los trabajadores como de los patronos. Así, los sustitutos deberán de satisfacer también los requisitos.

Cualquier modificación en la integración y funcionamiento de las comisiones, se deberá de hacer del conocimiento de las autoridades del trabajo en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de su realización.

4.4. Funciones y facultades.

Dentro de las funciones y facultades que tienen las comisiones de seguridad e higiene son las de colaborar con las autoridades del trabajo, con las sanitarias y con las instituciones de seguridad social en la investigación de las causas de accidentes y de enfermedades de trabajo, y deberán promover la adopción de las medidas preventivas necesarias. Dichas comisiones deberán cuidar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el

46 Integración y Funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de octubre de 1979.

Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de las previsiones relativas de los reglamentos interiores de trabajo, vigilar el cumplimiento de las medidas relativas a la prevención de los riesgos de trabajo, comunicando en su caso, a las autoridades del trabajo las violaciones a las mismas.

Las comisiones de seguridad e higiene deberán efectuar como mínimo una visita mensual a los edificios e instalaciones y equipos de los centros de trabajo, a fin de verificar las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en los mismos; deberán realizar tantos recorridos como juzgue necesarios a los sitios de trabajo que, por su peligrosidad, lo requieran y participar en la investigación de todo riesgo consumado, así como en la formulación y aplicación de las medidas para suprimir las causas que los produjeron.

De cada visita que efectúen las citadas comisiones, deberán levantar el acta correspondiente para asentar los hechos y las conclusiones respectivas en los términos siguientes:

Las comisiones de seguridad e higiene deberán sesionar cuando menos una vez al mes, levantando acta de

cada sesión en la que se asentará la información relativa al mes inmediato anterior, que comprenderá:

- I. Conclusiones derivadas de las visitas realizadas ;
- II. Resultados de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo ocurridos; de las probables causas que lo originaron; de las medidas señaladas para prevenirlos y de su cumplimiento;
- III. Actividades educativas en materia de seguridad e higiene llevadas a la práctica;
- IV. Otras observaciones pertinentes.

Dichas comisiones deberán promover el que los trabajadores conozcan los reglamentos, instructivos, circulares avisos y en general cualquier material relativo a la seguridad e higiene en el trabajo, así como vigilar la adecuada distribución de estas publicaciones. A fin de que los trabajadores estén debidamente enterados de los riesgos ocurridos en los centros de trabajo donde prestan sus servicios, estas comisiones deberán informar

periódicamente acerca de los análisis de las causas que produjeron dichos riesgos y de las medidas preventivas que se adopten.

También les corresponde a las comisiones vigilar que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos que señalen los instructivos, especialmente el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene relativas al trabajo de mujeres y de menores; así como el colaborar con los servicios médicos y con los de seguridad e higiene de trabajo en las empresas que cuenten con estos servicios y solicitar su asesoría en estas materias, así como en campañas para la prevención y control de la contaminación del ambiente del trabajo que se lleven a cabo, en las campañas de educación higiénica que se lleven a la práctica de las autoridades federales y locales correspondientes.(47)

Son funciones de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento las siguientes:

"a) Vigilar la instrumentación y operación del

47 Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de junio de 1978.

sistema y procedimiento que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

b) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa;

c) Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan a los trabajadores;

d) Practicar a los trabajadores los exámenes de aprobación del curso de capacitación;

e) Designar a los comisionados encargados de firmar las constancias de habilidades laborales de los trabajadores.

La comisión celebrará una sesión ordinaria mensual, y los acuerdos de ésta se tomarán por mayoría de votos."(48)

En cuanto a las comisiones mixtas de capacitación

48 Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Ob cit.

y adiestramiento los trabajadores y patronos deberán elaborar las bases generales de funcionamiento que podrán contener, entre otros, los siguientes aspectos:

1. Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento;
2. Funciones específicas que deben realizar;
3. Organización interna de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.
4. Duración en el cargo de los representantes;
5. Periodicidad y condiciones de las reuniones.
6. Normas de operación para los acuerdos de la comisión;
7. Normas de operación para el registro y control de sus actividades.
8. En su caso, normas de operación a que se sujetarán las subcomisiones mixtas de

capacitación y adiestramiento y periodicidad en que presentarán sus informes.(49)

Debemos reiterar que para la existencia de las comisiones es necesaria la existencia del contrato colectivo de trabajo o bien de un contrato ley, pues de lo contrario no habría éstas dentro de las empresas; así las demás comisiones que son : la comisión mixtas para determinar el reparto de utilidades, para determinar el cuadro general de antigüedades y para formular el reglamento interior de trabajo, no cuentan con un reglamento por lo cual avocaran su funcionamiento a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

De esta manera tomamos como referencia para poder establecer cuales serán las bases de funcionamiento de la comisión mixta para determinar el cuadro general de antigüedades al Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto en el capítulo III título Suplencias, Vacantes, Escalafones y Antigüedad.

49 Criterios y Formatos para la Constitución, Funcionamiento y Registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 10 de Agosto de 1984.

En el artículo 27 establece que " En cada empresa o establecimiento habrá un escalafón de puestos para los diferentes departamentos, el que se formará ajustándose su aplicación al escalafón general, tomándose en cuenta las necesidades de trabajo y de acuerdo con las bases que establece este Contrato Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, por necesidades urgentes de producción, la empresa podrá efectuar cambios o movimientos de su personal, dentro de su turno, a puestos diferentes de los asignados, respetando el salario fijo o promedio, e incentivos que en su caso, corresponden al trabajador.

Tomando en cuenta los cambios tecnológicos y la reestructuración de los sistemas de trabajo, a nivel de cada empresa, se podrá llevar a cabo con la participación del sindicato administrador, una reasignación de funciones y equipos de los trabajadores especializados y capacitados."(50)

50 Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto y Reglas Generales Sobre Estudios del Trabajo. Vigente del 11 de octubre de 1993 al 10 de octubre de 1995. Diario Oficial de la Federación. México. 15 de agosto de 1994.

Así, el artículo 38 menciona que " Las empresas o establecimientos y los respectivos sindicatos administradores de este Contrato Ley, oyendo a la comisión mixta de Escalafón en la empresa o establecimiento harán la clasificación del personal sindicalizado en los diferentes departamentos o secciones con el propósito de determinar la categoría que corresponda a cada puesto y a cada trabajador, para efectos del escalafón o antigüedad.

En caso de desacuerdo el sindicato administrador podrá solicitar la intervención conciliadora de la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o presentar una reclamación formal ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."(51)

De esta manera, como ya se ha mencionado, la comisión mixta para determinar el cuadro general de antigüedades o escalafón es la que deberá determinar cuales son los trabajadores de deben ascender al puesto inmediato superior que haya quedado vacante tomando en cuenta la capacidad, la antigüedad y la capacitación que requiera el puesto que se vaya a ocupar.

51 Idem.

Por otro lado, el contrato colectivo de trabajo de Distribuidora de Bebidas Valle de México, S.A. de C.V. establece que " La comisión mixta para formular el reglamento interior de trabajo será la encargada de establecer en éste el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y la empresa en el desempeño de sus labores dentro de talleres, dependencias y a bordo de los carros."(52)

En cuanto a la comisión mixta para determinar el reparto de utilidades, la misma empresa, Distribuidora de Bebidas Valle de México, S.A. de C.V. establece que: "Los repartidores o vendedores recibirán como pago anual permanente cada uno de ellos la cantidad de \$70,000.00 (setenta mil pesos 00/100 M.N.) y los ayudantes de repartidor de planta, así como las personas de interior de planta recibirán la cantidad de \$30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 M.N.), en ambos casos el pago se hará en una sola exhibición antes del día 8 (ocho) de mayo de cada año."(53)

52 Contrato Colectivo de Trabajo de Distribuidora de Bebidas Valle de México, S.A. de C.V. Vigente durante 1992 a 1994. México.

53 Idem.

De esta manera podemos observar que por lo que respecta a las comisiones mixtas del reglamento interior de trabajo, cuadro general de antigüedades y para determinar el reparto de utilidades, las empresas establecerán a su albedrío las funciones y facultades de éstas dentro de la empresa.

**CAPITULO QUINTO: LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL COMO ENCARGADA DEL CONTROL DE LAS
COMISIONES.**

**5.1. Función de la Dirección General de Inspección Federal
del Trabajo.**

5.2. Tipos de Inspección.

5.3. Control, objeto y finalidad de las inspecciones.

5.4. Sanciones.

Las autoridades del trabajo son los órganos del Estado que se encargan de regular las relaciones obrero patronal en sus respectivas jurisdicciones, entendiéndose por éstas, el ámbito espacial en donde las autoridades laborales aplican las normas de trabajo, la autoridad a la que nosotros nos referiremos en nuestro estudio es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De esta manera encontramos que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40, establece que: a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;

III.- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de

Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;

IV.- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;

V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación para el trabajo y la investigación sobre la materia, en coordinación con Secretaria de Educación Pública;

VII.- Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento;

VIII.- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

IX.- Llevar el registro de las asociaciones obrero patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;

X.- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;

XI.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;

XII.- Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;

XIII.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV.- Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;

XV.- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto;

XVI.- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social en los términos de la ley;

XVII.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;

XVIII.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos

Ahora bien, en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encontramos la Competencia y Organización de la dependencia en cuestión.

