

208909
21
24

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**EVOLUCION, ANALISIS Y
PERSPECTIVAS DEL CONTRATO LEY**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALEJANDRO MEJIA PACHON

DIRECTOR DE TESIS
LIC. GONZALO URIBARRI CARPINTERO

MEXICO, D.F.
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios

A mi madre por su amor y apoyo incondicional.

A mi padre por su amor, ejemplo y enseñarme la verdadera vocación del abogado.

A mis hermanos Addy, Lucy y Mario parte esencial de mi vida.

A mi querido primo Alejandrino. †

A mis amigos, verdadera riqueza de la vida.

Al Lic Emilio Gomez Vives por su amistad, ejemplo como servidor público y su gran apoyo para concluir mi carrera universitaria.

Al Lic Gerardo Guzmán Araujo por su amistad y la oportunidad de iniciar mi carrera como servidor público.

A mis maestros.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

LA FIGURA DEL CONTRATO COLECTIVO, CONTRATO COLECTIVO DE CARACTER OBLIGATORIO Y DEL CONTRATO LEY, EN LA HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN GENERAL Y EN MEXICO.

	Pag.
1.1 Evolución del Contrato Colectivo de Trabajo.....	1
1.1.2 Antecedentes Históricos del Contrato Colectivo de Trabajo en Europa.....	2
1.1.3 Antecedentes del Régimen Corporativo.....	4
1.1.4 El Contrato Colectivo como Garantía Social.....	12
1.2 El Contrato Colectivo de Trabajo en México.....	12
1.2.1 Antecedentes Históricos del Contrato Colectivo de Caracter Obligatorio en el Ámbito Internacional.....	15
1.2.2 Historia del Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio en México.....	19
1.3 El Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio en la Ley Federal del Trabajo de 1934.....	25
1.4 El Contrato Ley.....	30
1.4.1 Contrato Colectivo Preexistente, su elevación a Contrato Ley.....	32
1.4.2 La Convención como forma de concertación del Contrato Ley.....	36

CAPITULO II

ANALISIS DEL LOS CONTRATOS LEY VIGENTES Y NO VIGENTES

2.1	Los elementos del Contrato Ley.....	46
2.1.2	Elemento normativo.....	46
2.1.3	Elemento obligacional.....	47
2.2	El caso único de derogaciones legales a las disposiciones de un Contrato Ley.....	48
2.3	Efectos procesales de la publicación del Contrato Ley.....	48
2.4	Coexistencia de un Contrato Colectivo con un Contrato Ley.....	49
2.5	Conflictos de Trabajo relacionados con el Contrato Ley.....	50
2.5.1	Disposiciones especiales en materia de Huelga.....	52
2.6	Los siete Contrato Ley vigentes, así como los últimos casos de terminación.....	54
2.6.1	Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana.....	55
2.6.2	Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.....	61
2.6.3	Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.....	68
2.6.4	Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.....	76
2.6.5	Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.....	82

2.6.6	Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana.....	92
2.6.7	Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión.....	99
2.6.8	La terminación del Contrato Ley.....	109
2.6.9	Contrato Ley de Fibras Duras.....	110
2.6.10	Contrato Ley del Algodón.....	115

CAPITULO III

CONVENCIONES REVISORAS DE LOS CONTRATOS LEY

3.1	Antecedentes de la Conciliación.....	117
3.1.2	La Conciliación en el Derecho Laboral Mexicano.....	118
3.1.3	Reglamento de la Función Conciliadora de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	120
3.2	La negociación colectiva.....	122
3.3	Revisión de los Contratos Ley.....	131
3.3.1	Solicitud de Revisión.....	133
3.3.2	Verificación del requisito de mayoría.....	135
3.3.3	Convocatoria de la Convención Obrero-Patronal.....	136
3.3.4	Convención Revisora.....	137
3.3.5	Comisión Dictaminadora de Credenciales.....	139
3.3.6	Comisión Redactora del Reglamento Interior de Labores.....	140
3.3.7	Sesión Plenaria.....	141
3.3.8	Convenio de la Revisión.....	142
3.3.9	Comisión de Ordenación y Estilo.....	143

CAPITULO IV

LA PRODUCTIVIDAD EN LOS CONTRATOS LEY

4.1	Concepto de Productividad.....	144
4.1.2	Concepto de Calidad.....	147
4.2	Productividad Internacional.....	149
4.2.1	Conceptualización del Producto.....	151
4.2.2	Conversión a unidades monetarias equivalentes.....	152
4.2.3	Definición de sectores e industrias.....	153
4.2.4	Causas de diferencias internacionales en productividad.....	153
4.3	La productividad en la legislación mexicana.....	154
4.3.1	Elementos que deben contemplarse para la instrumentación de la productividad y calidad en la empresa.....	156
4.4	La Productividad en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.....	162
4.5	Convenios de Productividad.....	165
4.6	Aplicaciones de la Productividad en los Contratos Ley.....	167

CAPITULO V

EL CONTRATO LEY, SU RELACION CON EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE Y EL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE

5.1	La cláusula social, exigencia y explicación.....	173
-----	--	-----

5.2	Los fines económicos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.....	174
5.3	El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.....	175
	A) Preámbulo.....	177
	B) Objetivos.....	177
	C) Obligaciones.....	178
	D) Comisión por la Cooperación Nacional.....	179
	E) Consultas y Evaluaciones para la Cooperación.....	180
	F) Solución de Controversias.....	181
	G) Principios Laborales.....	183
5.3.1	Los fines económicos y el disfraz social.....	184
5.4	Actividades de cooperación.....	186
5.4.1	Empleo y Capacitación en el trabajo.....	187
5.4.2	Productividad y Calidad.....	188
5.5	La Nueva Cultura Laboral y los Contratos Ley.....	189
	CONCLUSIONES.....	194
	NOTAS BIBLIOGRAFICAS.....	198
	BIBLIOGRAFIA.....	203

ANEXOS

- 1 Solicitud de revisión del contrato.
- 2 Convocatoria para la Convención Obrero-Patronal para la Revisión Integral del Contrato Ley.
- 3 Acta de Instalación de la convención.
- 4 Acta de la Comisión Revisora de Credenciales.
- 5 Reglamento Interior de Labores de la Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley.
- 6 Acta de Sesión Plenaria.
- 7 Convenio de la revisión.
- 8 Comparecencia de la Comisión de Ordenación y Estilo.
- 9 Convenio tipo para el establecimiento de un bono de Productividad y Calidad.
- 10 Principios de la Nueva Cultura Laboral.

INTRODUCCION

Desde los primeros semestres de la carrera universitaria se me dió la oportunidad de participar en trabajos encaminados a servir a la sociedad, atendiendo y vigilando las necesidades para el desarrollo de los factores de la producción, esta actividad me llevo a tener relación con una figura jurídica importante en el sector laboral, me refiero a los Contratos Ley.

Las dudas despertadas al contacto con esta convención colectiva han ido desapareciendo al paso de estos años, pero han surgido nuevas, ya que las relaciones laborales son dinámicas como nuestra sociedad.

Este trabajo tiene la intención de conocer los aspectos más importantes de los Contratos Ley así como sus perspectivas, para lo cual describimos los antecedentes históricos, las circunstancias en las cuales se conformó, en nuestro país así como, su situación presente.

Las relaciones colectivas de trabajo son dinámicas, la Ley Federal de Trabajo reconoce esta situación al establecer su revisión en forma anual, las convenciones revisoras de los contratos ley deben cumplir con las formalidades que establece nuestra normatividad laboral, dentro de la cual destaca la participación obligatoria de la autoridad pública. En el presente trabajo se analizan estas

convenciones revisoras así como la intervención de la conciliación administrativa en las mismas.

Es importante señalar que la industria de nuestro país y del mundo se ha dado cuenta que no sólo deben producir más productos, sino que lo deben hacer mejor, esto implica mayor productividad en las empresas, en nuestro trabajo explicamos que se entiende por productividad y la forma en que se ha implementado la misma en las industrias que se rigen por los Contratos Ley.

En los últimos años nuestro país ha intensificado sus relaciones comerciales, siendo importante el estudio de como los tratados internacionales han afectado la contratación ley, específicamente nos referiremos al Tratado de Libre Comercio de América del Norte y al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

Debemos mencionar que la crisis económica que vive nuestro país ha provocado diversos cuestionamientos sobre las relaciones laborales por lo que el gobierno, el sector obrero y los empleadores han propuesto principios para una nueva cultura laboral, los cuales comentamos al final de nuestro trabajo.

CAPITULO I

LA FIGURA DEL CONTRATO COLECTIVO, CONTRATO COLECTIVO DE CARACTER OBLIGATORIO Y DEL CONTRATO LEY, EN LA HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN GENERAL Y EN MEXICO.

1.1 EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Los problemas doctrinarios del Contrato Colectivo de Trabajo no sólo han sido resueltos, en forma concreta, por diversas legislaciones del mundo, sino que también las relativas al Contrato Colectivo de carácter obligatorio han sido definidas por las leyes positivas, de tal manera que la institución se ha convertido en una realidad en muchas partes del mundo y ha evolucionado con rapidez, sufriendo transformaciones más atrevidas aunque la consagración del Contrato Colectivo de Trabajo significa un rompimiento respecto de los cuadros tradicionales del Derecho Civil.

El Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, es una institución que está en marcha, que no ha llegado a alcanzar características definitivas al pasar por el gran laboratorio humano que constituye el mundo; el Contrato Colectivo gana terreno, se fortalece, pero esa misma falta de precisión de sus líneas nos hace verlo a veces como a un ensayo, como a un medio de ajuste que no ha llegado a su completa madurez, porque las repercusiones del Contrato Colectivo en los ordenes económicos y social son de tal manera trascendentes, y afectan de modo tan profundo a toda la economía, que la institución jurídica reclama constantemente retoques impuestos por las complejas necesidades de la producción, y por el imperativo de armonizar la paz social con el progreso moral y económico de los hombres.

1.1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EUROPA

Antes de referirnos a esta institución en nuestro País, es importante tener una visión general del proceso evolutivo del Contrato Colectivo de Trabajo, de carácter obligatorio particularmente por lo que respecta al Continente Europeo, por provenir de ahí tal figura. Como ejemplo podemos citar el caso de Alemania.

El ejemplo de Alemania es digno de mencionarse; indiscutiblemente que la "Ley de 23 de Enero de 1923 relativas a las declaraciones del carácter obligatorio en general de un Contrato Colectivo de Trabajo", fué una de las primeras soluciones legislativas mas completas, puesto que consagró la institución del Contrato Colectivo de carácter obligatorio en una profesión determinada, reglamentando con suficiente extensión, los problemas de fondo y de forma que surgen con motivo de la creación y aplicación de una reforma al sistema tradicional que reconoce la autonomía de la voluntad en la contratación; esa legislación, que fué una de las primeras y más completas, tuvo solamente diez años escasos de vida, puesto que el régimen nacional socialista establecido en Alemania en 1934, y que suprimió practicamente las asociaciones de trabajadores y de empresarios, sustituyéndolas al Frente de Trabajo Alemán, esa vasta organización que abarca a empresarios y trabajadores, pero que no tiene funciones sindicales que le permitan intervenir en la fijación de las condiciones del trabajo, eliminó así mismo la institución jurídica.

Atendiendo a los antecedentes de esta figura jurídica, puede decirse que el Contrato Colectivo de Trabajo surge a la vida como producto de diversas necesidades; ya económicas, jurídicas, políticas y sociales, las cuales motivan el que se corra el falso velo que envolvía al Contrato Individual de Trabajo. La actitud abstencionista de los Estados Europeos en la regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, era la mejor aliada que tenía aquel para fijar a su libre arbitrio las condiciones de trabajo, manipulando los dueños del capital el principio de igualdad ante la Ley, los patrones se dedican a explotar en grado sumo a los trabajadores. Al argumentar que ambas partes se encontraban en igualdad de circunstancias al momento de la contratación y bajo el pretexto de legalidad, durante la edad media los patrones fijaron unilateralmente las condiciones según las cuales debía prestarse el trabajo, de tal suerte que el llamado reglamento de trabajo, si es que existía, era prácticamente un Contrato de adhesión, donde mucho antes de que surgiera la relación laboral, las cláusulas se habían establecido, teniendo que aceptar los trabajadores condiciones de trabajo totalmente desfavorables para su salud y su persona. Los obreros vivían en condiciones infrahumanas debido a la insuficiente remuneración, al exceso de la jornada de trabajo, a la pérdida de su fuente de empleo sin indemnización alguna en caso de accidentes, al poco tiempo de que disfrutaban para reponer las energías perdidas, y en gran medida también debido a la absoluta sujeción que vivían al estar supeditada a la Ley de la libre concurrencia de un mercado de trabajo en el cual la cantidad demandada de trabajadores era mucho

menor a aquellas personas que no tenían más que la fuerza de su trabajo para poder subsistir, y que estaban dispuestas a aceptar cualquier cosa con tal de conseguir alimento que llevarse a la boca.

Ante estas condiciones de miseria, la impostergable necesidad de salvar sus más elementales derechos entrelazo a los hombres, quienes tomaron conciencia de la imposibilidad de una solución que no estuviera apoyada por la totalidad de la clase trabajadora.

1.1.3 ANTECEDENTES DEL REGIMEN CORPORATIVO

Así, queda como única alternativa el fundir la frágil defensa individual, en una exigencia más sólida de defensa colectiva.

Los Autores alemanes, descubrieron que algunos pactos de la Edad Media, eran parecidos a nuestros Contratos Colectivos. A este respecto el maestro De la Cueva ha comentado que al lado de las corporaciones se formaban las Asociaciones de Compañeros, que en diversos períodos entraron en lucha.(1)

Los maestros al cambiar su actitud de Pater-Familias a propietarios de Empresa, solo buscaron obtener los mayores beneficios para sí mismos, los compañeros exigieron respeto a sus derechos y a condiciones más humanas de vida y de trabajo, naciendo de esta manera los pactos entre los compañeros y tiempo después sus propias Asociaciones.

El Estado por su parte protegía a las corporaciones pues dejaba que fijaran a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices. Es por esto que los primeros pactos en la Edad Media nacieron como los Contratos Colectivos.