Siendo que para el despacho de los asuntos de su competencia, contará con los siguientes Servidores Públicos, Unidades Administrativas y órganos Administrativos Desconcentrados:

- Secretario;
- Subsecretarios "A" y "B";
- Oficial Mayor;
- Coordinación General de Funcionarios Conciliadores;

- Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del trabajo;
- Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales;
- Dirección General de Servicios Materiales y Servicios Generales;
- Dirección General de Asuntos Jurídicos;
- Dirección General de Capacitación y Productividad;
- Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo;
- Dirección General del Empleo;
- Dirección General de Fomento Corporativo y Organización Social para el Trabajo;
- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;
- Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo;
- Dirección General de Programación y Presupuestación;
- Dirección General de Registro de Asociaciones;
- Unidad de Comunicación Social;
- Delegaciones Federales del Trabajo; y
- Comites Integrados por Instrucciones del Secretario.

Así vemos que para el despacho de cada uno de los diferentes asuntos que sea competencia de la Secretaría, será por medio de sus Direcciones Generales y Funcionarios respectivos; y por lo que corresponde a nuestro tema, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo es la que se encargará estrictamente sobre las inspecciones que se efectuaran en los centros de labores.

5.1. Función de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

En las fracciones IV, VI, VIII y XI del artículo 40 de la ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en donde se determina la principal función de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de nuestro estudio, y considerándose que en el Reglamento Interior de la misma dependencia en su artículo 21 es en donde encontramos a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, determinándose su función de la siguiente manera:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, y en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas

por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera de cumplir las normas de trabajo;

III. Vigilar y asesorar a los patronos para que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionen a éstos los equipos y útiles indispensables par el desarrollo de tales actividades;

IV. Programar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de verificación de todo tipo en los establecimientos y centros de trabajo, de patronos sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo;

V. Realizar estudios, investigaciones y acopiar los datos que les soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patronos;

VI. Certificar por medio de los inspectores federales del trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero patronales ante la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad.

VII. Vigilar el funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo;

VIII. Señalar los plazos en que deban cumplirse las medidas de seguridad e higiene contenidas en las actas levantada por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunica a las empresas el tiempo en que deberán llevar a cabo las medidas ordenadas;

IX. Proponer el apoyo que las autoridades federativas deben prestar a la inspección federal del trabajo en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y de seguridad e higiene;

X. Proteger y vigilar de manera especial el trabajo, de los mayores de catorce años y menores de dieciséis; expedirles las autorizaciones que señala la Ley Federal del Trabajo; verificar que cuenten con su certificado médico de aptitud para el trabajo y ordenar los

exámenes médicos periódicos a los que deben someterse;

XI. Vigilar el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres; y

XII. Denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias inspectivas, cuando los mismos pueden configurar la existencia de un delito.

Dentro de las fracciones anteriores podemos observar que solo se hace mención de una sola comisión, que es la de seguridad e higiene; sin embargo en la practica podemos ver que dentro de la inspección de las normas de trabajo es requisito para el levantamiento del acta respectiva que se encuentren presentes los representantes de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, reglamento interior de trabajo, del cuadro general de antigüedades y del reparto de utilidades, y se establece que si no están presentes, se conminará a las partes a nombrar un representante provisional para que tome parte en la inspección, en relación a esto no podemos aceptar que los trabajadores sean representados en dichas inspecciones por representantes de los trabajadores y patronos que no tienen nada que ver con las comisiones antes mencionadas ya

que ellos no están encargados de verificar que se cumplan con los requisitos para las que fueron creadas.(54)

La misma Secretaria del Trabajo y Previsión Social considera que la seguridad del trabajador es importante en el centro de trabajo por lo cual es ella quien determina que se levante un acta específica para la seguridad e higiene en donde también es requisito indispensable la presencia de los representantes de dicha comisión ocurriendo lo mismo que en el levantamiento del acta de las condiciones generales de trabajo.(55)

Asimismo, en el levantamiento del acta de inspección vemos que al nombrar a los representantes de los trabajadores comúnmente lo hace el representante patronal, y no la mayoría de los trabajadores como en ocasiones se asienta en el acta, nombrando en este caso a personas de su confianza como por ejemplo el chofer, el velador, la secretaria, el office boy, entre otros. No llevándose a cabo por consecuencia la real representación de los trabajadores.

54 Cfr. anexo 1.

55 Cfr. anexo 2.

De esta manera sería obsoleto que sea la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social la que solicite su creación si cuando se requiere su presencia es la misma quien subsana su inexistencia dentro del centro de trabajo.

Dentro de la misma Dirección General de Inspección Federal del Trabajo cuenta con un Reglamento de Inspección Federal del Trabajo el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de noviembre de 1982. En el cual se establece que las disposiciones de dicho reglamento son de orden público y que regirán en todo el Territorio Nacional y que su aplicación corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el mencionado reglamento encontramos los requisitos para ser inspector, las funciones, atribuciones y las obligaciones de éstos; asimismo las prohibiciones, la práctica de las inspecciones, las notificaciones y finalmente la responsabilidad y sanciones a los inspectores del trabajo.

5.2. Tipos de Inspección.

La inspección del trabajo tendrá la función en la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones

constitucionales en materia del trabajo , de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

El artículo 27 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece que las autoridades del trabajo deberán hacer la programación de las visitas periódicas, de verificación y las iniciales que deban practicarse a los centros de trabajo.

Las periódicas se efectuaran con intervalos de seis meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que hagan los inspectores del trabajo, tomando en consideración el grado de riesgo, el número de trabajadores y los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo.

Asimismo, las autoridades de trabajo podrán ordenar la practica de visitas extraordinarias, de oficio o a petición de los interesados, haciéndose mención de ello en la orden de inspección correspondiente.

Dichas inspecciones se deberán efectuar durante las horas de labores sin distinción de turnos, en las cuales tanto el patrón como sus representantes y los

trabajadores deberán dar todo tipo de facilidades.

Las inspecciones iniciales son aquellas que se realizan a las empresas de nueva creación para que se observe que cuente con las reglas mínimas de seguridad y que tenga todos los documentos que amparen al trabajador dentro de la empresa, como lo es el que cuenten con seguro social, con algún contrato para realizar su trabajo y que se integren las comisiones mixtas que se requieren dentro del centro de trabajo.

Las inspecciones de verificación se realizan para corroborar que la empresa haya cumplido con las observaciones o modificaciones que les haya hecho mención el inspector Federal del trabajo, estos es, después de haberse realizado ya sea la inspección periódica o inicial y es porque se encontró alguna violación a la Ley federal del Trabajo o a las leyes y reglamentos de la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para cualquier inspección se requiere que los inspectores entreguen a los trabajadores o a los patronos, las notificaciones y citatorios que fuesen necesarios y hayan sido ordenados por las autoridades del trabajo, lo cual se hará constar en el acta circunstanciada

correspondiente; de la misma manera los inspectores, para practicar visitas, deberán estar previstos de ordenes del tipo de inspección o el motivo de la visita a la empresa escritas, en las que se precise el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance.

5.3. Control, objeto y finalidad de las inspecciones.

CONTROL.

En el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo en su artículo 10 se encuentran las bases para el control de las empresas en lo que respecta a las inspecciones.

Los inspectores del trabajo a través de las inspecciones se encargan:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, de la seguridad e higiene y aquellas que regulan

la capacitación y adiestramiento;

II. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en los casos de peligro inminente;

III. Recabar, para ser examinadas, muestras de las substancias y de los materiales que utilicen los establecimientos durante los procesos de fabricación, cuando se trate de trabajos peligrosos;

IV. Intervenir conciliatoriamente entre los factores de producción, cuando se lo soliciten éstos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las autoridades conferidas al respecto por la ley a otras autoridades;

V. Recabar la información que sea necesaria para mantener actualizado el sistema estadístico laboral, actividad que se desarrollará con la participación de la correspondiente unidad administrativa o entidad paraestatal;

VI. Requerir la presentación de libros, registros o documentos a que obligan las normas de trabajo, para su revisión;

VII. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas, y

VIII. Las demás que les confieran otros ordenamientos vigentes, aplicables en la materia.(56)

Para los efectos de la vigilancia en el cumplimiento de las normas relativas a la seguridad e higiene y las de la capacitación y adiestramiento, las autoridades locales del trabajo intervendrán en su carácter de auxiliares de las autoridades federales del trabajo, en los términos que establece la Ley.

Las autoridades de trabajo promoverán la integración de un directorio nacional de empresas, con el objeto de planear y controlar los programas de inspección nacional en las materias de su jurisdicción.

56 Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México. 10 de noviembre de 1982.

Los datos que resulten de las inspecciones efectuadas, se proporcionarán al organismo o autoridad competente para su procesamiento.

Para los efectos de control el artículo 23 del mencionado reglamento establece que; los inspectores del trabajo están obligados a hacer del conocimiento de la autoridad laboral competente, mediante el acta respectiva, las deficiencias y violaciones a las normas laborales que adviertan en los centros de trabajo visitados, así como a denuncias ante el Ministerio Público de los casos de omisión o falta de pago de salario mínimo general a los trabajadores que presten sus servicios en los mismos.

Los inspectores federales del trabajo son las personas mas importantes en lo que se refiere a que las empresas cumplan con todos los requisitos de ley ante los trabajadores, sin embargo, es difícil aceptar que sean ellos mismos quienes dejen en situaciones precarias al trabajador dentro del mismo centro de trabajo ya que en la practica es fácil hacer que el mismo inspector asiente en el acta respectiva que si existen documentos que no se han tramitado, o que si se cumplen con las normas de trabajo que establece la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y acuerdos; desgraciadamente no es nuevo para nadie que los

salarios de los trabajadores al servicio del Estado es muy bajo y esto propicia que el inspector asiente en las actas de inspección lo que el patrón le solicita, a cambio de una gratificación, esto es muy común cuando se trata de las inspecciones de verificación ya que se les da un plazo para que cumplan con las deficiencias encontradas en el centro de trabajo y generalmente no son cumplidas.

OBJETO.

Las inspecciones del trabajo tienen el objeto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales en materia del trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Para que esto sea posible las autoridades del trabajo, dentro de su respectivo ámbito de competencia, expedirán los manuales, instructivos, circulares o anexos que sean necesarios a fin de proveer al cumplimiento de las disposiciones de Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, debiendo para su obligatoriedad y general observancia, ser publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Para su cumplimiento en las Entidades, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobiernos de los Estados y el Departamento del Distrito Federal, podrán celebrar convenios para efectos de coordinación y unificación de criterios, planes y programas, sistemas y procedimientos de inspección que permitan la adecuada vigilancia y aplicación de los preceptos constitucionales en materia de trabajo, de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Realmente el objetivo no se cumple como se espera, pero si los mismos, directores y coordinadores de los inspectores no fueran cómplices de éstos las normas de trabajo beneficiarían realmente al trabajador y se verían menos injusticias laborales.

FINALIDAD.

El artículo 20 del reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece:

"Los inspectores del trabajo están obligados en las diligencias que efectúen a vigilar:

I. Que los centros de trabajo cuenten con las

autorizaciones, permisos o licencias de funcionamiento a que se refiere la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos;

II. Que los trabajadores que así lo requieran, conforme a la Ley Federal del trabajo y sus Reglamentos, cuenten con las autorizaciones o constancias de habilidad correspondientes expedidas por las autoridades competentes para ello;

III. Que en cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo así como a su correcto funcionamiento;

IV. Que los patronos den cumplimiento a las disposiciones aplicables al tipo de trabajo de su establecimiento, atendiendo a la rama comercial, industrial o de servicios a la que pertenezcan;

V. El cumplimiento cabal del contrato, el reglamento interior, o el documento en el que se establezcan las condiciones de trabajo, realizando en su caso, las observaciones que procedan.

VI. Que se eliminen los defectos comprobados en

las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y proponer la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente, y

VII. En general, el cumplimiento de los ordenamientos aplicables en materia laboral."(57)

La fracción III de este artículo establece que se debe vigilar que estén integradas las comisiones mixtas, sin embargo la práctica demuestra lo contrario, ya que con anterioridad mencionamos que los inspectores deben solicitar a los representantes del patrón y de los trabajadores la presencia de los integrantes de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, de capacitación y adiestramiento, del reglamento interior de trabajo, del cuadro general de antigüedades y la de participación de utilidades, pero que si los representantes de cualquiera de ellas no se encuentran en el momento de la inspección se nombrarán provisionalmente, lo cual permite la posibilidad de que tales comisiones no existan o si las hay no funcionen.

57 Ibidem.

Por otra parte, se ha establecido que para la integración de las comisiones debe haber suplentes, así que a falta de los titulares se debe pedir la presencia del suplente y no nombrar uno provisional.

5.4. Sanciones.

Para este apartado nos basaremos en el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.(58)

En el artículo 1 establece su ámbito de aplicación de la siguiente manera: "Este reglamento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto establecer el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos en los ordenamientos derivados de la propia Ley.

El artículo 1008 de la ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de sanciones administrativas

58 Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México. 17 de junio de 1983.

por violaciones a esta Ley les corresponde a las autoridades administrativas del trabajo en el ámbito de su competencia, como son el secretario del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de los Estados o por el jefe del Departamento del Distrito Federal quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

De esta manera establece en su artículo 3 que el centro de trabajo cualquiera que sea su denominación, es aquel en el que se realicen actividades de producción o distribución de bienes o prestación de servicios y en el que participen personas que sean sujetos de una relación de trabajo.

Las autoridades locales que detecten hechos violatorios a la Ley Federal del Trabajo que no sean de su competencia, remitirán a las autoridades federales administrativas del trabajo las actas y documentación en que se hagan constar tales hechos. Una vez recibida la documentación correspondiente, se procederá a su valoración y calificación.

Si en dicha acta y otras circunstancias se

presume que existen hechos que se estiman violatorios se emplazará a la persona física o moral a la que se le imputen para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas y excepciones y ofrezca pruebas.

Celebrada la audiencia y desahogadas la pruebas se dictara el acuerdo correspondiente, se declarará cerrado el procedimiento y se turnarán los autos de resolución. Del auto en que conste esta diligencia se entregará copia al compareciente o, en su caso, se hará llegar copia al interesado.

El artículo 14 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece:

Los inspectores del trabajo procederán a clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo, cuando por escrito así se lo ordene la autoridad laboral competente que la haya decretado, previo el cumplimiento de las formalidades previstas en la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 512-D de la Ley Federal del Trabajo establece que "los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar a sus establecimientos, instalaciones o

equipos a las disposiciones de esta ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ello expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se de cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la comisión mixta de seguridad e higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón, y a los representantes del Sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se

notificará por escrito a los representantes de éstos ante la comisión mixta de seguridad e higiene."

Los plazos que otorgue la autoridad laboral para corregir las deficiencias encontradas no podrán ser mayores de noventa días, ni menores de quince.

Para la cuantificación de las sanciones el artículo 992 de la Ley Federal del trabajo establece que se hará tomando como base de calculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo que se cometa la violación.

El artículo 16 del reglamento de sanciones administrativas establece que para la cuantificación de éstas además de sujetarse a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

I. Las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas consideradas para imponer la multa;

II. La adecuación entre los motivos considerados y las normas aplicables que en el caso concreto configuren

la hipótesis normativa;

III. La gravedad de la infracción cometida, o del acto u omisión que motive la imposición de la multa;

IV. Los perjuicios ocasionados a los trabajadores y a la colectividad, la capacidad económica del sujeto sancionado y la reincidencia, en su caso; y

V. Las circunstancias y razones por las que se aplica al caso concreto el monto de la sanción.

Las autoridades administrativas notificarán la resolución y remitirán las copias necesarias con firmas autógrafas a la autoridad fiscal competente, para que haga efectiva la multa impuesta; sin embargo la imposición de la sanción no libera a los infractores del cumplimiento de los actos u omisiones que las motivaron.

Del mismo modo el artículo 18 del reglamento mencionado establece que las autoridades administrativas de trabajo sancionarán las violaciones de las normas de trabajo cometidas por los patronos o por los trabajadores, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones y sin

perjuicio de las penas a que se hagan acreedores, cuando los actos u omisiones en que incurran sean constitutivos de delitos.

El artículo 19 del mismo ordenamiento mencionado agrega que cuando el contenido de las actuaciones se desprenda la posible comisión de un delito, la autoridad del trabajo, bajo su estricta responsabilidad, formulará denuncia de hechos ante el Ministerio Público.

Cuando en un solo acto u omisión se afecte a varios trabajadores, se impondrá una sanción por cada uno de los afectados. Si con un solo acto u omisión incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas.

C O N C L U S I O N E S .

PRIMERA: Las Comisiones Mixtas son organismos de colaboración entre el sindicato obrero y la empresa, en lo que respecta a los planes y medidas para el mejor desenvolvimiento de la producción, medidas de seguridad y en las condiciones generales de trabajo, además de intervenir conciliatoriamente para evitar conflictos individuales y colectivos.