A iniciativa de los hombres que solo pueden vender su trabajo. Estos pactos entre la corporación y la asociación de compañeros, sirvieron para resolver en principio la pugna existente entre ellos, refiriéndose las cláusulas principales a las condiciones de admisión de aprendices en los talleres de los maestros, dando lugar al antecedente de las cláusulas de exclusión.

"Philip Lotmar afirma que en la obra del Profesor Sthal *Dosdewtschehandwerk*, se cuenta que los tejedores de Speyer habían logrado obtener en los años de 1351 y 1362, dos contratos colectivos de trabajo".

En "*Lehrbuch Des Arbeils Rechts*" de Hueck-Nipperday se relata la celebración de dos Contratos Colectivos de Trabajo, uno del año de 1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thorfranz Hemela por su parte cree haber descubierto otro pacto del año de 1460, para los zapateros de Emerich"(2)

Estos pactos, al decir del maestro De la Cueva, se celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre las

Corporaciones y las Asociaciones de Compañeros y servían para dar fin a la pugna en algunos de ellos, se dice que "los maestros y compañeros para terminar sus dificultades, convinieron para ellos y sus descendientes y para siempre", lo que estos pactos eran pensados para una eternidad. En las cláusulas de admisión de aprendices y compañeros se prescribía normalmente, como ya se ha dicho, que se utilizarían a los miembros de la Asociación de Compañeros en los talleres de los maestros, se fijaban los salarios que habrían de pagar éstos y finalmente se consignaba el descanso de los Lunes.

Los Autores Franceses de Derecho del Trabajo, no han recogido datos precisos, pero si hay vagas referencias a estos pactos, sin embargo, tampoco se encuentran referencias de ellos después del siglo XV. A partir del siglo XVIII, con el surgimiento del mercantilismo, se quiere el progreso de la industria para poder intercambiar las mercancías producidas con oro, razón por la cual a los Estados Europeos fueron hostiles las Asociaciones de Compañeros, al ver en estas un obstáculo para el progreso industrial. Por su parte, la fisiocracia y la escuela liberal, con su política de Laissez-Faire tampoco veía con buenos ojos la reglamentación colectiva del trabajo.

Finalmente, las leyes de Francia e Inglaterra, hicieron imposible la celebración de Contratos Colectivos, al prohibir ambas toda clase de Asociación profesional.(3)

El Contrato Colectivo de Trabajo supone necesariamente la coalición de una comunidad obrera, pero se puede decir que no es suficiente la coalición de trabajadores, sino que se necesita mas bien de la existencia de una Asociación profesional.

El Contrato Colectivo de Trabajo hizo su aparición en Inglaterra, y así es reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo, algunos autores afirman que el primero de estos se celebró en el año de 1862, para los tejedores de lana en Inglaterra.(4)

El Contrato Colectivo, siguiendo al maestro De la Cueva, nació por las deficiencias del Contrato Individual de Trabajo y porque el estado protegía incondicionalmente al capital. El Contrato Individual de Trabajo en su origen debía derivarse de un libre acuerdo de voluntades, pero esto en la práctica no resultaba, así, dado que el empresario imponía unilateralmente su voluntad al establecer las condiciones de la prestación del trabajo. Ante estos hechos, el estado solo fungía como un espectador más, protegiendo de esta manera al empresario, el cual explotaba sobre manera al trabajador, merced a contratos verdaderamente leoninos, en los cuales el obrero se vendía por el mayor trabajo y el menor salario posible.

Por otra parte y en estricto sentido, ni siquiera existía el Contrato Individual de Trabajo; el empresario formulaba el reglamento de trabajo, que contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornada, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y

disciplina, el hombre que deseaba trabajar debía adherirse al Reglamento, es por esto que el maestro De la Cueva opino que este Contrato debería llamarse Contrato de Adhesión del siglo XIX.(5)

El Contrato Colectivo de Trabajo obedece a las mismas razones que la Asociación profesional; cuando la pugna entre el individualismo y el liberalismo se decidió en favor del primero, nacieron la Asociación Profesional y el Contrato Colectivo de Trabajo. El liberalismo proclamaba la libertad de la economía a costas de las libertades del hombre, el individualismo reclamo la libertad humana, no importando este sacrificio de la libertad y de la economía. El hombre es libre, luego puede coaligarse a asociarse y los grupos humanos pueden pedir la celebración de un contrato para todos los miembros de la Asociación. El Estado se abstuvo en la lucha entre cada trabajador y su patrono y ahora también se abstendrá en la lucha entre los grupos obreros y sus patronos, el Contrato Colectivo de Trabajo será libre.(6) Así, haciendo una breve recapitulación de lo mencionado en esta parte del trabajo, podemos ver que en relación al estudio de las épocas evolutivas del Contrato Colectivo de Trabajo, no es nada sencillo precisarlas, pero si es necesario y conveniente señalar varios aspectos a que esta sometida su historia.

- A).- Su prohibición, que es una etapa previa.
- B).- Su tolerancia, resultado de haber levantado la prohibición contra la coalición y la asociación profesional.
- C).- Su explicación por el derecho civil.
- D).- Su reconocimiento en las Leyes Civiles.

- E). Su reglamentación en leyes especiales.
- F). Su elevación a garantía constitucional.

En Francia, al igual que en varios Países Europeos, existió la prohibición de la coalición de los obreros hasta bien entrado el siglo XIX, la cual impedía la asociación profesional, requisito indispensable para presentar un frente unido a los patronos y convenir condiciones generales relativas a la prestación del trabajo.

Desde el año de 1824, con la derogación de las normas penales dictadas en contra de la Asociación profesional, era posible celebrar en Inglaterra, Contratos Colectivos pero los empresarios no tenían obligación de aceptarlos. En la época de la tolerancia la contratación colectiva vino a ser un pacto entre caballeros, el cual solo podría engendrar obligaciones de orden moral. La fuerza del movimiento obrero, por otra parte, era reducida y generalmente perdían las huelgas los trabajadores. En la segunda mitad del siglo pasado, variaron las condiciones; la Unión de los Trabajadores en Inglaterra, Belgica, Francia y Alemania permitió a estos luchar ventajosamente con los patronos, poco a poco cedió el capital y los Contratos Colectivos se fueron generalizando.

El derecho civil ha tratado de explicar el Contrato Colectivo con base en formas tradicionales del mismo derecho civil, sin embargo, no ha logrado explicar satisfactoriamente en ninguno de los casos la relación colectiva de trabajo, no obstante

estos fallidos intentos, hubo un lapso en que se siguió tratando de explicar con base en criterios civilistas.

La evolución social y la jurídica no se detienen; si la doctrina civil no encontraba una explicación satisfactoria, venían las Leyes a reconocer el Contrato Colectivo de Trabajo. El Primero de Febrero de 1909, se promulgo el nuevo Código Civil Holandes, primera Ley en el Continente Europeo que reconoció y reglamento el Contrato Colectivo, aún y cuando éste haya sido enfocado dentro del derecho privado, considerándosele por ende como un acuerdo de voluntades entre personas extrictamente particulares. El Codigo Federal Suizo de las obligaciones del Primero de Enero de 1912, tres años después del anterior, también reglamento el Contrato Colectivo de Trabajo, en dos de sus preceptos, éste Código establecía, lo siguiente:

"Artículo 322.- Las reglas relativas a las condiciones de trabajo, podrán establecerse entre los patrones y los obreros interesados, por Contrato que los patrones o Asociaciones Patronales celebren con los Obreros o Asociaciones Obreras. El Contrato Colectivo no es válido si no se redacta por escrito, si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración del Contrato, transcurrido un año de su celebración, puede ser denunciando mediante aviso anticipado de seis meses".

"Artículo 323.- El Contrato de Trabajo que celebren los obreros y patrones ligados por un Contrato Colectivo, es nulo en la medida en que se derogue a éste. Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del Contrato Colectivo".

Otra etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo es su reglamentación en Leyes especiales. El Derecho Civil había fracasado en todos sus intentos por explicar a esta

Institución. Algunos Países como Alemania se negaban a aceptar esta figura en el derecho del trabajo, aunque las leyes de otros Estados, como Francia y Belgica, habian ya reconocido y reglamentado la libertad de Asociación profesional, sin embargo, el liberal individualismo que predominó hasta 1914, queria dejar a la libre iniciativa de los grupos obreros y de los patrones, la regulación de sus relaciones laborales. Esta es la razón por la cual, el período descrito en este inciso no se inicia sino hasta terminada la primera gran conflagracion mundial. Las primeras reglamentaciones detalladas del Contrato Colectivo de Trabajo, las vemos en las Leyes Alemanas del 23 de Diciembre de 1918 y Francesa del 25 de Marzo de 1919, así como también la Ley Española del 21 de Noviembre de 1931. En America, Chile en Septiembre de 1924 inició dicha reglamentación.

Una última etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo se puede definir por su admisión como garantía Constitucional. En ésta etapa el derecho del trabajo ya se ha transformado siendo, no sólo el estatuto que se limitara a reglamentar las relaciones laborales entre un trabajador y su patrono, sino que es una norma constitucional que garantiza y asegura la libertad de las estructuras económico-sociales y los derechos minimos del hombre que presta sus servicios a otro, es la norma que garantiza la independecia de las fuerzas economicas entre si y frente al Estado.

1.1.4 EL CONTRATO COLECTIVO COMO GARANTIA SOCIAL

Dice De la Cueva, que mucho se ha discutido si el artículo 123 de nuestra Constitución lo comprende. Lo cierto es que el primer texto constitucional que lo menciona expresamente en el artículo 165 de la Constitución de Weimar, más tarde y por la influencia del derecho mexicano, lo recogieron en su articulado las Constituciones de Bolivia, Guatemala y Venezuela.(7)

Siendo el Contrato Colectivo de Trabajo, una garantía social reconocida constitucionalmente, cambio el panorama, ya que las leyes ordinarias pudieron declarar obligatoria la celebración de Contratos Colectivos de Trabajadores y Patronos. Para éstos últimos, cuando no pedían sus obreros y para los trabajadores, cuando una mayoría se entendiera con los empresarios. Surgió entonces además la sentencia colectiva, que es la decisión del Estado, fijando en sustitución de la voluntad de los trabajadores y los patronos, las condiciones de trabajo, ó sea, como se le denomina, la sustitución de la voluntad de los trabajadores y los patronos, las condiciones de trabajo, ó sea, la sustitución colectiva de trabajo.(8)

1.2 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MEXICO

Después de haber analizado brevemente el proceso evolutivo del Contrato Colectivo de Trabajo en Europa y teniendo ya una idea general de esta Institución, podemos ahora realizar un breve

repasso historico de la evolución del Contrato Colectivo en nuestro País.

Es lógico que no existan antecedentes de esta Institucion en la epoca pre-colonial, debido a que su conformación política y social era distinta a lo que vendria a presentarse a partir de la Colonia pero se puede decir, que no existían las contradicciones tan marcadas que con el tiempo se fueron presentando entre el Capital y el trabajo.

En la Nueva España, tampoco se encuentran antecedentes históricos del Contrato Colectivo, debido quizas a que en el Epoca Colonial no existieron las asociaciones de compañeros o algún régimen gremial similar. Nuestro tema de estudio se situa así en el México independiente, a partir del siglo XIX. Es curioso observar, menciona De la Cueva, que van mezclados el Contrato Colectivo de trabajo ordinario y el Contrato Ley, tal vez el segundo por lo que toca a las instituciones actuales, precede al primero en tiempo.(9)

El Contrato Colectivo de Trabajo, fue siempre licito en el derecho mexicano, porque nunca se prohibieron las libertades de coalición y asociación profesional. La era de la tolerancia se inicio con la Independencia, si bien no tuvo importancia la Institución a lo largo del siglo XIX. El historiador Jose C. Valadez(10) relata la situación del movimiento obrero y la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo en Enero de

1875, para los mineros de Pachuca, pero este documento y otros no pudieran existir, se consideran como casos aislados que no forman la historia.

Durante el Gobierno Porfirista, al inicio del presente siglo, se practicó en México, en la Industria de Hilados y Tejidos, el Reglamento de Trabajo, siendo muy notable por los acontecimientos que provocó el Reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla del 20 de Noviembre de 1906.

De ahí emanó el laudo dictado por el General Díaz, del 5 de Enero de 1907, en el cual debe verse, según De la Cueva, un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las fábricas de Hilados y Tejidos de 1925-1927, conocida con el nombre de Convención Textil. Sin embargo, y por estar íntimamente relacionados con la evolución del Contrato Ley, éstos acontecimientos serán objeto de estudio más detallado.

Ya en plena Revolución Constitucionalista, otro antecedente de la figura que nos ocupa lo encontramos en la Ley de Agustín Millán del 6 de Octubre de 1915, que imponía multas a los patrones que no trataran con las Asociaciones profesionales, la Legislación Yucateca de Salvador Alvarado se refería a las convenciones industriales, así como, también el proyecto de Surbarn para una legislación de trabajo del 12 de Abril de 1915, elaborado por Venustiano Carranza, y que en su Capítulo Sexto se refería al Contrato Colectivo, proyecto que a su vez fue copiado por la

Legislación del Estado de Coahuila. Consideraron también el Contrato Colectivo, la Ley de Veracruz de 1918, y los proyectos de Ley para el Distrito y Territorios Federales de 1919 y 1925, respectivamente.

1.2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE CARACTER OBLIGATORIO EN EL AMBITO INTERNACIONAL

Motivo central del estudio de este trabajo, procederemos a hacer un breve recorrido del desenvolvimiento de esta noble figura jurídica en el ambito internacional.

Uno de los primeros Países en que aparece consagrado el Contrato Colectivo obligatorio es Australia, la Ley Federal Australiana de 1904, concedió a la corte el derecho no solo de fijar las condiciones de trabajo, a falta de un arreglo amistoso, sino la facultad de modificar las cláusulas de los contratos existentes. Esta corte llamada Corte Central de Arbitraje, se componía de tres miembros nombrados por el Gobernador para un período de tres años, escogiéndose dos de dichos miembros entre las personas propuestas por las Uniones Patronales y Obreras, fungiendo como Presidente uno de los Magistrados de la Suprema Corte.(11)

Esta Institución asombro en su época por su atrevimiento generando un gran entusiasmo. El maestro Carlos Colín Nuñez,(12) nos menciona que incluso dió tema al libro de D Lloyd "UN PAIS SIN HUELGAS", pero fue criticado por Gide, quien aseguro que la

Corte, que en un principio habia sido sumamente respetada por los obreros, acabo por ser fuertemente criticada por haberse visto obligada a rechazar a menudo sus demandas a fin de no exponer a la industria a la ruina, y agrega que la situación se agravó en tal forma que el Gobierno tuvo necesidad de exceptuar a los industriales de una gran cantidad de impuestos con el objeto de que pudieran ser aplicadas las decisiones de la Corte.

En Francia, también encontro en un principio gran oposición la Institución que estudiamos. En el año de 1919 la Comisión Mixta del Sena presentó un proyecto de artículo redactado en los siguientes términos, la Convención Colectiva celebrada entre Sindicatos Patronales y Obreros, considerados como la representación de los intereses generales de una profesión, en una región determinada, puede, a solicitud de los Sindicatos contratantes, hacerse extensiva por acuerdo prefectoral, y en cuanto las disposiciones de tal convención no sean contrarias a las Leyes, a todos los patrones y trabajadores de la profesión de la Región. Este proyecto fue apoyado por la gran mayoría de las Agrupaciones Obreras, así como, algunas patronales, tales como la Asociación General de Comercio y de la Industria de Tejidos y Materiales Textiles, según se desprende de una carta de M. Krempy, Presidente de dicha Asociación leída en la Tribuna del Senado, así como, por la Asociación de los empresarios de mano de obra en los Puertos Franceses, quienes se declararon decididos partidarios de este tipo de Contratos. Sin embargo, la Ley Francesa de 1919 optó por el Contrato facultativo.

A pesar de todo lo anteriormente descrito, el Contrato obligatorio fue abriéndose paso a través de la oposición, ya que dejando a las partes a su libre voluntad, los resultados fueron, continuas e injustas desigualdades que perjudicaban mayoritariamente a los trabajadores y a la propia Industria, ya que, mientras que algunas empresas cumplían sus obligaciones en forma efectiva, otros patronos que integraban la gran mayoría, concentraban condiciones de trabajo, que a la par, que lesionaban a la clase trabajadora, establecían una competencia desleal, puesto que al rebajar el precio de la mano de obra, podían vender sus productos a precios notablemente inferiores, con lo cual invadían y se apoderaban de los mercados de los industriales quecontrataban a base de más justas y humanas convenciones.

Actualmente existen este tipo de Contrato consagrado en muchos Países pudiendo señalar como destacados Alemania, ya antes mencionado, el de Australia, Francia y el de México.

A partir de todo lo anterior, vemos como surgen los fundamentos económicos y sociales del Contrato Colectivo de carácter obligatorio.

El Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio tiene como fin el DE UNIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, para poner a salvo a los trabajadores de una situación de desventaja reconocida a la libre contratación, y para salvaguardar a los

patrones de una rama industrial de la competencia que se realiza, cuando las condiciones de remuneración del trabajo son mas onerosas para unos empresarios que para otros.

Comentando elhecho de que el Contrato Colectivo, cuando es aplicado a una profesión, produce automáticamente la uniformidad de las condiciones de trabajo, eliminando una de las principales causas de competencia entre productores, un autor dice:

"El Contrato Colectivo de Trabajo tiene, pues, las consecuencias más felices tanto desde el punto de vista económico como del social y en el interes de todos los que viven de su profesión, sean patrones, empleados u obreros".

Otro punto de la política del Gobierno Federal en ésta materia, es que se uniformen las relaciones entre el Capital y el trabajo con el fin de evitar competencias desleales a base de bajos salarios, se ha procurado así, que en cada industria o rama industrial se celebren contratos únicos que tiendan a uniformar las tarifas, a disminuir el número de conflictos y al mismo tiempo regularicen la producción industrial del País.

Indiscutiblemente fundamentos de orden económico y social justifican el establecimiento por medio de los Contratos Colectivos de Trabajo, de condiciones de remuneración del trabajo iguales en una profesión, y es solamente esa imperiosa necesidad de

igualar las normas de compensación a los trabajadores, la que justificada una reforma trascendental en la vida jurídica.

Así, en el origen del proceso de desarrollo y expansión del capitalismo en nuestro País, la industria textil muestra las peculiaridades propias del crecimiento de una economía frágil y excesivamente dependiente del exterior.

Sin embargo, ésta característica primordial no quita a éste sector de la industria, los rasgos típicos de la empresa capitalista en los inicios del proceso de industrialización en las últimas décadas del siglo XIX y los primeros años del actual.

1.2.2 HISTORIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE CARACTER OBLIGATORIO EN MEXICO

Dada la importancia del desarrollo de esta industria para la configuración de la figura del Contrato Ley en México, a continuación nos permitimos hacer una breve reseña cronológica de los acontecimientos mas relevantes relacionados con la rama textil durante los años de 1826 a 1931.(13)

1826.- Lucas Alaman, fundo en Celaya, una fábrica textil con moderna maquinaria inglesa.

1830.- A principios de los años treinta se establece una fábrica textil, por Don Pedro Sainz de Baranda, en Yucatán.

1835.- Esteban de Antuñano introduce moderna maquinaria textil en Puebla al fundar el 7 de Enero, la fábrica La Constancia Mexicana. Esta empresa se surtía con algodón cultivado en Veracruz y fué visitada varias veces por Santa Ana, quién procuró su desarrollo.

1843.- La industria textil, contaba en todo el País con un total de 57 fabricas.

1857.- Se promulga la Constitución Política, obra del Partido Liberal, que en forma indirecta propicia el movimiento obrero.

1868.- Santiago Villanueva, Hermenegildo Villavicencio y Rafael Pérez de León, inician la Organización de los Obreros de la fábrica textil La Fama Montañesca.

1868.- Se constituye la Unión Mutua de Tejedores del Distrito Federal, a iniciativa de Santiago Villanueva, Hermenegildo Villavicencio y Rafael Pérez de León, con obreros de las fábricas de La Fama Montañesca, La Abeja y las fábricas textiles de Contreras y de Tizapán.

1873.- En febrero se reúne la Asamblea General de Obreros Textiles del Valle de México, que desemboca en la creación de la Unión de Resistencia de Tejedores del Valle de México, integrada

por factorías cuyos trabajadores nombran delegados para constituir un Consejo permanente.

1874.- Se constituye la Fraternidad Jalisciense, Organización Cooperativa, la Sociedad de Artesanos Católicos de Morelos y la Cooperativa Textil Poblana.

1880.- Se calcula que había 11 mil trabajadores en la industria textil.

1881.- En Noviembre estalló la huelga en la fábrica de hilados de Orizaba, porque no se les aumento el salario.

1882.- Se fundan en la región de Orizaba las fábricas de Cerritos, Mirafuentes y San Lorenzo, por la Compañía Industrial de Orizaba.

1883.- Los obreros de la fábrica de Cerritos de Orizaba, se declararon en huelga porque se les nombro un nuevo maestro.

1884.- Como consecuencia de una huelga en varias fábricas textiles de Puebla, se concedió a algunos obreros tiempo para tomar sus alimentos dentro de su jornada de trabajo.

1886.- En el País había 110 fábricas textiles, 27 fábricas de tejidos de lana, 146 fábricas de jabón, 41 de tabaco, 35 panaderías,

10 fabricas de papel y 7 de vidrio.

1889.- Huelga en la fábrica de hilados de Nogales, cerca de Orizaba, porque se rebajo el jornal de los obreros.

1892.- Huelga en la fábrica San Lorenzo en el Estado de Veracruz.

1896.- Se aumento la jornada de trabajo en Río Blanco hasta medianoche dos veces por semana, sin previo aviso ni aumento salarial.

1901.- Huelga de 400 obreros de la fábrica de Río Blanco contra malos tratos del Administrador.

1906.- A fin de buscar la forma de frenar el movimiento obrero, se reúnen en Puebla empresarios textiles. Se decide implantar un severo Reglamento de Trabajo, contra el que reaccionan los obreros. En respuesta, los industriales, con apoyo del Gobierno Federal, cierran las factorias ocasionandose una grave crisis. Los obreros piden ayudamoral y economica a los obreros de Orizaba, quienes la fijan en 25 centavos diarios del sueldo de cada trabajador. Para evitar actos de solidaridad, los industriales cierran casi todas las factorias (de Capital Frances), agravándose la situación. Una comisión de trabajadores solicita la intervención del Presidente Díaz.

1907.- En los primeros días del mes de Enero, el Presidente Díaz falla contra los obreros en el conflicto obrero-patronal de la industria textil surgido en Puebla y apoyado por los obreros de las fábricas de Orizaba. §x

El fallo no es aceptado por los obreros de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, quienes se amotinan frente a las fábricas, toman parte obreros y mujeres, que apedrean las fábricas y saquean las tiendas de raya. Un obrero es muerto por un empleado, se exaltan los ánimos y es incendiada la tienda de raya de Río Blanco. Desde Orizaba, son enviados rurales y llegan tropas federales, que hacen fuego sobre la multitud.

En relación a éstos últimos acontecimientos, Alan Knight, en su libro "LA REVOLUCION MEXICANA", nos dice que de las industrias de transformación, solo la textil, llegó a alcanzar un acelerado desarrollo, trabajando en ellas, en las postrimerias del Porfirismo, alrededor de 32,000 obreros.(14)

1910.- Como consecuencia del malestar popular gestado durante el Porfiriato estalla el movimiento revolucionario.

En el año de 1912, siendo Presidente de la República Don Francisco I. Madero, se convocó a la Primera Convención de Trabajadores y Patronos de Hilados y Tejidos, elaborandose un reglamento en el cual se establecieron las tarifas mínimas uniformes de la Industria, así como la jornada laboral de diez horas.(15)

Este reglamento fue publicado por acuerdo presidencial y comenzó a regir a partir del Primero de Agosto de 1912, por lo que puede considerarse que se trata formalmente de un Contrato Colectivo de carácter obligatorio ó Contrato Ley, puesto que el pacto celebrado por los trabajadores y empresarios, se declaró obligatorio para toda la Industria Textil.

1917.- El Cinco de Febrero, se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Primera Carta Magna en el Mundo, que consagra las garantías sociales. Dentro de éstas encontramos el artículo 123 considerado como un auténtico estatuto de los trabajadores.

En 1925, bajo el régimen Presidencial del General Plutarco Elias Calles, se convocó a una Convención Obrero Patronal del Ramo Textil, instalándose en el mes de Octubre de ese mismo año. Las labores concluyeron el 18 de Marzo de 1927, habiéndose aprobado una convención colectiva de trabajo y tarifas mínimas, de obligación general en toda la República.

1929.- Se reforma la Constitución Política para establecer la federalización de la legislación laboral.

1931.- El 18 de Agosto se promulgó la Primera Ley Federal del Trabajo.

1.3 EL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Ahora bien haremos el análisis propio del presente trabajo respecto de la regulación del Contrato Colectivo de carácter obligatorio en la Ley Federal del Trabajo de 1931.(16)

Debemos mencionar que la primera Legislación Federal del Trabajo establecía en su Capítulo Segundo la regulación del Contrato Colectivo de Trabajo, dentro del cual encontramos la figura del Contrato Colectivo obligatorio, a diferencia de nuestra legislación laboral vigente que separa éstas Instituciones dedicándoles un capítulo a cada una de éstas Convenciones Colectivas.

En el artículo 58 de la citada Ley se establecía que cuando el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria y en determinada región, éste sería obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se estableciera por decreto que al efecto expidiera el Poder Ejecutivo. Cuando el Contrato afectaba solamente los trabajos que se desempeñaban en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolvería de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente.

Este artículo contenía un precepto que en México difícilmente puede tener aplicación si la fuerza del Estado no influye decisivamente para crear la situación de hecho que supone el

artículo y que no es otra que la existencia de un Contrato Colectivo que haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y los trabajadores sindicalizados como ya lo mencionamos.

La primera vez que el Ejecutivo Federal hizo uso de la facultad que le concedía el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no fue preciso convocar previamente a los patrones y los trabajadores de la Industria de Algodón, para elaborar un contrato, porque ya éste Contrato existía desde 1925-1927, pero debe tenerse en cuenta que para que ese Contrato se elaborara, intervino en forma decisiva el Poder Ejecutivo por conducto de la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo, que expidió la convocatoria, precidió las labores de la convención y arbitró, por conducto de uno de sus órganos cuestiones fundamentales de contratación sobre las cuales las partes no se habían puesto de acuerdo.

La historia nos muestra que el medio de preparar los Contratos Colectivos obligatorios es por medio de la intervención del Gobierno Federal que convoca a los industriales y a los sindicatos de trabajadores de una rama determinada para celebrar lo que se han llamado Convenciones Obrero-Patronales.

El artículo 59 de la multicitada Ley Laboral de 1931, establecía que la solicitud para que un Contrato Colectivo de Trabajo fuera declarado de carácter obligatorio en una Industria y en una región determinada, se debería dirigir a la entonces Secretaria

de Industria, Comercio y Trabajo, la cual, después de haberse cersiorado de que los solicitantes constituyen la mayoría de la profesión, en los términos del artículo anterior, publicará la demanda en el Diario Oficial de la Federación.

En su artículo 60, la Ley del Trabajo de 1931, establecía, que dentro de los quince días siguientes a la publicación de la demanda en el Diario Oficial de la Federación, cualquier empresario, trabajador ó grupo de empresarios ó de trabajadores pertenecientes a la profesión dentro de la región determinada de que se trate, podrían formular oposición motivada contra la aplicación obligatoria del Contrato. La norma establecía la exigencia de una consulta hecha al conjunto de la profesión, de tal manera que pudieran oponerse los que no firmaron el contrato y que quiénes lo firmaron fueran oídos.

Según el artículo 61 de la multicitada Ley, el Presidente de la República podría declarar obligatorio un Contrato de Trabajo que reúna determinados requisitos y previa la satisfacción de las formalidades que establecía la misma Ley, en todo aquello que no se oponga a las Leyes de interés público.