SEGUNDA: La función primordial de las comisiones mixtas consiste en vigilar algunas condiciones en las que se presta el trabajo dentro de los centros de producción, las cuales se relacionan con los intereses generales de la organización obrera y patronal.

TERCERA: Las comisiones mixtas tienen, por disposición de la Ley, fuerza ejecutiva en sus decisiones, lo cual significa que éstas deben ser acatadas por todos dentro de la empresa y sancionar su incumplimiento, colocando a las empresas de la misma rama sobre una base de igualdad, beneficiando así a todos los trabajadores con las garantías que les ofrecen estos organismos.

CUARTA: Durante las inspecciones de las condiciones generales de trabajo y de seguridad e higiene, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece que al inicio de las mismas se deben solicitar la presencia de los miembros de las comisiones, los cuales pocas veces se encuentran presentes, lo que nos permite observar que, en la práctica no siempre se integran de manera permanente ya que se puede nombrar representantes provisionales,...

QUINTA: Se requiere la existencia de reglamentos para las comisiones de la formulación del reglamento interior de trabajo, del cuadro general de antigüedades y para el reparto de utilidades, donde se establezcan las funciones y facultades ya que éstas se basan en los reglamentos de seguridad e higiene o de capacitación y adiestramiento, o en las determinaciones del sindicato obrero y el patrón, lo cual no da una garantía para los trabajadores porque podrían o no integrarse.

SEXTA: Podemos observar que las comisiones mixtas funcionan de manera relativa, ya que son las autoridades del trabajo quienes subsanan su inexistencia

y quienes encubren a través de los inspectores federales del trabajo el incumplimiento de las condiciones mínimas que establecen la Ley, los acuerdos, convenios y reglamentos, ello a cambio del agradecimiento económico del empresario durante el levantamiento del acta de inspección respectiva.

SÉPTIMA: La función de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, es verificar que los hechos asentados en las actas de inspección sean verdaderos, lo cual sólo ocurre cuando el inspector no comparte parte del agradecimiento económico con sus jefes inmediatos.

OCTAVA: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con un directorio nacional de empresas, que sirve para la planeación y control de los programas de inspección nacional en las materias de su jurisdicción, el periodo entre las inspecciones es de aproximadamente de seis meses, pero hay empresas que no cuentan con una sola inspección durante el año, lo que significa que los trabajadores no cuentan con la protección que la Ley les otorga al formar comisiones mixtas.

NOVENA: Se requiere de manera urgente que haya una depuración de inspectores, subdirectores y directores corruptos, en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo para que de esta manera el trabajador cuente con los beneficios reales que les otorga la Ley.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA DIRECCION GENERAL DE PREVISION SOCIAL DEL TRABAJO.

SECCION: DIRECCION DE INSPECCION Y FORMACION

MESA:

NUMERO DEL OFICIO: 11375/92

EXPEIENTE: AD-12

ASUNTO: Acta de inspección periódica de condiciones generales de seguridad e higiene.

--- En Tlalneputla, Estado de México, siendo las diez horas con treinta minutos del día --
catorce de octubre de mil novecientos noventa y dos, con fundamento en el artículo 40 de la
Ley Organica de la Administración Pública Federal, 132 fracción XXIV, 512 apartado D, 540,
541, 542, 543 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, 17, 18, 20, 25, 26, 29, 32,
38 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, 236, 237, 238, 241, 242 y demás rela-
tivos del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y 21 del Reglamento Inter-
rior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el que suscribe C. EDUARDO MIRANDA ---
PEREZ, Inspector Federal del Trabajo, se constituye en el Centro de Trabajo "CARROCERIAS --
PRECONSTRUIDAS, S.A. DE C.V. " ubicada en fulton No. 2, 4 y 8 Colonia Fraccionamiento Indus-
trial San Nicolás Código Postal 54030 Municipio Tlalneputla Estado de México y teléfono --
3-10-97-98, a fin de dar cumplimiento a la orden de inspección No. 11375 de fecha 4 de sep-
tiembre de 1992, girada y firmada por el C. LIC. ALFONSO NIEBLA Y CASTRO, Director General
de Inspección Federal del Trabajo, en la que ordena practicar inspección periódica de con-
diciones generales de seguridad e higiene a fin de constatar el cumplimiento de las disposi-
ciones laborales y de seguridad e higiene contenidas en el artículo 123 de la Constitución
Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal de Trabajo, en el Reglamento --
General de Seguridad e Higiene del Trabajo y sus instructivos, así como de los demás reglamen-
tos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo aplicables.

---El inspector federal del trabajo que actúa para los efectos del desahogo de la diligen-
cia requiere en este acto la presencia del representante legal de la Empresa, no estando pre-
sente, previó citatorio de fecha 08 de octubre de 1992 del cual se anexa copia al presente,
recibido y firmado por el C. ANGEL ORTIZ HERNANDEZ, quien dijo ser Gerente de Relaciones In-
dustriales compareciendo para atender la inspección al C. ANGEL ORTIZ HERNANDEZ quien se
identifica con licencia de automovilista No. 9544B expedida por la Dirección General de Se-
guridad Pública y Tránsito y quien bajo protesta de decir verdad dijo tener el poder sufici-
ente para atender y recibir la presente inspección y tener el cargo de Gerente de Relacio-
nes Industriales presentando aviso de modificación al I.M.S.S. del 1º de enero de 1992 en
donde consta su cargo, además se le apercibe de los ilícitos que incurren las personas que
declararon con falsedad ante autoridades distintas a las judiciales, y las personas que com-
peticen en la presente inspección reconocen su cargo y responsabilidad, así mismo se les re-
quirió al representante patronal a fin de que se sirva designar 2 testigos de asistencia pa-
ra los efectos de la presente inspección por lo que el citado representante designo libre-
mente a las C.C. GLORIA MARTINEZ RAMIREZ Y MERCEDES SAAVEDRA ANTONIO, quienes tienen los --
cargos de Encargada de Nóminas y Auxiliar de Relaciones Industriales, y se identifican con
licencia para conducir No. 304808 expedida por la Secretaría General de Protección y Viali-
dad y con credencial expedida por esta empresa con No. 8545, con domicilios particulares --
Calle 40 # 54 Col. Sta. Rosa Delegación Gustavo A. Madero y Calle 1º de Enero No. 17 Alfre-
do V. Sonfil Atizapán de Zaragoza Estado de México. Así mismo, se requirió al representante
patronal la presencia del representante de los trabajadores compareciendo al efecto el C. --
ALFONSO ESTRADA HERNANDEZ, quien se ostenta con el carácter de Secretario de Trabajo del
Sindicato de la empresa acreditando su personalidad previo requerimiento del inspector con
el Contrato Colectivo de Trabajo donde consta dicho cargo e identificación con credencial
expedida por la empresa con el número 327 donde aparece el puesto de electricista, así mis-
mo se requirió al representante patronal la comparecencia de los representantes de la Comi-
sión Mixta de Seguridad e Higiene compareciendo por parte patronal el C. MANUEL BUSTAMANTE
ROJAS y por la parte trabajadora el C. RAUL RAMIREZ RUIZ, quienes se identifica con licen-
cia para conducir 428413 expedida por la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito
y con credencial expedida por esta empresa con No. 239, y acredita su carácter con acta de
dicha comisión de septiembre del año en curso, en las identificaciones de las personas que
intervienen aparecen sus firmas y fotografías las cuales corresponden a los portadores de

[Handwritten signatures and initials]



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA:
SECCION:
MESA:
NUMERO DEL OFICIO: 11375/92
EXPEDIENTE:
ASUNTO: hoja 2

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
RECORRIDO
OCT 15 1992
DIRECCION GENERAL

[Vertical handwritten notes and signatures]