El artículo 62 de la Ley Laboral de 1931, establecía que si dentro del plazo señalado se formulaba oposición por parte de patrones y trabajadores en la región determinada, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, con audiencia de los opositores y de representantes de los signatarios de los Contratos

Colectivos, emitiría un dictámen sobre la oposición, y en su caso, propondría al Ejecutivo Federal que expidiera el Decreto declarando obligatorio el Contrato.

El artículo 63 de la misma Ley, instituye el imperio del Contrato extendido, que es indiscutiblemente una disposición de orden público, dada en garantía de una profesión, para hacer posible la uniformidad en las condiciones de remuneración del trabajo.

El artículo 64 de la Ley Laboral de 1931 a la letra, decía: El Ejecutivo Federal fijará el plazo en que deba estar en vigor el Contrato, el cual no excederá de dos años. Los plazos señalados serán prorrogables por espacios iguales de tiempo, si antes de tres meses de la expiración de cada uno de ellos, la mayoría de trabajadores ó patrones, no expresa su voluntad de dar por terminada la vigencia del Contrato.

El artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que el Contrato Colectivo de Trabajo podía ser revisado a solicitud de patrones ó trabajadores que representaran a las dos terceras partes de la profesión, si formulaban una solicitud antes de tres meses de la expiración del período de vigencia señalado en el Decreto Presidencial, y en cualquier tiempo, siempre que existieran condiciones económicas que lo justificaran.

El artículo en comento fijaba dos condiciones que.

se refieren exclusivamente a la capacidad de quienes pueden pedir la revisión y al tiempo para pedirla; pero ningún otro precepto legal establecía cual era el procedimiento que debía seguirse en la revisión, ni que requisitos debían llenarse para que las reformas del contrato obligatorio tuvieran también éste carácter.

La multicitada Ley Laboral en su artículo 66, consagraba como medio de poner fin a la vigencia de un Contrato Colectivo declarado obligatorio la falta de un nuevo acuerdo de la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de la Industria, dejando en libertad a trabajadores y patronos para concertar en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo.

En su artículo 67 de la referida Ley, se establecía la facultad de ejercer acción de daños y perjuicios por la falta de cumplimiento de las estipulaciones del Contrato Colectivo de carácter obligatorio, pudiendo ejercer ésta acción, tanto las Asociaciones Profesionales como los Trabajadores ó Empresarios contra los Sindicatos partes del Contrato, contra miembros de esos mismos Sindicatos y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo Contrato. Esta disposición no fue incluida en el capítulo respectivo de la Ley Laboral de 1970, la cual permitiría evitar la competencia desleal y lograr una verdadera aplicación del Contrato Ley.

1.4 EL CONTRATO LEY

Es el momento de analizar la Convención Colectiva materia del presente trabajo.

Hay que señalar la modificación de la denominación de ésta Convención Colectiva, ya que como se ha mencionado, en la Ley Federal de 1931, se regulaba como Contrato Colectivo de carácter obligatorio, nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, lo regula como Contrato Ley, denominación que ha sufrido grandes críticas, ya que se dice que ésta Institución en estricto sentido no es Contrato, ya que se aplica a personas cuya voluntad no fue tomada en cuenta para convenir, ni es Ley pues el único facultado para promulgar leyes es el Congreso de la Unión. En nuestra opinión el Contrato Ley debe estudiarse como una figura jurídica independiente con características propias dejando a un lado la discusión de su no, tan acertada denominación.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 404, define el Contrato Ley en los siguientes términos: "Es el Convenio celebrado entre uno ó varios Sindicatos de Trabajadores y varios Patronos, ó uno ó varios Sindicatos de Patronos con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la Industria, y declarado obligatorio en una ó varias zonas económicas que abarquen una ó más de dichas entidades ó en todo el Territorio Nacional".

Según Mario de la Cueva, el Contrato Ley, culmina la evolución de las Convenciones Colectivas, al decir: "Constituye un grado próximo a la Ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores, estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el Contrato Ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos".(17)

Agrega que sus grandes finalidades son la unificación racional y nacional de las condiciones de trabajo, lo que significa hacer efectivo el principio de igualdad de salario para trabajo igual, así como la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores mediante la fuerza compacta de su organización para lograr el incremento de las prestaciones en las revisiones del propio Contrato Ley, y conlleva para las empresas la ventaja de que la conformidad en las tarifas salariales evita la competencia desleal por parte de los patronos que obtengan la prestación de los servicios en la misma actividad mediante salarios inferiores, con lo que podrían disponer de mayor competitividad al ofrecer precios más bajos para las ventas del mismo producto.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 a diferencia de su antecedente de 1931 reconoce dos formas para la formación de un Contrato Ley, la primera es la elevación a categoría de obligatorio de un Contrato Colectivo preexistente, la segunda no se encontraba

regulada en la Legislación Laboral anterior y es la celebración del Contrato Ley mediante una Convención Obrero Patronal.

A continuación explicaremos éstas dos formas de creación del Contrato Ley.

1.4.1 CONTRATO COLECTIVO PREEXISTENTE, SU ELEVACION A CONTRATO LEY

La Ley Federal del Trabajo de 1931, como se ha mencionado, ya contemplaba ésta figura que tiene como finalidad que el Contrato Colectivo de Trabajo produzca todos sus efectos económicos, por lo que es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado y hacerlo obligatorio para toda una Industria.

La Ley Federal del Trabajo, define el Contrato Colectivo como: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

En principio, ésta extensión del Contrato Colectivo es benefica para los trabajadores y también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas eliminando así una posible competencia desleal.

Inútil, es decir que un Contrato semejante no puede existir sino por virtud de una intervención del poder público, el régimen jurídico de los contratos en general, limita su eficacia a las personas que lo han estipulado, y no puede extenderla, sino a aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre.

Teniendo en cuenta la importancia económica y social de éste contrato, se reviste el Poder Ejecutivo Federal con la facultad de declarar en obligatorio el contrato, siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya se encuentre regiendo a la mayoría de empleadores y trabajadores de una rama industrial.

La formación de un Contrato Ley, mediante la existencia previa de un Contrato Colectivo está regulada en el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación explicaremos.

La solicitud para elevar un Contrato Colectivo a la categoría de Contrato Ley deberá presentarse por los Sindicatos de Trabajadores ó por los Patrones y se entregará a la autoridad competente dependiendo si la industria es de jurisdicción local ó federal, pudiendo ser la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado ó el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Los Sindicatos de Trabajadores deberán comprobar que representan cuando menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama industrial propia del Contrato Colectivo que se pretende elevar a la categoría de obligatorio, por su parte los patrones comprobaran que tienen a su servicio cuando menos a la misma mayoría antes señalada.

La solicitud presentada a la autoridad, se acompañara de una copia del Contrato Colectivo que se pretende sea declarado obligatorio debiendo señalar ante que autoridad se encuentra depositado.

La autoridad que reciba la solicitud, deberá verificar el requisito de mayoría, lo cual no representa ninguna complicación para ésta, ya que los Sindicatos tienen obligación al momento de registrarse, de proporcionar una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de sus empleadores, por si fuera poco lo anterior los Sindicatos deberán informar a la autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Una vez comprobado el requisito de mayoría, la autoridad ordenará la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación ó en el Periódico oficial de la entidad federativa, señalando un término no menor de quince días para que los interesados formulen oposiciones, si dentro del plazo señalado, se formula alguna oposición, los trabajadores o los empleadores tendrán

quince días para presentar por escrito sus observaciones acompañandolas de las pruebas que considere necesarias, en su caso y previo análisis de las observaciones, el Presidente de la República ó el Gobernador del Estado podrá declarar la obligatoriedad del Contrato Colectivo elevandolo a la categoria de Contrato Ley.

Si no se formuló oposición dentro del término, el Presidente de la República ó el Gobernador del Estado declararán la obligatoriedad. Para que la autoridad pueda hacer ésta declaración, deberá ser aprobada el texto del nuevo Contrato Ley por la mayoría de los trabajadores sindicalizados y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

El Contrato Colectivo, que por acuerdo presidencial se eleva a la categoría de Contrato Ley, en una determinada Industria deja de ser el convenio ó acuerdo que compromete solo a quiénes lo pactaron, para convertirse en una norma aplicable a quiénes no han sido partes en el Contrato original pero que pertenecen a la industria que, en un estatuto con reglas iguales, ni en el terreno económico ni en el de la justicia absoluta, podrían rechazarse por quienes quisieran gozar de la prerrogativa de pagar salarios menores ó de tener condiciones económicas inferiores para poder realizar una competencia antisocial, pues la situación de privilegio que correspondería a quienes paguen menores salarios, constituyen una minoría, pero que sería de todos modos germen de desquiciamiento en la producción de la rama industrial de que se trata.

1.4.2 LA CONVENCION COMO FORMA DE CONCERTACION DEL CONTRATO LEY

La Ley Laboral de 1931, estuvo al sistema de la existencia previa de un Contrato Colectivo Unitario, en el ordenamiento laboral de 1970, se establece en su articulo 409, la Convención Obrero-Patronal, como forma de celebración de un Contrato Ley, por lo que nuestra legislación laboral vigente, contempla las dos formas.

Pensamos que la mejor forma de explicar la formación del Contrato Ley, mediante Convención Obrero-Patronal, es por medio de un ejemplo real, por lo que las siguientes páginas contienen el procedimiento que se siguió para la concertación del Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión.(18)

A) Solicitudes de Concertación del Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana y el Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana, presentaron respectivamente, los días 25 de abril y 11 de julio de 1975, la solicitud de celebración de un Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión en todo el territorio nacional, así como la publicación de la convocatoria obrero-patronal correspondiente, en el Diario Oficial de la Federación. Cabe hacer la aclaración que el Sindicato Industrial Nacional de Trabajadores de la Radio, Televisión

y Anexos, presentó la solicitud con fecha 18 de agosto de 1975, después de haberse realizado el computo correspondiente.

B) Oficio solicitando informe a la Dirección General de Asuntos Jurídicos (Sub-Dirección de Registro de Asociaciones).

El día 14 de agosto de 1975, se giró el oficio a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, solicitando proporcionara una lista de trabajadores sindicalizados afectos a la Industria de la Radiodifusión, comprendiendo radio y televisión, especificando: nombre del sindicato, número de registro y número de trabajadores afiliados a cada sindicato, domicilio, así como nombres de cada una de las empresas y número de trabajadores que les prestan sus servicios.

Es conveniente aclarar que actualmente existe en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Registro de Asociaciones.

C) Informe de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, sobre el número de Sindicatos y agremiados en la Rama Industrial.

Con fecha 21 de agosto de 1975, se recibió de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la relación de sindicatos registrados en la Industria de la Radio y Televisión, así como los trabajadores agremiados en éstos y que prestan sus servicios a las empresas de ésta rama industrial.

D) Computo de Datos.

El computo arrojó 2,025 trabajadores registrados y los solicitantes de la concertación fueron 1,704, relación que satisface lo previsto en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, ó sea rebasa las dos terceras partes de los registrados.

E) Convocatoria.

Se procedió a elaborar la Convocatoria Obrero-Patronal para la concertación del Contrato Ley de la Rama Industrial de la Radio y la Televisión, citando a las partes interesadas y que acrediten delegados, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación y en uno de los Periódicos de mayor circulación, con fecha 27 de Agosto de 1975, fijándose las once horas del día 30 de octubre de 1975, para la instalación de la Convención.

F) Sesiones Plenarias.

Primera Plenaria.

Instalación.

El día 30 de octubre de 1975, a las once horas, fecha y horas señalados en la convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación para la celebración de la Convención

concertadora del Contrato Ley, se reunieron los sectores Obrero y Patronal ante la representación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, procediéndose a pasar lista de asistencia de las partes y hacer lectura a la convocatoria referida considerando satisfechos los requisitos de fondo y forma, certificando que se encontraban representadas las dos terceras partes del interés profesional.

El C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, declaró instalada la Convención.

Se nombro la Comisión Dictaminadora de Credenciales, así como la Comisión Redactora del Reglamento Interior de Labores. Terminada la Sesión Plenaria de Instalación, la Presidencia se reservo para señalar día y hora para la celebración de la siguiente Asamblea Plenaria, razón por la cual, con oficio de fecha 11 de noviembre de 1975, la Dirección General de Convenciones (actualmente Coordinación General de Funcionarios Conciliadores), remitió citatorio para su publicación en el Diario Oficial de la Federación, a efecto de que las personas que presentaron cartas credenciales asistieran a la Sesión Plenaria citada para el día 17 de noviembre de 1975. Dicho citatorio fue publicado el día 12 de noviembre de 1975 en el Diario Oficial de la Federación.

Segunda Plenaria

El día 17 de noviembre de 1975, se celebró la segunda plenaria con el siguiente orden del día: 1.- Designación de los Secretarios de la Mesa Directiva de la Convención; 2.- Lectura y Aprobación, en su caso, del Acta de la Sesión Anterior; 3.- Informe de las Comisiones Dictaminadora de Credenciales y Redactora del Reglamento Interior de la Convención; 4.- Designación de Comisiones de Contratación, de la Radio y la Televisión; 5.- Asuntos Generales.

Se designó a los Secretarios de la Mesa Directiva del Sector Obrero, así como del Sector Patronal, se procedió a dar lectura al Acta de Instalación de la Convención, previa toma de posesión de los Secretarios de la Mesa Directiva y previa declaración de los mismos de la existencia del quórum legal, aprobándose en sus términos el acta.

Las Comisiones Dictaminadora de Credenciales y Redactora del Reglamento Interior de Labores, pusieron a consideración del pleno sus dictámenes aprobatorios, emitidos con relación a la documentación de delegados a la Convención y al proyecto del Reglamento Interior de Labores, los cuales fueron aprobados en sus términos.

Se integro la Comisión de contratación, tanto por representantes del sector obrero, como del sector patronal, así mismo se integraron las Comisiones de Radio y Tabuladores y de Televisión y Tabuladores. Se acordó que las comisiones integradas iniciarían sus

El día 17 de noviembre de 1975, se celebró la segunda plenaria con el siguiente orden del día: 1.- Designación de los Secretarios de la Mesa Directiva de la Convención; 2.- Lectura y Aprobación, en su caso, del Acta de la Sesión Anterior; 3.- Informe de las Comisiones Dictaminadora de Credenciales y Redactora del Reglamento Interior de la Convención; 4.- Designación de Comisiones de Contratación, de la Radio y la Televisión; 5.- Asuntos Generales.