46662

--- El inspector Federal del Trabajo, se identifica plenamente ante quienes intervienen en la vista, mostrando para tal efecto credencial con número 035, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con adscripción a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, debidamente sellada y suscrita por el C. Oficial Mayor de la Secretaría del Ramo C.P. Mario López Ariza Orozco. Documento en el que aparece la firma del Inspector así como fotografía misma que concuerda con sus rasgos físicos dicha identificación fué expedida con fecha 1° de mayo del año en curso, vigente hasta el 31 de diciembre de 1992 mostrando además el oficio de comisión del cual se deja original en poder del representante patronal el cual firma de recibido y habiendo quedado debidamente explicado en contenido y alcance de la diligencia y requeridas que fueron las facilidades necesarias para su desahogo la representación patronal manifestó dar las facilidades para el mejor desarrollo de la visita, acto seguido se requirió al representante patronal la exhibición de documentos relacionados con el cumplimiento a la normatividad laboral y cuyos rubros fueron precisados en el listado anexo que se hizo entrega con anterioridad, obteniendo los siguientes resultados: ---Actividad real: fabricación de carrocerías y artículos metálicos. --- Rama Industrial: ---Automotriz. ---R.F.C. CPR-541026-477. ---I.M.S.S. 06-02-0076-10-2 con clase IV y grado de riesgo de 2.6250% . ---Superficie de la empresa 20,000 Mts2. ---Tipo de establecimiento: ---mixto único. ---Relación de Trabajadores: actualmente en el centro de trabajo laboran un total de 1003. ---Materias Primas: lámina de acero principalmente, chasis, vidrio, cañuela y material eléctrico. ---Proceso de Producción: se recibe la materia prima mencionada anteriormente la cual pasa por el proceso de cizallas dependiendo de la materia que se emplee se corta, se dobla y se troquea según como se requiera de las piezas empleadas para surtir las áreas de subensambles, del armado y así integrar la carrocería pasando a ensamble en el mismo departamento se colocan las ventanas, armado eléctrico y neumáticos finalmente pasa al área de limpieza y pintado de las unidades y así al control de calidad. ---Sindicato titular: Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares del Estado de México C.T.M., siendo el Secretario General el C. JESUS GARCIA LOVERA, con domicilio en Josefa Ortiz de Domínguez 100 Sur Toluca Estado de México. ---Comisión Mixta de Seguridad e Higiene: Se encuentra registrada con el número TSH-063/86 integrada por cinco representantes de cada parte con sus respectivos suplentes, se presentan actas de recorrido mensual siendo la última la correspondiente al mes de septiembre del año en curso con fecha de recibido por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social el 15 de septiembre de 1992 e interrogando al respecto sobre si se realizan los recorridos de dicha comisión a los C.C. JOSE LUIS DELGADO VAZQUEZ Y MARIA DE JESUS TORRES HERNANDEZ, quienes se identifican con credenciales expedidas por esta empresa con números 393 y 8663, y con puestos de Oficial de Primera y Supervisor Administrativo, respectivamente y señalando como domicilio para su localización el de la empresa inspeccionada y firmando al margen de la presente hoja como constancia de lo acentado manifestaron que si se realiza dichos recorridos, se presenta plan de trabajo anual con fecha de recibido por la dependencia antes mencionada el 14 de enero de 1992. ---Accidentes de trabajo: en los últimos 6 meses se han tenido 3 accidentes de trabajo considerados como leves los cuales han sido reportados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de México de fechas 18 de marzo, 19 de marzo y 17 de julio de 1992. ---Autorizaciones y licencias: licencia de funcionamiento de maquinaria y equipo: se presenta a de fecha 7 de junio de 1989 con números de oficios 00620, 00622 y 00624 amparando a 32 motores, 51 motores y 28 motores, y 157 .48 HP, 404.99 Hp y 37.13 Hp, respectivamente las cuales corresponden a los 3 domicilios que contiene la presente orden y estan expedidos por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social. ---Generadores de Vapor y Grúas Viajeras: no se cuentan. ---Montacargas: se cuenta con 5 montacargas presentando licencias de montacarguistas (6) a nombre de OCTAVIANO CRUZ PEÑA, LEOPOLDO NATARET AQUINO, HERNANDEZ LIRA JESUS, RIVERA OLGUIN JULIO JOSE, GANTES CARRILLO ARTURO, LOVERA SANCHEZ ESPERIDION, con número de identificación 46662 PASA HOJA...3



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA

SECCION

MESA

NUMERO DEL OFICIO: 11375/92

EXPEDIENTE

ASUNTO: hoja 3

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
RECEPCION
061 15 1992
DIRECCION GENERAL DE
INSPECCION

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

46663

AL SECRETA...

mero de registro T-15-2-25-92-LOM-012, T-15-2-25-92-LOM-013, T-15-2-25-92-LOM-444, T-15-2-25-92-LOM-443, T-15-2-25-92-LOM-442, T-15-2-25-92-LOM-441, respectivamente.---Recipientes sujetos a presión se presenta planos autorizados por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social correspondiente a 9 equipos con números 45845, 48347, 48348, 1081, 5003, 791060/83, 009/83 y 010/83, con sus respectivas bitácoras; no se presenta actas técnicas, presentando certificados de autorización de operación por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social de fecha 7 de junio de 1989 de los cuales se anexa copia a la presente.--- Se cuenta con los servicios del Doctor José Manuel Martínez Canchola con número de registro N-PM-012/89, presentan libro médico registrado bajo el número P-15-2-25-89-LE146, dichos movimientos y registros se lleven a cabo ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social y se observa como último examen acentado en este libro el 7 de octubre de 1992, se realizan exámenes médicos de admisión y periódicos y se presenta programa de conferencias por parte del doctor en el cual aparece acentado en el mismo libro médico.---Muestreo de condiciones ambientales: del recorrido por las instalaciones de este centro de trabajo se observo emisión de solventes (cromato de zinc) en el área de pintura de CAPRE IV, no presentando estudio al respecto, se presenta estudio de ruido presentado ante la Dirección General de Inspección Federal de Trabajo el 4 de diciembre de 1991, así mismo se presenta estudio de emisión de humo de soldadura presentado ante la dependencia antes mencionada el 16 de diciembre de 1991, de los cuales se anexa copia fotostática de las caratulas de presentación y manifiesta el representante patronal que hasta la fecha no se ha tenido contestación por parte de esta secretaría.--- Equipo contra incendio: se cuenta con 156 extinguidores diferentes tipos y capacidades se cuenta con una brigada contra incendios integrada por 10 grupos por 14 elementos cada uno, se cuenta con 10 salidas de emergencia y se presenta programa de actividades de dicha brigada para el presente año presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de México el 14 de enero de 1992.---Del recorrido por las instalaciones de este centro de trabajo en compañía de las partes que intervienen se sugieren las siguientes medidas de seguridad e higiene: 1.- muestrear y cuantificar niveles de concentración de cromato de zinc cuyos niveles máximos permisibles de concentración aparece en la tabla I del instructivo No. 10 en el área de pintura CAPRE IV, aplicando los métodos e instrumentos que señalen para cada caso las normas oficiales mexicanas y enviar copia a esta secretaría del informe de evaluación del cual deberá ajustarse a los requerimientos marcados en el anexo I del instructivo 2.- mantener el piso llano en el pasillo del área de prensas CAPRE I, 3.- Ocultar la tubería que conduce agua que se encuentra a la entrada del área de puertas CAPRE I, 4.- Colocar o proporcionar de bombos a las puntedoras del área de puertas CAPRE I, 5.- Mantener el piso llano en el pasillo principal del área de asientos CAPRE IV, 6.- Colocar micas a las lámparas del área de regaderas CAPRE IV, 7.- Mantener el piso llano del pasillo de área de maquinado de ventanillas CAPRE II, 8.- Reponer los cristales rotos de los manómetros de los equipos de oxiacetileno del área de recibo de materia prima CAPRE I, 9.- Reparar lámina del techo del área de estructuras CAPRE I, 10.- Repintar las áreas de trabajo de color amarillo en el área de prensas CAPRE I, 11.- Reponer lámparas fundidas por unas en buen estado en el área de armado de ventanillas CAPRE II.---Vistos los resultados que antes se concede el uso de la palabra a las partes que intervienen para que manifiesten lo que a sus intereses convengan, manifestando al representante patronal: me reservo mis derechos para hacerlos valer en su oportunidad.---Por parte del representante de los trabajadores y demás partes que intervienen no desea manifestar nada.---No habiendo otro asunto que hacer constar en la presente acta se da por terminada siendo las trece horas con cincuenta minutos del día de su inicio y previa lectura por las partes que intervienen firman al margen y al calce de conformidad y ratificación como constancia de lo acentado y al calce lo hace el inspector federal del trabajo ante los testigos de asistencia designados dejando ejemplar autografo del acta al representante patronal el C.---

PASA AL REVERSO



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE PREVISION SOCIAL
DEL TRABAJO
SECCION DIRECCION DE INSPECCION Y PROGRAMACION
MESA DEPTO. INSPECTIVO DEL VALLE DE MEXICO
NUMERO DEL OFICIO: 10025/92
CARPETA: EB-17