Se designó a los Secretarios de la Mesa Directiva del Sector Obrero, así como del Sector Patronal, se procedió a dar lectura al Acta de Instalación de la Convención, previa toma de posesión de los Secretarios de la Mesa Directiva y previa declaración de los mismos de la existencia del quórum legal, aprobándose en sus términos el acta.

Las Comisiones Dictaminadora de Credenciales y Redactora del Reglamento Interior de Labores, pusieron a consideración del pleno sus dictámenes aprobatorios, emitidos con relación a la documentación de delegados a la Convención y al proyecto del Reglamento Interior de Labores, los cuales fueron aprobados en sus términos.

Se integro la Comisión de contratación, tanto por representantes del sector obrero, como del sector patronal, así mismo se integraron las Comisiones de Radio y Tabuladores y de Televisión y Tabuladores. Se acordó que las comisiones integradas iniciarían sus

labores el día 18 de noviembre de 1975, a las nueve treinta horas y se fijó fecha para la siguientes Plenaria el 28 de noviembre de 1975 a las once horas.

Tercera Plenaria.

El día 28 de noviembre de 1975, se celebró la Tercera Sesión Plenaria, con el siguiente orden del día: 1.- Lectura y Aprobación, en su caso del Acta de la Sesión Anterior; 2.- Informe de la Comisión de Contratación; 3.- Asuntos Generales.

Se procedió a dar lectura al Acta de la Sesión anterior aprobándose en sus términos.

La Presidencia informó que la Comisión de Contratación, había aprobado 56 cláusulas en su totalidad, quedando pendientes en forma total para nueva discusión 16 cláusulas; 5 se habían aprobado en forma parcial; 6 se habían retirado ó reiterativas; y 3 se habían transferido a especialidades. Las cláusulas aprobadas quedaron incorporadas al cuerpo del contrato con dispensa del trámite de su lectura por ser conocidas por los assembleístas.

Asuntos Generales:- Se designó la Comisión de Ordenación y Estilo ha que hace referencia el artículo 13 del Reglamento Interior de Labores y se fijó como fecha para la siguientes plenaria el 11 de diciembre de 1975 a las once horas.

Cuarta Plenaria.

Con fecha 11 de diciembre de 1975, a las diez horas con treinta minutos, se levanto acta con la comparecencia de los secretarios de la mesa directiva de la Convención, para manifestar que ha solicitud de la delegación obrero-patronal, se pospusiera la Sesión Plenaria que estaba programada para esa fecha, señalando como nueva fecha para la siguiente Plenaria el día 15 de diciembre de 1975, a las doce horas.

El día 15 de diciembre de 1975, se celebró la Cuarta Sesión Plenaria, con la siguiente orden del día: 1.- Lectura y Aprobación en su caso del Acta de la Sesión anterior; 2.- Informe de las Comisiones de Contratación, Radio y Tabuladores y Televisión y Tabuladores; 3.- Clausura de los Trabajos de la Convención con intervención del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social y Representantes de los Sectores Obrero y Patronal.

Se procedió a dar lectura del Acta de la Sesión anterior, aprobándose en sus términos.

La representación de los Sectores Obrero-Patronal, rindió amplio informe sobre los trabajos desarrollados dentro de la Convención desde su iniciación, hasta su culminación, que dió por resultado la integración del Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión en la República Mexicana, que consta de:

Articulado general, 121 artículos en tres títulos, 9 artículos transitorios, tabuladores para radio y televisión. Asimismo, se solicitó por conducto del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, al C. Presidente de la República, decreto con categoría de Contrato Ley en la República Mexicana, el Contrato convenido,

acordando que la Comisión de Ordenación y Estilo del Contrato, tenía un plazo hasta el 11 de enero de 1976 para concluir sus trabajos.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, felicitó a las delegaciones integrantes de la Convención por su colaboración y comprensión para superar los problemas surgidos durante las pláticas sostenidas en el curso de los trabajos de la Convención que culminó con la formulación del Contrato Ley para la Industria mencionada, acto seguido declaró formalmente clausurados los trabajos de la Convención.

G) Comisión de Ordenación y Estilo.

Con fecha 9 de enero de 1976, siendo las doce horas, los miembros de la Comisión de Ordenación y Estilo del Contrato Ley de la Rama Industrial de la Radio y de la Televisión manifestaron en Acta que habían concluido los trabajos que les fueron encomendados, el cual se exhibió en 64 fojas útiles, para que fuera publicado en el Diario Oficial de la Federación y declarado obligatorio, en los términos del artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo.

H) Publicación del Contrato en el Diario Oficial de la Federación

Cumpliendo con lo señalado en el artículo 416 de la Ley Federal del trabajo, el día 30 de enero de 1976, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el cual se declara Contrato Ley para la Industria de la Radio y la Televisión, el celebrado por trabajadores y patrones afectos a ésta rama industrial.

Finalmente habría que señalar que con relación a los cuatro Contratos Textiles vigentes en la C.T.M., se ha planteado desde 1977 en sus diferentes congresos, que se fusionen en uno sólo que abarque toda la Industria Textil en general, no obstante las anteriores declaraciones, éstas no han sido expresadas en una petición formal. En los últimos años, la Industria Refresquera tanto la C.T.M. como la CROC a través de sus respectivos Sindicatos Nacionales han insistido en la celebración de una Contrato-Ley para ésta Industria, la petición formal se presentó hacia fines de 1983, sin que se cumpliera el requisito de mayoría de dos terceras partes de trabajadores sindicalizados, solicitantes de la celebración de una convención obrero-patronal para concertar lo que vendría a ser un nuevo Contrato-Ley motivo por el cual la solicitud no fue procedente.

CAPITULO II

ANALISIS DE LOS CONTRATOS LEY VIGENTES Y NO VIGENTES.

2.1 LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO LEY

Mario de la Cueva, señala que los elementos integrantes del Contrato Ley son similares a los del Contrato Colectivo aunque con mayor extensión en su ámbito de aplicación, ya que según su expresión, constituye la "Ley Profesional" en la rama industrial que abarca.(19)

2.1.2 ELEMENTO NORMATIVO.

Menciona que el elemento normativo, está contenido en dos de las fracciones del artículo 412 Fracciones IV y V. Las condiciones de trabajo, señaladas en el artículo 391, Fracciones IV, V, VI y IX de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son igualmente aplicables a los Contratos Ley; jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de los salarios, planes y programas para la capacitación de adiestramiento, y las demás estipulaciones que convengan las partes; ésto último es el aspecto más dinámico, pues las partes incorporan prestaciones y modalidades en las condiciones de trabajo que superan y adelantan a las normas legales, adecuándolo a las innovaciones técnicas, así como, al desarrollo económico y social.

Observa acertadamente De la Cueva, que debe considerarse implícito en el Contrato Ley, la regla contenida en el artículo 393 en la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que:

"no producira efectos de Contrato Colectivo el Convenio al que falten la determinación de los salarios; y si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales".(20)

También deben figurar las reglas para la formulación de los planes y programas concernientes a la implantación de la capacitación, adiestramiento y productividad en las ramas de la industria de que se trate.

2.1.3 ELEMENTO OBLIGACIONAL

El maestro De la Cueva, hace notar lo dispuesto en el artículo 413 de la Ley Laboral, concerniente a la aplicación de la cláusula de exclusión en el Contrato Ley, cuyo precepto dice: En el Contrato Ley podrán establecerse las cláusulas ha que se refiere el artículo 395 de la citada Ley. Su aplicación correspondera al Sindicato administrador del Contrato Ley en cada empresa.(21)

Al respecto, pensamos que el procedimiento previsto en el artículo 371 fracción VII de la Ley Laboral, para la expulsión, cuando se trate de Contratos Colectivos, es aplicable en lo conducente, en cuanto ha que el acuerdo de exclusión deberá someterse unicamente a la decisión de los trabajadores miembros del Sindicato Administrador del Contrato Ley en la empresa del caso.

La duración del Contrato Ley no podrá exceder de dos años, según el artículo 412 fracción III de la Ley Laboral, y la vigencia del mismo correrá a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación ó en el Periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

2.2 EL CASO UNICO DE DEROGACIONES LEGALES A LAS DISPOSICIONES DE UN CONTRATO LEY

La única excepción a la regla, que podemos considerar de orden público, de que se cumplan estrictamente en sus términos las disposiciones de un Contrato Ley, es el caso de los Convenio singulares que establezcan condiciones mejores de trabajo para el trabajador, en el entendido de que ésta derogación surtirá sus efectos únicamente en la empresa ó establecimiento que haya signado el Convenio con el Sindicato Administrador, con fundamento en el artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo.

2.3 EFECTOS PROCESALES DE LA PUBLICACION DEL CONTRATO LEY EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION O EN EL PERIODICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA

Hay que hacer notar que a diferencia del Contrato Colectivo, donde la parte que lo invoca en juicio, está obligado a presentarlo, en el caso de un Contrato Ley no es necesaria su exhibición en el juicio, ya que se equipara materialmente a la Ley; según establece la siguiente ejecutoria:

CONTRATO LEY, NO ES NECESARIA SU EXHIBICION EN EL JUICIO, PUES SE EQUIPARA MATERIALMENTE A UNA LEY.-(22) Es ilegal la negativa de la Junta del conocimiento al analizar y valorar un Contrato Ley no exhibido en el juicio por la oferente, dado por la característica de publicidad, que, como requisito de eficacia, debe cumplir éste tipo de normas contractuales en los términos del artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo, se equipara materialmente a una Ley, y por tanto no es necesaria su exhibición en juicio como requisito SINE CUA NON de procedencia de la acción que el mismo se sustenta.

2.4 COEXISTENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO CON UN CONTRATO LEY

En algunas empresas ó establecimientos regidos por un Contrato Ley, se celebra con el Sindicato Administrador del mismo un Contrato Colectivo, lo que en la practica se estima procedente, siempre que las modalidades en las condiciones laborales adecuadas a las peculiaridades de los centros de trabajo, signifiquen prestaciones iguales o superiores para los trabajadores a las contenidas en el Contrato Ley aplicable, y se enmarquen en la normatividad del mismo; por lo que estimamos que la revisión debe sujetarse a las normas aplicables al Contrato Ley, señaladas en los artículos 419 y 419 Bis de la Ley Laboral vigente.

Mario de la Cueva, plantea la interrogante acerca de la posibilidad de una huelga para obtener mejores prestaciones en el Contrato Colectivo aplicables a una empresa ó establecimiento, que

a la vez se rijan por un Contrato Ley. (23)

El

Creemos que sería impropio un emplazamiento a huelga en esas circunstancias porque no se trata en realidad de un Contrato sino de un Convenio singular.

2.5 CONFLICTOS DE TRABAJO RELACIONADOS CON EL CONTRATO LEY

Los conflictos de trabajo, los podemos clasificar en individuales jurídicos y en colectivos jurídicos ó económicos.

Los conflictos individuales jurídicos, se refieren a controversias de derechos individuales de los trabajadores y versan sobre la interpretación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, dentro de las cuales encontramos el Contrato Ley.

Ahora bien, dentro de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica relacionados con el Contrato Ley, encontramos los siguientes:

A) Entre trabajadores y patrones, los relacionados con el cumplimiento del Contrato Ley en la empresa ó establecimiento en que se hubiese violado, debiéndose hacer valer mediante el procedimiento de huelga.

B) Entre trabajadores, aquellos que impliquen la administración del Contrato Ley dentro de una empresa, sujeta a su aplicación,

debiéndose hacer valer mediante el procedimiento especial regulado en el artículo 892 del ordenamiento laboral.

C) Entre patronos, los que se den por la competencia desleal que causa daño por el incumplimiento del Contrato Ley, debiéndose tramitar mediante el procedimiento ordinario regulado en el artículo 870 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Debemos comentar los conflictos colectivos de naturaleza económica relacionados con la contratación ley; ahora bien como conflicto colectivo de naturaleza económica, debemos de entender aquellos que son privativos del derecho del trabajo y que se caracterizan por afectar los intereses económicos de una comunidad de trabajadores y empresa encontramos los siguientes:

A) Entre trabajadores y patronos, son aquellos por los cuales los Sindicatos de trabajadores solicitan la celebración de un Contrato Ley, siendo ésta solicitud independiente al derecho de huelga consagrado en el artículo 450 de la Ley Laboral, siendo también aplicable el artículo 900 del mismo ordenamiento jurídico.

Tenemos también como conflicto económico, la modificación de las condiciones colectivas de trabajo en los contratos ley, debiéndose hacer valer mediante el procedimiento contemplado en los artículos 419 y 900 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo, cuando el conflicto, motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, tratándose de una huelga que hubiere tenido por

objeto celebrar un Contrato Ley, haciéndose valer con fundamento en los artículos 900 y 937 de la Ley Federal del Trabajo.

B) Entre patrones y trabajadores, tenemos como caso de conflicto de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Ley, sustentada en el artículo 57 segundo párrafo y 426 de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose hacer valer por medio del procedimiento regulado en el artículo 900 de la Ley Laboral.

2.5.1 DISPOSICIONES ESPECIALES EN MATERIA DE HUELGA

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

En su artículo 450 nuestra Ley Laboral vigente establece en sus fracciones III, IV y VII respectivamente, que la huelga deberá tener por objeto, obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su urgencia, exigir el cumplimiento del Contrato Ley en

las empresas ó establecimientos en que se hubiese sido violado y exigir la revisión de los salarios en relación al artículo 419 Bis del mismo ordenamiento jurídico.

Debemos aclarar que no es necesario que para que se celebre un Contrato Ley, se revise en forma integral o salarial y

se pueda exigir el cumplimiento del contrato, exista un emplazamiento de huelga, ya que este es totalmente independiente de las solicitudes para cada uno de los casos anteriormente mencionados y explicados en el presente trabajo, pero debemos reconocer que es utilizado por los Sindicatos ó coaliciones sindicales para ejercitar una verdadera presión sobre los empleadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 938 establece modalidades especiales en el caso de la huelga en el Contrato Ley, y que a continuación relacionamos:

A) El escrito de emplazamiento a huelga se presentará por los Sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa ó establecimiento.