ASUNTO: INSPECCION PERIODICA DE CONDICIONES GENERALES
DEL TRABAJO

---EN LA CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS DIEZ HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DIA CINCO DE NOVIEMBRE DEL AÑO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 40 DE LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL; 132 FRACCION XXIV, 527, 540, 541, 542, 543, 550 Y DEMAS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 17, 18, 20, 25, 26, 29, 32, 38, DEL REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO, ASI COMO EL 21 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EL QUE ACTUA C. FRANCISCO ARENAS NOVOA, INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO SE CONSTITUYO EN EL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO JUGOS NATURALES S.A. DE C.V. UBICADO EN CARRILLO PUERTO #318 COL. GENERAL ANAYA C.P. 03340 DELEGACION BENITO JUAREZ, DISTRITO FEDERAL Y TELEFONO 688-33-63, A FIN DE DAR DENIDO CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE INSPECCION CON NUMERO 10025/92 DE FECHA 4 DE SEPTIEMBRE DE 1992 FIRMADO POR EL C. LIC. ALFONSO NIEBLA Y CASTRO, DIRECTOR GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO EN LA QUE SE INSTRUYE PRACTICAR INSPECCION PERIODICA DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, A FIN DE CONSTATAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LABORALES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SUS REGLAMENTOS Y EN LOS CONVENIOS ACUERDOS Y CONTRATOS DE TRABAJO APLICABLES. ---EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA, PREVIO CITATORIO DE FECHA 3 DE NOVIEMBRE DE 1992, RECIBIDO Y FIRMADO POR C. DR. MIGUEL TREJO DELGADO, QUIEN DIJO SER ENCARGADO DE SEGURIDAD E HIGIENE, ANEXANDO COPIA DEL CITATORIO AL CUERPO DEL ACTA, PARA LOS EFECTOS DEL DESAHO DE LA DILIGENCIA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y SI ESTANDO PRESENTE COMPARECE AL EFECTO EL C. LIC. GUILLERMO GONZALEZ ESCALANTE, CON EL CARACTER DE GERENTE DE RECURSOS HUMANOS, Y PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR ACREDITANDO SU PERSONALIDAD CON PODER NOTARIAL NUMERO 5675, VOLUMEN XXII DE FECHA 23 DE A COSTO DE 1992 PASADO ANTE LA FE PUBLICA DEL C. LIC. FERNANDO MENDEZ ZORRILLA, NOTARIO PUBLICO NUMERO 12 DE LA CIUDAD DE MONTERREY, ESTADO DE NUEVO LEON, Y DE IDENTIFICA CON LICENCIA DE MANEJO NUMERO 99075 EXPEDIDA POR LA SECRETARIA GENERAL DE PROTECCION Y VIALIDAD, ASI MISMO SE REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES PARA SU INTERVENCION QUE LE CORRESPONDE DENTRO DE ESTA DILIGENCIA COMPARECIENDO AL EFECTO EL C. RAMON VAZQUEZ PEREGRINO, CON EL CARACTER DE DELEGADO SINDICAL, ACREDITANDO SU PERSONALIDAD CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR EL SINDICATO, Y SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA; ASI MISMO SE REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA PRESENCIA DE LOS REPRESENTANTES DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE OPERA EN ESTE CENTRO DE TRABAJO COMPARECIENDO AL EFECTO POR LA PARTE PATRONAL EL C. GUILLERMO GONZALEZ ESCALANTE Y POR LA PARTE TRABAJADORA EL C. RAMON VAZQUEZ PEREGRINO, QUIENES YA FUERON IDENTIFICADOS Y SE ACREDITAN CON RECORRIDO MENSUAL CORRESPONDIENTE AL MES DE SEPTIEMBRE DEPOSITADO EN ESTA SECRETARIA EL 26 DE OCTUBRE DE 1992, ASI MISMO SE REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA PRESENCIA DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION MIXTA PARA LA FORMULACION O REVISION DEL CUADRO DE ANTIGUIDADES, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO REPARTO DE UTILIDADES Y SI ESTANDO CONSTITUIDAS NO INTERVIENEN SUS REPRESENTANTES EN EL DESAHO DE LA DILIGENCIA, EN VIRTUD DE NO ENCONTRARSE PRESENTES FISICAMENTE AL MOMENTO DEL DESAHO DE LA PRESENTE INSPECCION POR LO QUE EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIRIO AL REPRESENTANTE LEGAL Y DE LOS TRABAJADORES A FIN DE QUE INTEGREN UNA COMISION EN FORMA PROVISIONAL NO PARTICIPANDO NINGUNA DE ELLAS POR NO PONERSE DE ACUERDO DICHO REPRESENTANTES; ASI MISMO EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIRIO AL REPRESENTANTE LEGAL A FIN DE QUE SE SIRVA DESIGNAR DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA PARA LOS EFECTOS DE ESTA INSPECCION POR LO QUE EL CITADO REPRESENTANTE NOMBRO LIBREMENTE A LOS C.C. DR. MIGUEL TREJO DELGADO Y LIC. NESTOR ARNANDO DELGADILLO CASTRO, QUIENES TIENEN LOS PUESTOS DE ENCARGADO DE SEGURIDAD E HIGIENE PASA A LA HOJA NUMERO 2

48433
 AL COMESTAR...
 DEL ARCHIVO...



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA

SECCION

MESA

NUMERO DEL OFICIO. 10025/92

EFECTUANTE

ASUNTO: EL MISMO HOJA No. 2



GIENE Y JEFE DE PERSONAL QUIENES SE IDENTIFICAN CON CREDENCIALES DE LA EMPRESA, Y TIENEN SUS DOMICILIOS PARTICULARES EN MALINTZIN No. 30-BIS COL. PORTALES ORIENTE DELEGACION BENITO JUAREZ DISTRITO FEDERAL Y SAN ANTONIO TOMATLAN No. 98-B301 COL. MORELOS - DELEGACION VENUSTIANO CARRANZA DISTRITO FEDERAL.-----

---EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA SE IDENTIFICA PLENAMENTE ANTE QUIENES INTERVIENEN EN LA VISITA MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIAL CON NUMERO 016 EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CON ADSCRIPCION A LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO DEBIDAMENTE SELLADA Y SUSCRITA POR C. OFICIAL MAYOR DE LA SECRETARIA DEL RAMO C.P. MARIO LOPEZ ARAIZA OROZCO, DOCUMENTO EN EL QUE A PARECE LA FIRMA DEL INSPECTOR ASI COMO FOTOGRAFIA MISMA QUE CONCUERDA CON SUS RASGOS FISICOS, DICHA IDENTIFICACION FUE EXPEDIDA CON FECHA 1 DE MAYO DEL AÑO EN CURSO VIGENTE HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1992. SE HACE CONSTAR QUE LAS IDENTIFICACIONES REQUERIDAS CONTIENEN FOTOGRAFIAS Y FIRMAS AUTOGRAFAS QUE CORRESPONDEN A SUS PORTADORES, MOSTRANDO ADEMÁS EL OFICIO DE COMISION DEL CUAL DEJA ORIGINAL AUTOGRAFO EL PODER DEL REPRESENTANTE LEGAL FIRMANDO ESTE DE RECIBIDO LA COPIA DE DICHO DOCUMENTO Y HABIENDO QUEDADO DEBIDAMENTE EXPLICADO EL CONTENIDO Y ALCANCE DE LA DILIGENCIA Y REQUERIDAS QUE FUERON LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA SU DESAHOGO LA REPRESENTACION LEGAL MANIFESTO DAR TODO TIPO DE FACILIDADES PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LA VISITA.---ACTO SEGUIDO, EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EXHIBICION DE DOCUMENTOS RELACIONADOS CON LA NORMATIVIDAD LABORAL CUYOS RUBROS FUERON PRECISADOS EN EL LISTADO ANEXO QUE SE HIZO ENTREGA CON ANTERIORIDAD OBTENIENDOSE LOS SIGUIENTES RESULTADOS LOS CUALES SE CERTIFICAN POR LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 543 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: ACTA CONSTITUTIVA: PRESENTAN ACTA CON NUMERO DE ESCRITURA 113660 DE FECHA 24 DE JULIO DE 1969 PASADA ANTE LA FE DEL LIC. FRANCISCO LOZANO NORIEGA NOTARIO PUBLICO, NUMERO 10 DEL D.F.---CAPITAL SOCIAL: 5'000,000.00.---OBJETO SOCIAL: INDUSTRIA LIZACION DE FRUTAS NACIONALES PARA OBTENER Y EMBOTELLAR JUGOS, REFRESCOS CON FRUTAS Y TODOS LOS DEMAS SUBPRODUCTOS DE LOS MISMOS, ASI COMO EL COMERCIO DE TODA CLASE DE FRUTAS FRESCAS LA ADQUISICION POR CUALQUIER TITULO, ASI COMO EL ARRENDAMIENTO DE LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO EL OBJETO ANTE CITADO.---CAMARA PATRONAL: LA EMPRESA SE ENCUENTRA AFILIADA A CANACINTRA CON NUMERO DE REGISTRO 22059.---RFC: JNA-690724-EA-2.---CAPITAL CONTABLE ACTUAL: 12'083,218,000.00.---IMSS: NUMERO DE REGISTRO 110-52395-10-7 CON CLASE IV Y UN GRADO DE RIESGO ACTUAL DEL 2.625%, PRESENTAN PAGO CORRESPONDIENTE AL CUARTO BIMESTRE PAGADO EN FECHA 17 DE SEPTIEMBRE DE 1992 LA CANTIDAD DE 432'186,753.00, CONTANDO CON 4 CREDITOS Y DONDE SE OBSERVA QUE HUBO 16 BAJAS Y 18 ALTAS PRESENTANDO SUS FINQUITOS DEBIDAMENTE PAGADOS CUBRIENDO LOS RUBROS DE AGUINALDOS, VACACIONES, PARTE PROPORCIONAL.---SINDICATO: UNION SINDICAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LAS FABRICAS DE AGUAS GASEOSAS Y DE CASAS VENDEDORAS DE AGUAS MINERALES DEL D.F. A FILIADOS A LA CTM.---TOTAL DE TRABAJADORES: EN LA EMPRESA LABORAN ACTUALMENTE 197 TRABAJADORES Y DE LOS CUALES 142 SON SINDICALIZADOS (12 MUJERES Y 130 HOMBRES) Y 55 NO SINDICALIZADOS (9 MUJERES Y 46 HOMBRES) ASI MISMO EN LA EMPRESA NO LABORA PERSONAL EXTRANJERO NI MENORES DE EDAD, SE DETECTARON DOS MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ CUYAS LABORES SON DE HIGIENE EN EL AREA DE JARABES Y BAÑO DE MUJERES TRABAJANDO EN EL PRIMER TURNO Y EN EL SEGUNDO SIENDO LAS C.C. OLGA ZEPEDA HERNANDEZ Y SOLEDAD GALLARDO MURIZ, RESPECTIVAMENTE.---TIPO DE ESTABLECIMIENTO: PLANTA INDUSTRIAL INTEGRADA.---DOMICILIO FISCAL: EL MISMO DONDE SE ACTUA.---TIPO DE CONTRATACION: EL PERSONAL SINDICALIZADO SE RIGE POR MEDIO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEPOSITADO EN LA JUNTA FEDERAL DE CONSILIACION Y ARBITRAJE EL 15 DE JULIO DE 1992, EL PERSONAL NO SINDICALIZADO SE RIGE POR MEDIO DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, POR TIEMPO INDETERMINADO DONDE SE OBSERVA CLAUSULA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (SEPTIMA) --