B) La fecha de suspensión de las labores deberá ser treinta o más días posteriores a la fecha de presentación del escrito del emplazamiento en el que se establece día y hora del estallamiento de la huelga.

C) Si el escrito de emplazamiento se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, hará llegar a los empleadores una copia del mismo dentro de las 24 horas siguientes ó girará exhorto dentro del mismo término y la autoridad exhortada

tendra 24 horas para desahogarlos y deberán devolverse dentro de las siguientes 24 horas.

D) Si el escrito es presentado ante alguna otra autoridad de las mencionadas en el inciso "A", estas harán llegar a los empleados copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas de haber sido recibido, una vez hecho lo anterior remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje en el término de 24 horas.

Podemos concluir diciendo que éstas disposiciones especiales son encaminadas a verificar que los patronos sean emplazados, ya que al ser el Contrato Ley un contrato de industria, éstos empleadores pueden localizarse en una ó varias entidades federativas ó como es el caso de los siete Contratos Ley vigente en gran parte del Territorio Nacional.

Por lo que respecta a las demás disposiciones sobre la huelga le son aplicables a la contratación ley.

2.6 LOS SIETE CONTRATOS LEY VIGENTES, ASI COMO LOS ULTIMOS CASOS DE TERMINACION DE CONTRATOS LEY

- A) Contrato Ley de la Industria Textil de la Lana.
- B) Contrato Ley de la Industria Textil del ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales Sintéticas.
- C) Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en productos manufacturados.
- D) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.
- E) Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.

F) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas jacquard ó Agujas de la República Mexicana.

G) Contrato Ley de la Industria de la Radio y Televisión.

Y 2 CONTRATOS LEY QUE TERMINARON:

A.1) Contrato Ley de Fibras Duras.

A.2) Contrato Ley del Algodón.

A continuación se procederá al análisis de cada uno de ellos:

Existen dentro de nuestro derecho siete Contratos Ley vigentes que a saber son:

2.6.1 CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA

Condiciones Generales de Trabajo.

El Contrato Ley de la Industria Textil de la Lana es aplicable a todas aquellas actividades que utilicen y procesen fibra de lana u otras fibras de origen animal, ó aquellas que por su apariencia y proceso de fabricación se consideren sustitutas de las primeras.

Las condiciones generales de trabajo implícitas en el Contrato Ley vigente del 21 de Enero de 1995 al 20 de Enero de 1997, (24) se ajustan en general a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo (LFT) e incluso en la mayoría de los casos lo superan.

En éste Contrato Ley, encontramos los siguientes puntos:

a) JORNADA GENERAL DE TRABAJO.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 34 del Contrato Ley de la Industria Textil de la Lana, la jornada general de trabajo es de 48 horas semanales, similar a la que fija la LFT en sus artículos 61 y 69.

b) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

El artículo 56 del Contrato Ley establece 11 días de descanso obligatorio con goce de salario para los trabajadores sindicalizados, cantidad superior en cuatro días a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, mientras que respecto a lo otorgado en las restantes textiles, fue menor entre uno y tres días.

c) VACACIONES ANUALES.

A los trabajadores con una antigüedad de uno a ocho años de servicios, se le otorgan 12 días de vacaciones conforme al artículo 60 del Contrato Ley, mayor en seis a los que establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 76, e igual a lo otorgado en las otras Industrias Textiles.

d) PARTE PROPORCIONAL DEL SEPTIMO DIA.

Como parte proporcional del séptimo día se pagan tres días de salario; esta prestación es superior en 2.75 a lo que otorga la Ley Federal del Trabajo, e igual para todas las Industrias Textiles.

e) PRIMA VACACIONAL.

Por concepto de prima vacacional (artículo 60 del Contrato Ley), los trabajadores reciben 5.25 días equivalente al 25% del salario correspondiente al período de vacaciones. Esta cantidad es igual a la señalada en el artículo 80 en la Ley Federal del Trabajo, así como a la otorgada en las restantes actividades textiles.

f) AGUINALDO.

De acuerdo al artículo 63 del Contrato Ley, las empresas orogar anualmente 23 días de salario por concepto de aguinaldo; esa cantidad es superior en ocho días a lo que establece como mínimo la Ley Federal del Trabajo, en dos días a lo otorgado en la Textil de Seda y Fibras Artificiales.

g) FONDO DE AHORRO.

Las empresas de la Industria Textil de la Lana aportan semanalmente, 13% sobre la raya ordinaria del trabajador para el fondo de ahora (artículo 142 del Contrato Ley), monto similar a lo

otorgado en las restantes Industrias Textiles.

h) PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La prima de antigüedad corresponde al pago de 12 días por año de servicio, cantidad igual a la que estipula tanto la Ley Federal del Trabajo, como las restantes Industrias Textiles sujetas al Contrato Ley.

i) FONDO DE PREVISION SOCIAL.

La aportación para el fondo de previsión social del 6% sobre la raya ordinaria del trabajador, porcentaje similar al otorgado en las Industrias Textiles de Géneros de Punto y Pasamanería, e inferior en un punto porcentual a lo convenido en Seda y Fibras Artificiales.

(j) GASTOS DE FUNERAL.

En caso de fallecimiento de algún trabajador, se otorgan 147 días de salario (artículo 160 del Contrato Ley), cantidad mayor en 87 días a la establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 500. Es inferior en 18 días respecto a lo convenido en las Textiles de pasamanería y géneros de punto, y en tres días respecto a Seda y Fibras Artificiales.

k) RIESGOS DE TRABAJO

El artículo 124 del Contrato Ley, menciona la obligación por parte de las empresas de cumplir con lo dispuesto en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, referente a los riesgos de trabajo, considerados como accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, en su artículo 513 reconoce como enfermedades de trabajo generadas de la industria textil, las siguientes: neumoconiosis, asbestosis, amiantosis, dermatosis e intoxicaciones. Las causas que las originan son: ruido, calor, vibraciones, polvo, vapores, gases, neblinas, virus y bacterias, así como el contacto con fibras animales.

l) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La cláusula 154 del Contrato Ley de la Industria Textil de la Lana establece el derecho de los trabajadores a capacitarse y la obligación de las empresas de proporcionar esta prestación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo.

m) REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION.

El Contrato Ley contempla el proceso de modernización con reglas generales en las cuales se definen los procesos para modificar las cargas de trabajo y las funciones de los trabajadores en empresas con maquinaria moderna o modernizada. Asimismo, observa la participación del Sindicato en la verificación

de las mismas.

n) ESTRUCTURA GREMIAL.

De acuerdo con información de la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al mes de agosto de 1996, 40 sindicatos afiliaban a cuatro mil ochocientos setenta trabajadores de la Industria Textil de la Lana.

ñ) CONFLICTIVIDAD LABORAL.

La conflictividad obrera en la Industria Textil de la Lana es considerada baja ya que en el período de 1985 a 1993, estallarón seis huelgas a nivel de empresa y dos que involucraron a toda la Industria. Las causas que las motivaron fueron: violación al Contrato Colectivo, desequilibrio económico y revisión contractual.(25)

La rama textil de la Lana es aquella que por medio de procesos de preparado, lavado y peinado, así como hilado, torcido, texturizado y acabado de la fibra blanda denominada lana y de fibras artificiales sustitutas, obtienen hilados, tejidos, casimires, alfombras y otros productos.

En los últimos años la sustitución de esta fibra natural por fibras sintéticas es mayor por el menor costo de las

segundas y por la baja producción y calidad de la fibra natural nacional.

En 1986 esta industria agrupaba a 13,635 trabajadores,(26) en 1996 como ya se mencionó 4,870 por lo que la disminución de la plantilla de trabajadores es alarmante.(27)

Este Contrato Ley desde nuestro punto de vista es el que se encuentra en el mayor peligro de desaparecer, ya que la industria depende casi en su totalidad de materia prima de importación, la sustitución de fibra natural por artificial, todo esto aunado a la apertura comercial de nuestro país, podrán hacer que esta industria prácticamente desaparezca. Las empresas que logren sobrevivir a esta situación podrán dar por terminado por mutuo consentimiento el contrato ley, como sucedió con el Contrato Ley de Fibras Duras, que más adelante se analiza.

A continuación se presenta el análisis del segundo Contrato Ley vigente:

2.6.2 CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Las relaciones obrero patronales de la Industria de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, están

reguladas a través de un Contrato Ley en el que se establecen las condiciones bajo las cuales deben regirse ambas partes.

Dicho Contrato es aplicable a todas las empresas y trabajadores de las fábricas que se dedican a la preparación de hilados, tejidos, tejidos estampados, tintorería, acabados de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.

A continuación se analizan las condiciones generales de trabajo más importantes que señala el Contrato Ley

vigente del 9 de febrero de 1996 al 8 de febrero de 1998, (28) comparándolas con las estipuladas en los otros Contratos Ley vigentes.

a) JORNADA DE TRABAJO.

El Contrato Ley de la Industria de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas señala una jornada general de trabajo de 48 horas semanales, para el primer turno y 42 horas para el segundo y tercer turnos.

Cuando por necesidades de la empresa se tuvieran que laborar cuatro turnos, la primera jornada tendrá una duración máxima de 46 horas mientras que los turnos restantes dividirán las jornadas de manera que convenga a las partes. Esto, sin afectar los ingresos de los trabajadores.

Comparativamente con otras industrias que se rige bajo el régimen de Contrato Ley, salvo la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados; la de Radio y Televisión cuyas jornadas de trabajo son de 40 horas, el resto de los Contratos Ley estipulan jornadas de 48 horas.

b) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

Por lo que toca a los descansos obligatorios con goce de salario, en la industria en estudio establecen 13 días al año; es decir, 6 días más de lo señalado en la legislación laboral.

Comparativamente con el resto de los Contratos Ley, solamente la Industria Textil de Pasamanería otorga el mismo número de trece días.

c) VACACIONALES ANUALES.

Para los trabajadores que tienen de 1 a 8 años de antigüedad en la Industria de la Seda y Fibras Artificiales, se otorgan 12 días de vacaciones al año, mientras que la Ley señala 6 días.

Cabe destacar el caso de la Industria Azucarera que en su Contrato Ley se determinan 26 días de vacaciones al año, siendo ésta la cifra más elevada; así mismo, en el último sitio se

ubica la Industria de la Radio y la Televisión, quien otorga 7 días, sólo uno más de lo señalado en la Ley.

d) PARTE PROPORCIONAL DEL SEPTIMO DIA.

Por éste concepto, el personal sindicalizado de la Industria de la Seda y Fibras Artificiales, reciben el equivalente a 3 días.

Esa prestación es superior en 2.8 días a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo. En relación a lo señalado en otros Contrato Ley, la cifra fue inferior a la que otorga la Industria de la Transformación del Hule que es de (5.3 días).

e) PRIMA VACACIONAL.

Los trabajadores de la Industria analizada reciben, por concepto de prima vacacional, el equivalente a 5.25 días de salario, cifra que se ubica en el límite inferior en relación a lo otorgado por otras industrias de Contrato Ley.

f) AGUINALDO.

Según el Contrato Ley vigente de la Industria analizada, por concepto de aguinaldo se otorgan 23 días, cifra que si bien es superior en 8 días a lo establecido en la Ley Federal del

Trabajo, resultó ser la más baja en relación al resto de Contratos Ley.

g) FONDO DE AHORRO.

Por éste concepto, la aportación patronal asciende al 13% sobre el salario ordinario del trabajador. Dicho porcentaje es similar al de otras industrias textiles.

h) PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Sobre este particular, el Contrato Ley respectivo establece 12 días de salario, cifra igual a la que menciona la legislación laboral en su artículo 152.

i) FONDO DE JUBILACION.

Según menciona el Contrato Ley, las empresas de la industria analizada están obligadas a aportar el 7% de la raya semanal ordinaria por trabajador, a efecto de formar un Fondo de Jubilación.

Ese porcentaje es similar al de las Industrias de la Lana, Géneros de Punto y Pasamanería.

j) GASTOS DE FUNERAL.

A este respecto, el Contrato Ley de la Industria

en estudio, establece que en caso de fallecimiento de algún trabajador, la empresa se obliga a otorgar a los familiares una ayuda por el equivalente a 150 días de salario.

En comparación con la ley, esa prestación es superior en 90 días.

k) OTRAS PRESTACIONES.

Adicionalmente a las prestaciones mencionadas, los trabajadores de la Industria de la Seda y Fibras Artificiales, tienen derecho a otras entre la que se encuentran las siguientes:

- Fomento al Deporte: Dos pesos al mes por trabajador.
- Seguro de Vida: Equivalente a 730 días.
- Ayuda de Educación: Una beca por cada mil trabajadores.
- Servicios Médicos: Asistencia quirúrgica, medicamentos y materiales de curación.
- Ayuda de Despensa: Contra el pago de un peso por parte del trabajador, la empresa otorga un bono por el equivalente al 8% del salario ordinario mensual.

l) RIESGOS DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, en el Título Noveno, norma y define como riesgos de trabajo a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Para el caso de la Industria Textil, los principales agentes nocivos a la integridad física y mental del trabajador, son: Ruido, calor, vibraciones, polvo, vapores y gases.

En atención y observación de la legislación laboral, el Contrato Ley de la Industria de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, en su artículo 58, señala que se consideran enfermedades profesionales, además de las que cita la Ley, aquellas que por resolución firme de Autoridad Judicial competente, lleguen a señalarse como propias de la Industria.

m) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

De acuerdo a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley de la Industria de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, destinó el contenido del Capítulo XVII, artículo 106, a resaltar aspectos sobre la capacitación y adiestramiento.

n) REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION.

Como resultado del proceso modernizador que vive la Industria Textil, el Contrato Ley de la Industria de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, contiene las Reglas Generales de Modernización.

ñ) ESTRUCTURA GREMIAL.

De acuerdo con información de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, al mes de agosto de 1996, 42 Sindicatos, afiliaban a 18,133 trabajadores en un total de 147 empresas.

En los últimos años, esta rama de la industria textil es la que ha tenido un mayor crecimiento, coloca, al exportar gran parte de su producción, lo que ha permitido su modernización y hacer frente a las crisis económicas de nuestro país.