48439
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
MEXICO



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA

SECCION

MESA

NUMERO DEL OFICIO 10025/92

EXPEIENTE

ASUNTO: EL MISMO HOJA NUMERO



EN RELACION AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CLAUSULA 39 SE REFIERE A CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.---REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: PRESENTAN DICHO DOCUMENTO DEPOSITADO EN LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE FECHA B DE MARZO DE 1985 FIRMADO POR 4 REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y 8 POR LOS TRABAJADORES, EL CUAL NO SE ENCUENTRA PUBLICADO EN LA EMPRESA.--- REVISADA QUE FUE LA DOCUMENTACION RELATIVA A LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE 6 MESES A LA FECHA SE OBTUVO LO SIGUIENTE: SALARIOS. EL PERSONAL SINDICALIZADO SE RIGE POR MEDIO DE NOMINAS SEMANAL CITANDOSE EN FORMA SELECTIVA QUE UN ELECTRICISTA PERCIBE \$35,650.00 DIARIOS, UN FOGONERO \$29,325.00, UN MANIOBRAS GENERALES \$21,500.00, EN LA SEMANA 44, EL PERSONAL NO SINDICALIZADO SE RIGE POR UNA NOMINA QUINCENAL CITTANBOSE QUE UN JEFE DE SEGURIDAD E HIGIENE PERCIBE DIARIAMENTE \$68,600.00, UNA QUIMICA - ANALISTA \$68,500.00, UN ENCARGADO DE MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS \$50,833, EN LA QUINCENA NUMERO 21.--- JORNADA DE TRABAJO: EL PERSONAL SINDICALIZADO LABORA TRES TURNOS DE TRABAJO SIENDO EL PRIMERO DE LAS 06:30 A LAS 14:30 DE LUNES A SABADO, EL SEGUNDO DE 14:30 A 21:30 DE LUNES A SABADO Y EL TERCERO DE LAS 22:00 A LAS 06:00 HORAS, SIENDO TURNOS FIJOS PARA LOS TRABAJADORES, TODOS CUENTAN CON MEDIA HORA PARA TOMAR SUS ALIMENTOS DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA; EL PERSONAL NO SINDICALIZADO LABORA UN TURNO DE LAS 09:00 A LAS 18:00 HORAS DE LUNES A VIERNES TENIENDO UNA HORA DE COMIDA PARA REALIZARLA FUERA DE LA EMPRESA.---TIEMPO EXTRA: SE PERCIBIO POR MEDIO DE LOS RECIBOS DE PAGO, Y EL REPORTE DE LOS TRABAJADORES POR ESTE RUBRO QUE SI SE LABORAN TRABAJANDO MAS DE 8 HORAS A LA SEMANA Y MAS DE TRES HORAS DIARIAS, CITANDOSE AL C. GUILLERMO FLORES SOLA QUIEN TIENE EL PUESTO DE MAQUINISTA LLENADOR Y PERCIBIENDO \$29,325.00 DIARIOS LABORO EN LA SEMANA 44 B HORAS DOBLES, PERCIBIENDO \$70,380.00 TRABAJADOS EL DIA 19 DE OCTUBRE DE 1992, 7 HORAS TRIPLES TRABAJADAS EL 19 DE OCTUBRE DE 1992, PERCIBIENDO \$82,110.00.--- AGUINALDOS: NO PRESENTAN RECIBOS DE PAGO.--- VACACIONES: PRESENTAN RECIBOS DE PAGO EN DIVERSAS FECHAS DE ACUERDO AL ANIVERSARIO DE CADA TRABAJADOR OTORGANDO POR UN AÑO DE LABOR 10 DIAS, 2 AÑOS 13 DIAS, COMO LO INDICA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SIENDO LA PRIMA VACACIONAL 45% PARA LOS SINDICALIZADOS Y 35% PARA LOS NO SINDICALIZADOS.---FONDO DE AHORRO: SE CUENTA CON ESTA PRESTACION SEGUN MANIFIESTA EL REPRESENTANTE LEGAL, NO PRESENTANDO RECIBOS DE PAGO.--- PARTICIPACION DE UTILIDADES: PRESENTAN CARATULA DEL ULTIMO EJERCICIO FISCAL DEPOSITADO EL 30 DE MARZO DE 1992, DONDE SE OBSERVA UN P.T.U. DE \$186'313,000.00 PARA REPARTIRSE A 363 TRABAJADORES Y DONDE HAY UN P.T.U. NO COBRADO DE \$5'686,000.00 Y 129 TRABAJADORES REALIZARON EFECTIVAMENTE SU COBRO DEL EJERCICIO ANTERIOR PRESENTAN RECIBOS DE PAGO DE FECHA 19 DE MAYO DE 1992, PRESENTAN COMISION REVISORA Y EL PROYECTO DE REPARTO DE FECHA 9 DE ABRIL DE 1992 FIRMADA POR 5 DE LA EMPRESA Y 6 TRABAJADORES.---INFONAVIT: EXPEDIENTE 03B1181, PRESENTANDO PAGO DE FECHA 17 DE SEPTIEMBRE DE 1992 POR LA CANTIDAD DE \$20' 47,193 PAGADO EN BANCOMER Y CONTANDO CON 4 CREDITOS PRESENTANDO SUS TALONES DE PAGO.--- FIANCOT: EXPEDIENTE NUMERO E025757, PRESENTANDO PAGO DE FECHA 7 DE OCTUBRE DE 1992 POR CANTIDAD DE \$4'987,435.00, TENIENDO 31 TRABAJADORES AFILIADOS.--- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: PRESENTAN COMISION MIXTA CON NUMERO DE REGISTRO JNA-690724-2-01, DE FECHA 27 DE MAYO DE 1992 INTEGRADA POR 5 REPRESENTANTES DE CADA PARTE, PRESENTAN PLANES Y PROGRAMAS CUBRIENDO UN PERIODO DE ENERO DE 1992 A DICIEMBRE DE 1995 DEPOSITADO EL 30 DE DICIEMBRE DE 1991, PARA CAPACITAR A 191 TRABAJADORES EN 191 PROGRAMAS ESPECIFICOS, CON NUMERO DE REGISTRO JNA690724-EA2-1-05, OTORGADO EL 18 DE FEBRERO DE 1992, LA CAPACITACION ES REALIZADA POR INSTRUCTORES EXTERNOS E INTERNOS, PRESENTAN CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES (70) CON EL PERIODO DE AGOSTO DE 1987 A AGOSTO DE 1991 DE FECHA 20 DE DICIEMBRE DE 1991.--- CUADRO GENERAL DE ANTIGUEDADES Y COMISION DE ESCALAFON: PRESENTAN CUADRO DONDE SE OBSERVA NOMBRE, RFC, PUESTO FECHA DE INGRESO, FIRMA, DE FECHA 3 DE OCTUBRE DE 1992 PRESENTANDO COMISION MIXTA INTEGRADA Y FIRMADA POR TRES DE CADA PARTE.---ACTIVIDADES DEPORTIVAS: ESTA SE FOMENTAN POR MEDIO DE LA COMPRA DE UNIFORMES Y PAGO DE ARBITRADO PASA A LA HOJA NUMERO 4

48440
 LOS DELEGADOS
 DE
 LOS TRABAJADORES
 DE
 LA
 INDUSTRIA
 Y
 COMERCIO
 DE
 LOS
 ESTADOS
 UNIDOS
 MEXICANOS
 1992



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA

SECCION

MESA

NUMERO DEL OFICIO

EAF:HIJETA

10025/92

SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL
REGLAMENTO
DIRECCION GENERAL DE
REGULACION

ASUNTO: EL MISMO HOJA NUMERO 10025/92

JE PARA TRES EQUIPOS DE FUT-BOL,---ACTIVIDADES EDUCACIONALES; EN LA EMPRESA SEGUN MANIFIESTA EL REPRESENTANTE LEGAL NO HAY ANALFABETAS,---ACTIVIDADES CULTURALES LA EMPRESA LABORA PLANES VACIONALES PARA LOS TRABAJADORES E HIJOS DE LOS TRABAJADORE RES SIENDO EL ULTIMO EN TEOTIHUACAN Y ZACANGO,---BECAS; SE OTORGA UNA AYUDA DE EDUCACION POR CONTRATO A LOS TRABAJADORES ENTREGANDOSELES UTILES ESCOLARES,---DEL INTERROGATORIO REALIZADO POR EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO A LOS C.C. ENRIQUE BELTRAN MARTINEZ Y FABRICIO AGUIRRE SOTO QUIENES TIENEN LOS PUESTO OPERARIO DE -- PRODUCCION Y OPERARIO "B" Y QUIENES SE IDENTIFICAN CON CREDENCIALES EXPEDIDAS POR LA EMPRESA Y MANIFIESTAN DAR EL DOMICILIO DE LA EMPRESA PARA SU LOCALIZACION MANIFIESTAN AL KUBRO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS QUE LA EMPRESA LOS APOYA EN LA PRACTICA DEL FUT-BOL CON UNIFORMES CADA 6 MESES INCLUYENDO CONJUNTO DE PANS CON TENIS -- ANTES DEL MES DE MAYO,---POR ULTIMO Y VISTO LOS RESULTADOS QUE ANTECEDEN SE CONSE DE EL USO DE LA PALABRA A LAS PARTES QUE INTERVIENEN A FIN DE MANIFESTAR LO QUE A SUS INTERESES CONVENGAN; EL REPRESENTANTE LEGAL MANIFIESTA: EN RELACION AL PUNTO QUE SE REPIERE A LOS RECIBOS DE PAGO DE AGUINALDOS Y FONDO DE AHORRO ESTO SE EN-- CUENTRAN EN AUDITORIA EN EL COOPERATIVO DE LA DIRECCION. EN RELACION AL PUNTO -- QUE SE REPIERE A LA PUBLICACION DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO ESTE NO ESTA -- PUBLICADO DEBIDO A QUE SE ENCUENTRA EN REBICION,---EL REPRESENTANTE DE LOS TRABA-- JADORES MANIFIESTA: NO TENGO NADA QUE DECIR,---LAS DEMAS PARTES QUE INTERVIENEN -- MANIFIESTAN: NO TENEMOS NADA QUE DECIR,---SE ACLARA QUE EL CUADRO DE ANTIGUIDADES SE ENCUENTRA PUBLICADO EN EL TABLERO DEL PASILLO PRINCIPAL,---NO HABIENDO OTRO -- PUNTO QUE HACER CONSTAR EN EL CUERPO DEL ACTA SE DA POR CONCLUIDA LA DILIGENCIA -- SIENDO LAS TRECE HORAS CON CINCUENTA MINUTOS DEL DIA DE SU INICIO Y PREVIA LECTU-- RA LA RATIFICAN Y FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE PARA CONSTANCIA DE QUIENES INTERVIE-- NEN EN LA MISMA HACIENDOLO AL CALCE EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO ANTE LOS TES-- TIGOS DE ASISTENCIA DESIGNADOS DEJANDOSE COPIA AUTOGRAFA DEL ACTA AL REPRESENTAN-- TE LEGAL DE LA EMPRESA C. LIC. GUILLERMO GONZALEZ ESCALANTE, AL REPRESENTANTE DE -- LOS TRABAJADORES C. RAMON VAZQUEZ PEREGRINO, Y A LAS DEMAS QUE INTERVIENEN PARA -- LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR,-----DOY FE-----
---SE ACLARA QUE LAS PERSONAS INTERROGADAS NO FIRMAN EL ACTA EN VIRTUD DE HABERSE -- RETIRADO DE LA EMPRESA DANDOSE CONCLUSION A LA DILIGENCIA SIENDO LAS TRECE HORAS -- CON CINCUENTA Y CINCO MINUTOS DEL DIA DE SU INICIO,---DOY FE-----
REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA
Y DE LA C.M.S.H.
C. GUILLERMO GONZALEZ ESCALANTE
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES
Y DE LA C.M.S.H.
C. RAMON VAZQUEZ PEREGRINO

49381
AL SEÑOR LICENCIADO GUILLERMO GONZALEZ ESCALANTE
DEL ANCHILC SUBDIRECCION DE REGULACION

C. NIGUEL TREJO DELGADO

TESTIGOS DE ASISTENCIA

C. NESTOR ARMANDO DELGADILLO CASTRO

INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO
C. FRANCISCO ARENAS NOVOA

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

- 1.-BAILÓN BALDOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral.
Limusa. México. 1984.
- 2.-BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989.
- 3.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Trillas. México. 1989.
- 4.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Trillas. México. 1989.
- 5.-CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Tomo III. México.
- 6.-CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989.
- 7.-CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Onceava edición. Esfinge. México. 1990.

- 8.-DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1988.
- 9.-DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.
- 10.-DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1977.
- 11.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1980.
- 12.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1979.
- 13.-EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917. En Derechos del Pueblo Mexicano. T.II.
- 14.-GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Onceava edición. Porrúa. México. 1980.
- 15.-RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda edición. Cárdenas. México. 1978.

- 16.-RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero, en México, 50 años de Revolución II. La Vida Social. México 1961.
- 17.-SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967.
- 18.-SERRA ROJAS, Andrés. Ciencia Política. Octava edición. Porrúa. México. 1985.
- 19.-TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
- 20.-TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 1980.

L E G I S L A C I Ó N .

- 1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. comentada por Abel Ledezma Mondragón. Segunda edición. Harla. México. 1990.

- 2.-Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima edición. Porrúa. México. 1994.

O T R A S F U E N T E S.

- 1.-CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. C-D. Décimo cuarta edición. Heliasta. Argentina. 1979.
- 2.-RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Argentina. 1983.
- 3.-TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Segunda edición. Botas. México. 1941.
- 4.-Exposición de Motivos que antecede al proyecto de Ley de 1931 contenida en el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Año I. Período Extraordinario. XXXIV Legislatura. Tomo II. No. 2.

- 5.-Proyecto de Ley Federal de Trabajo. De la Autoridad del Trabajo y de su competencia. Sesión extraordinaria de 31 de julio de 1931.

- 6.-Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1941.

- 7.-Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. México. 9 de abril de 1957.

- 8.-Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de junio de 1978.

- 9.-Reglamento General de Seguridad e Higiene. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de junio de 1978.

- 10.-Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de junio de 1978.

- 11.-Oficio 91- 5197 Integración y Funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de octubre de 1979.
- 12.-Integración y Funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 5 de octubre de 1979.
- 13.-Integración y Funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 17 de abril de 1981.
- 14.-Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México. 10 de noviembre de 1982.
- 15.-Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México. 17 de junio de 1983. con fe de erratas publicada el 8 de julio de 1983.

- 16.-Criterios y Formatos para la Constitución, Funcionamiento y Registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación. México. 10 de agosto de 1984.
- 17.-Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto y Reglas Generales Sobre Estudios del Trabajo. Vigente del 11 de octubre de 1993 al 10 de octubre de 1995. Diario Oficial de la Federación. México. 15 de agosto de 1994.
- 18.-Contrato Colectivo de Trabajo de Distribuidora de Bebidas Valle de México, S.A. de C.V. Vigente durante 1992 a 1994. México.
- 19.- Acta de Inspección Periódica de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, de la empresa Carrocerías Preconstruidas S.A de C.V.
- 20.- Acta de Inspección Periódica de Condiciones Generales del Trabajo de la empresa Jugos Naturales S.A. de C.V.