La industria en 1986 contaba con 14,468 trabajadores, para 1996 se cuenta con 18,133 obreros lo que demuestra que es la única rama textil con crecimiento.(29)

Este es el contrato ley con mayor expectativa de fortalecimiento al existir un auge por las fibras sintéticas. Algunos industriales de otras ramas textiles han transformado sus fabricas para entrar al mercado de las fibras artificiales.

Trabajadores y empleadores deben estar atentos a las necesidades del mercado para ir adecuando su contrato, claro sin que esto implique una reducción en los derechos de los obreros.

El tercer análisis corresponde al:

2.6.3 CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS.

Condiciones Generales de Trabajo.

El Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule, es aplicable a las empresas, fábricas y actividades manufactureras que elaboran productos como llantas y cámaras neumáticas, bandas, empaques, guantes, mangueras, conexiones, calzado, entre otros productos de hule. Las condiciones generales de trabajo vigentes del 13 de Febrero de 1995 al 12 de Febrero de 1997,(30) no sólo se ajustan a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo (LFT), sino que en la mayoría de los casos la superan.

A continuación se detallan las principales condiciones generales de trabajo del Contrato Ley, relacionandolas con las establecidas en la Ley Federal del Trabajo y con las de otras industrias sujetas a Contrato Ley.

a) JORNADA GENERAL DE TRABAJO.

El artículo 26 del Contrato Ley, estipula que la jornada de trabajo es de 40 horas semanales, similar a la que establece tanto la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 61 y 69 complementarios, como el Contrato Ley de la Industria de la Radio y Televisión, pero menor en 8 horas a lo estipulado en los Contratos

Ley del resto de las industrias sujetas a este régimen de contratación colectiva.

b) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

El artículo 65 del Contrato Ley establece que los trabajadores tiene derecho durante el año, a 12 días de descanso obligatorio con goce de salario. Esto es superior a 5 días a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en dos a lo que otorga la Industria de Radio y Televisión y en uno a lo de la Lana. Es menor en un día a lo estipulado en las Industrias de Pasamanería y Seda y Fibras Artificiales; e igual al resto de las demás industrias sujetas a Contrato Ley.

c) VACACIONES ANUALES.

El artículo 68 del Contrato Ley, establece que los trabajadores con antigüedad de uno a ocho años, de servicios, tienen derecho a doce días de vacaciones anuales, superior en 6 días a lo señalado en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo y similar a lo otorgado por otras industrias sujetas a Contrato Ley con excepción de Radio y Televisión que es de 7 días y la del Azúcar que es de 26 días.

d) PARTE PROPORCIONAL DEL SEPTIMO DIA.

El pago por concepto de la parte proporcional al séptimo día, equivale a 5.3 días de salario, dicha prestación supera en 2.3 días a las industrias de Lana, Seda y Fibras Artificiales, Géneros de Punto y Pasamanería; pero fue menor en 0.8 días respecto a

la industria azucarera.

e) PRIMA VACACIONAL.

Los trabajadores del hule reciben por concepto de prima vacacional 24 días, superando en 21.5 días a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80; y respecto a las demás industrias sujetas a éste régimen de contratación colectiva, fue superior en un rango de 16.5 al 21.5 días.

f) AGUINALDO.

El artículo 120 del Contrato Ley de la Industria de la Transformación del hule, estipula un pago a sus trabajadores, de 42 días de salario por concepto de aguinaldo. Esta prestación fue mayor en 27 días a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; superando 11 y hasta 20 días a las demás industrias sujetas a Contrato Ley.

g) FONDO DE AHORRO.

El fondo de ahorro se constituye de una aportación patronal del 13.0% sobre la raya ordinaria del trabajador; este porcentaje fue igual al otorgado en las industrias sujetas a Contrato Ley, excepto en la Industria Azucarera que es superior en 7.8 puntos porcentuales.

h) PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La prima de antigüedad otorgada al trabajador de la industria de la transformación del hule es de 12 días, este número de días es igual al estipulado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162, así como el Convenio en las restantes Industrias bajo el régimen de Contrato Ley.

i) FONDO DE JUBILACION.

Las empresas sujetas a Contrato Ley, de la Industria de la Transformación del hule, están obligadas a aportar el equivalente a 13.0% del salario anual del trabajador para integrar un fondo de previsión social en el que se contempla la jubilación. Debido a la complejidad del cálculo de éste porcentaje, resulta difícil establecer diferencias con las demás industrias bajo régimen de Contrato Ley.

j) GASTOS DE FUNERAL.

Según el artículo 122 inciso a) del Contrato Ley de la industria de la transformación del hule, se pagará a los familiares la cantidad de 60 días de salario; esta cantidad es igual lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 500 y a la Industria de Radio y Televisión. Las demás industrias sujetas a Contrato Ley, superan en 9 días de salario en promedio a la Industria del Hule.

k) OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

Adicionalmente a las prestaciones mencionadas, los trabajadores de la Industria de la Transformación del hule reciben otras, entre las que destacan:

- Fomento al deporte con uniformes y equipos.
- Ayuda para despensa con el tres por ciento sobre el salario ordinario mensual.
- Servicios médicos con enfermería en cada empresa.

l) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Dentro de las medidas para elevar la productividad y la calidad total de sus productos, la industria de la transformación del hule se sujeta a lo establecido en el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, referente a la capacitación y adiestramiento.

Esta industria establece en el artículo 25 de su Contrato Ley, que los patrones facilitarán por su cuenta, en sus respectivos centros de trabajo la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades; esto permitirá ocupar nuevos puestos, elevar la productividad y mejorar las condiciones de vida del trabajador.

m) RIESGOS DE TRABAJO.

En la Industria de la Transformación del hule las principales causas de enfermedades respiratorias son: inhalación de formol de hido y formol de éter dietético diclorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolveno; enfermedades de la piel: como dermatosis palpebral de contacto y eczema palpebral producida por la acción de polvos, gases y vapor de origen diverso; intoxicaciones por el manejo de solventes como benzol, naftalenos clorados, difenilos, clorados, por absorción de otras sustancias como benciclina, naftalina alfa y beta y paradifinilamina; e infecciones como leishmaniasis.

La Ley Federal del Trabajo, en su titulo noveno, artículo 473 define los riesgos de trabajo como accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en cumplimiento de sus funciones o con motivo del trabajo; el artículo 513 reconoce como enfermedades de trabajo genéricos de la Industria de la Transformación del Hule, las siguientes: dermatosis, intoxicaciones y enfermedades respiratorias.

n) ESTRUCTURA GREMIAL.

De acuerdo con información proporcionada por la Dirección General de Registro de Asociaciones, al mes de agosto de 1996, 16 Sindicatos afiliaron a 9 mil 230 trabajadores de la Industria de la Transformación del Hule, de ellos destacan por el número de socios. El Sindicato Unico de Trabajadores de la Compañía Hulera Good Year Oxo, S.A., con 2 mil 523 agremiados, afiliados a la

Confederación de Trabajadores de México (CTM), El Sindicato Nacional Revolucionario de los Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi, S.A., con mil 949 sindicalizados, siendo independiente de cualquier central obrera; El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Industria Hulera de la República Mexicana, con mil 607 agremiados, afiliados a la CTM, en un total de 34 empresas.

ñ) CONFLICTIVIDAD LABORAL.

De 1985 a 1996 estallaron en la Industria de la Transformación del Hule, ocho huelgas de las cuales una de ellas fue general e involucro a 36 empresa en 1985; el motivo de la misma fue la revisión del Contrato Ley; en tanto que las huelgas a nivel empresa fueron ocasionadas en su mayor parte, por violaciones al Contrato Ley.

El último conflicto se registró en la empresa Industrial Uniroyal, S. A., con una duración de 86 días, motivada por violaciones al Contrato Ley.

Esta industria se encuentra ligada a las industrias: automotriz, textil, petroquímica y del calzado entre otras, para 1986 tenía 32,726 trabajadores, en la actualidad cuenta con 9,230.(31)

Este contrato nos presenta una situación muy particular ya que incluye a grandes empresas multinacionales y a micro empresas que en algunos de los casos son talleres familiares,

por lo que desde nuestro punto de vista debe limitarse el objeto del contrato a regular las relaciones laborales de las empresas llanteras y excluir a las micro empresas, que es un hecho no cumplen con el contrato ley ya que la carga administrativa y económica escapa de todas sus posibilidades. Así evitaremos que algunos de estos empleadores vivan en una constante extorsión por parte de sindicatos y algunas autoridades que se valen de las violaciones al contrato ley para obtener dinero.

Por otra parte las empresas llanteras han logrado hacer frente a las múltiples crisis, exportando sus productos ya que son muy competitivas pues tienen una mano de obra muy calificada y bien remunerada.

El siguiente análisis corresponde al:

2.6.4 CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE GENEROS DE PUNTO.

Condiciones Generales de Trabajo.

El Contrato Ley que rige las relaciones entre patrones y trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, establece los derechos y obligaciones, bases y condiciones generales de trabajo, conforme a las siguientes especificaciones.

Este Contrato, es aplicable a todas las empresa denominadas

pequeñas industrias y maquiladoras que se dediquen a la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, aún cuando el trabajo se desarrolle todo o en parte a domicilio, ya sea que utilicen fibras naturales o sintéticas o mezcla de ambas, además de regir las relaciones obrero-patronales en los trabajos de confección de ropa.

Las condiciones generales de trabajo contenidas en el Contrato Ley vigente del 11 de Octubre de 1995 al 10 de Octubre de 1997,(32) no sólo se ajustan a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, sino que en la mayoría de los casos las superan.

A continuación se realiza un análisis comparativo de las condiciones generales de trabajo, más importantes del Contrato Ley de la Industria analizada, en relación a las estipuladas tanto en la Ley Federal del Trabajo como las convenidas en los Contratos Ley.

a) JORNADA DE TRABAJO.

De acuerdo al artículo 35 del Contrato Ley, la jornada de trabajo en la Industria Textil de Géneros de Punto, es de 48 horas.

Comparativamente, la duración de la jornada estipulada en esta actividad fue igual a la establecida como máxima en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 61 y 69 complementario, y similar a la convenida en las demás industrias textiles bajo régimen de Contrato Ley.

b) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS.

Los trabajadores sindicalizados de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, tienen derecho durante el año a 12 días de descanso obligatorio con goce de salario (artículo 43 del Contrato Ley).

Esta prestación fue superior en 5 días a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74, mientras que en comparación con lo estipulado en las otras actividades textiles ésta fue mayor en 1 día a lo convenido en la Industria Textil del Ramo de la Lana, que es de 11 días y menor a lo acordado en las Industrias Textiles de la Seda y Fibras Artificiales y Pasamanería que es de 13 días en cada descanso.

c) VACACIONES ANUALES.

En la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, los trabajadores con una antigüedad de entre 1 y 8 años de servicio, tienen derecho a disfrutar de un período vacacional de 12 días al año, según el artículo 45 del Contrato Ley. Esta cantidad fue superior en 6 días a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, mientras que, respecto a lo establecido en las restantes 4 actividades textiles, la cantidad convenida fue la misma.

d) PARTE PROPORCIONAL DEL SEPTIMO DIA.

Reciben como pago correspondiente a la parte proporcional al 70. día, el equivalente a 3 días de salario.

En comparación a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, esta cantidad resulta mayor en 2.75 días, mientras que en relación a las otras actividades textiles ésta fue igual.

e) PRIMA VACACIONAL.

Por concepto de prima vacacional, los trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto reciben de acuerdo al artículo 45 del Contrato Ley, 5.25 días, equivalentes al 25.0% del salario correspondiente al período de vacaciones.

Comparativamente, esta prestación fue igual a la estipulada como mínimo en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80.

f) AGUINALDO.

De acuerdo al artículo 47 del Contrato Ley de la industria analizada, los trabajadores reciben por concepto de aguinaldo anual, el equivalente a 21 días de salario; esta prestación es superior en 6 días a lo establecido en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que respecto a lo convenido en las restantes actividades sujetas a régimen de Contrato Ley, esta

ESTA FESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

cantidad fue igual a la otorgada en las Industrias de la Seda y Fibras Artificiales y Pasamanería, y menor el pago efectuado en la Industria Textil del Ramo de la Lana que es de 23 días.

g) FONDO DE AHORRO.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 18 del Contrato Ley de la industria analizada, la parte patronal otorga para la formación del Fondo de Ahorro del trabajador, el 13.0% sobre la raya ordinaria, siendo este porcentaje igual al estipulado en los Contratos Ley de las cuatro industrias textiles restantes.

h) PRIMA DE ANTIGUEDAD.

Por el concepto de prima de antigüedad, los trabajadores sindicalizados de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, reciben el pago de 12 días de salario por año de servicio según el artículo 75 del Contrato Ley.

La cantidad anteriormente mencionada es igual a la establecida tanto en la Ley Federal del Trabajo como por el resto de las industrias textiles sujetas a régimen de Contrato Ley.

i) FONDO DE JUBILACION.

La aportación que establece el artículo 103 del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto,

para la formación del Fondo de Jubilación de los trabajadores, es del 6.0% sobre la raya ordinaria.

Esta aportación es similar a la concedida en las Industrias Textiles de la Lana y Pasamanería, e inferior a lo otorgado en las Industrias de la Seda y Fibras Artificiales (7.0%).

j) GASTOS DE FUNERAL.

En caso del fallecimiento de algún trabajador de la Industria Textil de Géneros de Punto, las empresas otorgan a sus familiares o personas que hayan dependido económicamente de éste, la cantidad de 160 días.

Esta cantidad es superior en 100 días a lo que establece como mínimo la Ley Federal del Trabajo, que es de 2 meses.

k) OTRAS PRESTACIONES.

En adición a las prestaciones mencionadas anteriormente, los trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, reciben otras, entre las que se encuentran las siguientes: Dos pesos al mes por trabajador para Fomento al Deporte; 730 días de salario en el caso de seguro de vida; servicios médicos, los cuales consisten en asistencia médica y quirúrgica, medicamentos y materiales de curación; y ayuda de despensa en vales por un valor de 5% del salario ordinaria mensual.

1) ESTRUCTURA GREMIAL.

De acuerdo con la información de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al mes de agosto de 1996, 27 Sindicatos afiliaban a 6,401 trabajadores en un total de 130 empresas.

Como casi todas las ramas de la industria textil, esta ha sido afectada por la apertura de nuestro país en materia comercial, podríamos pensar que el contrato se ve amenazado al igual que el de la lana, pero no lo consideramos así ya que la industria de generos de punto no depende de materias primas de importación y tiene un mercado nacional amplio. La planta fabril debe actualizarse y lograr una productividad real para que sus productos ingresen a los mercados internacionales y poder recuperar los puestos perdidos.

En 1985 el personal ocupado eran 19,274 trabajadores, (33) en este momento son 6,401. (34)

El quinto análisis corresponde al:

2.6.5 CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, ALCOHOLERA
Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.

Condiciones Generales de Trabajo.

El Contrato-Ley de la Industria Azucarera,

Alcoholera y Similares de la República Mexicana, vigente del 16 de Noviembre de 1994 al 15 de Noviembre de 1996, (35) sea justa a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y la mayoría de sus clausulados se consideren.

Se rigen bajo éste Contrato-Ley todas las actividades que se desarrollen en el radio de acción de las fábricas o ingenios que directa o indirectamente tengan relación en la industria azucarera, desde la preparación de la tierra para el cultivo de la caña de azúcar, hasta la última etapa de operación industrial y de distribución comercial de los productos: azúcar alcohol, aguardiente, ron ; otros derivados, como la celulosa y las mieles.

De manera complementaria, a continuación se analizan las principales condiciones generales contenida en el Contrato-Ley de la Industria Azucarera, comparándolas con las estipuladas en la Ley Federal del Trabajo, así como con las convenidas en los otros seis Contratos Ley vigentes.

a) JORNADA DE TRABAJO.

El artículo 25 del Contrato-Ley de la industria azucarera, establece que durante el ciclo de zafra, la jornada diurna será de 48 hora semanales, la jornada mixta de 45 horas y la jornada nocturna de 42 horas semanales, ajustándose a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 61.

En el ciclo de preparación, el Contrato-Ley, considera la semana laboral de 40 horas, ese período se inicia dos días hábiles después de envasar y coser el último saco de azúcar o bien al producir la última cantidad de mascabado.

b) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

De acuerdo al artículo 29 del Contrato-Ley de la industria azucarera, los trabajadores sindicalizados tienen derecho a 12 días de descanso obligatorio durante el año. Esta prestación es superior en 5 días a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74.

De las demás actividades bajo régimen de Contrato-Ley, las industrias de radio y televisión, y textil de la lana estipulan menos días: 8, 9 y 11 respectivamente; mientras que en las industrias textiles de seda y fibras artificiales y pasamanería se otorgan 13 días.

c) VACACIONES ANUALES.

Los trabajadores azucareros con una antigüedad de entre 1 y 8 años de servicio tienen derecho a 26 días de vacaciones, conforme al artículo 31 del Contrato. Esto es mayor en 20 días establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que es de 6 días, y mayor en 14 días a la mayoría de las restantes actividades sujetas a Contrato-Ley.

Para el caso de los trabajadores eventuales, que laboran en la zafra, el período anual de vacaciones es de 15 días y para los trabajadores de reparación es de 11 días.

d) PARTE PROPORCIONAL AL SEPTIMO DIA.

El Contrato-Ley estipula en su artículo 19, un pago equivalente a 6.5 días de salario por concepto de la parte proporcional al séptimo día. Esta prestación es mayor en 6.3 días a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, y también es superior al resto de las industrias sujetas al régimen de Contrato-Ley.

e) PRIMA VACACIONAL.

Por concepto de prima vacacional, el artículo 31 del Contrato Ley estipula el pago de 61% del salario de vacaciones, es decir, 15.86 días. Esta prestación es superior en 14 días a lo especificado en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo e inferior en 7 días al de la industria de la transformación del hule.

f) AGUINALDO.

Conforme al artículo 41 del Contrato-Ley, los trabajadores reciben en 30 días de aguinaldo, lo que supera en 15 días a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y una de las más altas de las industrias a Contrato-Ley.

Los trabajadores temporales que laboren el ciclo completo de zafra o de reparación, tendrán derecho a 14 y 16 días de salario, respectivamente. Aquellos trabajadores que no laboren los ciclos completos, tendrán derecho al aguinaldo en la parte proporcional a los días trabajados.

g) PRIMA DE ANTIGUEDAD.

El artículo 100, establece que el trabajador reciba por concepto de prima de antigüedad, un importe de 12 días por cada año de servicio, sea por retiro voluntario, liquidación o muerte. Esta prestación es igual a la contenida en la Ley Federal del Trabajo y al resto de las industrias.

h) FONDO DE JUBILACION.

El Contrato-Ley de la industria establece en su artículo 91, la existencia de un patrimonio intocable de 1,000 millones de pesos para el fondo de jubilaciones, mismos que se incrementa con la aportación de .014 nuevos pesos por cada kilogramo de azúcar producida en la zafra, cantidad que incluye el incremento de 5% por motivo de la revisión salarial en Noviembre de 1995.

i) RIESGOS DE TRABAJO.

El Contrato-Ley vigente, dedica un capítulo a los riesgos de trabajo, (accidentes de trabajo, enfermedades

profesionales o accidentes en tránsito) en sus artículos del 42 al 62. El artículo 42 estipula que además de la atención médico y material de curación (artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo), los obreros percibirán durante todo el tiempo de incapacidad su salario íntegro. Cuando el riesgo del trabajo ocasione la muerte o una incapacidad parcial o total permanente al trabajador, para calcular la indemnización se tomará como base además del salario diario las prestaciones a que tenga derecho por su labor.

En los casos de muerte por algún riesgo de trabajo, la indemnización ha que se refiere el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se pagará de acuerdo a las siguientes bases:

- Los ingenios con una producción de hasta 10 mil toneladas, pagarán setecientos setenta días.
- Los ingenios con una producción de 10 mil una hasta 20 mil toneladas, pagarán setecientos setenta y tres días.
- Los ingenios con una producción de 20 mil una hasta 30 mil toneladas, pagarán ochocientos sesenta y tres días.
- Los ingenios con una producción mayor de 30 mil toneladas pagarán ochocientos setenta y ocho días.

Cuando el riesgo de trabajo produzca al

trabajador una incapacidad permanente o total, la indemnización ha que se refiere el artículo 495 de la Ley Federal del Trabajo se pagará, de acuerdo a la clasificación, en los siguientes términos:

- Mil ciento cuatro días.
- Mil ciento siete días.
- Mil ciento noventa y cuatro días.
- Mil doscientos siete días.

La tabla de enfermedades de trabajo que se señala en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo reconoce como las

comunes en la industria azucarera a las siguientes: bagazosis, dermatosis y enfermedades de las vías respiratorias, como consecuencia del medio ambiente de trabajo donde predomina la humedad, el polvo y las temperaturas entre 21 y 39 grados centígrados. El espectro de enfermedades contempladas en el Contrato-Ley de la industria azucarera es más amplio, reconociendo 28 enfermedades de trabajo: muermo, tuberculosis, tétanos, etc.

Los artículos 58 y 59 del Contrato-Ley, se refieren a medidas de seguridad e higiene, como es la obligación del patrón de proporcionar el equipo para la protección de los trabajadores: guantes, lentes, botas, etc. Además, establece medidas

preventivas con objeto de detectar oportunamente enfermedades contagiosas en los trabajadores y sus familiares.

Servicios médicos (artículos 51, 60 y 61). Por este concepto la parte patronal queda obligada a instalar en los ingenios con más de cien trabajadores, una enfermería dotada con material necesario para la atención médica o quirúrgica de los trabajadores o dependientes económicos. En ingenios o factorías con más de 300 trabajadores, se instalará un hospital con dos médicos y dos enfermeras residentes. En caso de accidente o enfermedad profesional, la empresa se compromete a proporcionar todos los aparatos de rehabilitación necesaria para que el trabajador pueda reintegrarse a sus labores normales. La Comisión de los Servicios Médicos y Sociales del Sindicato, como resultado de la negociación salarial a partir de Noviembre de 1991, empezó a recibir 685.8

millones de pesos mensuales y 1,899.2 millones de pesos anuales cada 10. de Diciembre. Igualmente para detectar la tuberculosis a los trabajadores y a sus familiares y para sostener la Unidad Móvil del Servicio de Tisiología de la Clínica, éste recibirá 35 mil nuevos pesos mensuales.

j) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El Contrato Ley establece en dos de sus artículos, la obligación de los patrones a proporcionar capacitación a los trabajadores según la Ley Federal del Trabajo, en su título

cuarto, capítulo III. Además señala que el Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera será responsable de la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema Nacional de Capacitación de la Industria Azucarera, cuyos objetivos son:

- Formación para el ingreso al trabajo.
- Perfeccionamiento para el desempeño del puesto.
- Preparación necesaria para el ascenso, elevación de los niveles educativos de acuerdo con las necesidades del trabajo y las aspiraciones de desarrollo personal.

Para el financiamiento de las actividades de capacitación y adiestramiento, los ingenios aportan la cantidad de .00.7 nuevos pesos por kg. de azúcar base estándar que se produce en el País por zafra.

Para lograr el óptimo funcionamiento del sistema de capacitación y del propio Instituto, éstos quedan vinculados en el Comité Mixto de Productividad.

k) ESTRUCTURA

De acuerdo con la información de la Cámara Nacional de la Industria Azucarera al mes de septiembre de 1996 la

industria cuenta con aproximadamente 32,000 trabajadores.

La industria azucarera es una de las más antiguas en nuestro país y de las más importantes ya que integra en forma directa a obrero y campesinos.

En los últimos años se ha tratado de transformar la forma de trabajo de los ingenios, pues al haber sido empresas paraestatales se incrementó la plantilla de personal, ocupando puestos realmente improductivos y casi duplicando su personal en este período. Al ser privatizados los ingenios, los empleadores han buscado la forma de hacer realmente productiva la industria lo que se ha reflejado en que hace pocos años nuestro mercado importaba azúcar y en este momento se ha logrado satisfacer el consumo interno y exportar.

El Sindicato de Trabajadores de la Industrias Azucarera y Similares de la República Mexicana, es el mayoritario en esta rama industrial, administrando el Contrato Ley en el 95% de los ingenios, su forma tradicional de ver las relaciones obrero patronales ha provocado graves fricciones con los empleadores ya que se resisten a la implantación de programas de productividad.

A continuación presentamos el análisis del:

2.6.6 CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES,
ELASTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES
DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA R.M.

Condiciones Generales de trabajo.

El Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Pasamaneria es aplicables a las empresas, talleres y actividades de maquila que elaboran listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares de tablas jacquard o agujas. Las condiciones generales de trabajo, vigente del 9 de diciembre de 1995 al 8 de diciembre de 1997, (36) en su mayoría superan a las estipuladas en la Ley Federal del Trabajo.

A continuación se detallan las principales condiciones generales de trabajo del Contrato-Ley, relacionándolas con las establecidas en la Ley Federal del Trabajo y con las de otros Contratos Ley.

a) JORNADA GENERAL DE TRABAJO.

La cláusula 32a. del capítulo VI del Contrato establece que la jornada de trabajo es de 48 horas semanales, similar a la que fija la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 61 y 69 complementarios.

b) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

La cláusula 35a. del capítulo VI del Contrato Ley, establece 13 días de descanso obligatorio al año con goce de salario, superior en seis días a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y similar a lo otorgado en la Industria de la Seda y Fibras Artificiales. También resulta mayor a lo otorgado en las industrias de lana (11 días), transformación del hule, géneros de punto y azúcas (12 días).

c) VACACIONES ANUALES.

La cláusula 38a. del capítulo VI del Contrato-Ley establece que los trabajadores con antigüedad de uno a ocho años de servicio tienen derecho a 12 días de vacaciones, superior en seis días a lo señalado en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo y similar al otorgado en las otras industrias de Contrato Ley, excepto en el de la Industria Azucarera, en donde los períodos de vacaciones son mayores (26 días) debido al proceso de producción de ésta actividad.

d) PARTE PROPORCIONAL AL SEPTIMO DIA.

Por éste concepto, el personal sindicalizado de la industria, recibe el equivalente a tres días de salario. Dicha prestación es superior en dos días a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y menor a los 3.5 días otorgados en la Industria Azucarera.

e) PRIMA VACACIONAL.

De acuerdo a la cláusula 38a. capítulo VI del Contrato Ley, los trabajadores reciben por concepto de prima vacacional 5.25 días, equivalente al 25% del salario correspondiente al período vacacional, sujetándose a lo estipulado en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es similar a lo que otorgan los Contratos Ley de las Industrias de la Lana, Seda y Fibras Artificiales y Géneros de Punto.

f) AGUINALDO.

La cláusula 54a. del capítulo VI del Contrato Ley, señala que los trabajadores de pasamanería reciban el equivalente a 23 días de salario por concepto de aguinaldo. Esta prestación es mayor en ocho días a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo y similar a lo otorgado en las Industrias de la Lana y en la de Géneros de Punto.

g) FONDO DE AHORRO.

De acuerdo a lo dispuesto en la cláusula 60a. capítulo X del Contrato Ley, este fondo se constituye de la aportación patronal del 13% sobre la raya ordinaria del trabajador, entregándose al Sindicato administrador de la fábrica. Este porcentaje es similar a lo otorgado en otras industrias textiles sujetas a Contrato Ley.

h) PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La cláusula 70a. capítulo IX del Contrato Ley, señala que el personal sindicalizado de la industria recibirá una prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por año de servicio. Esta cláusula se sujeta a lo establecido en el artículo 152 de la Ley Federal del Trabajo.

1) FONDO DE JUBILACION.

El capítulo X-Bis, inciso e) del Contrato Ley, establece que las empresas de la industria se obligan a aportar el equivalente al 6% sobre la raya semanal ordinaria por trabajador al fideicomiso No. 940-3 del Banco Nacional de México, S.A.. Este porcentaje es similar al otorgado en las Industrias Textiles de la Lana y Géneros de Punto e inferior a lo estipulado en las Industrias de Seda y Fibras Artificiales (7%).

j) GASTOS DE FUNERAL.

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa pagará a los familiares la cantidad de 165 días de salario, superior a los 60 días establecidos en el artículo 500 de la Ley Federal el Trabajo. Esta prestación es similar a la otorgada por la Industria Textil de Géneros de Punto y mayor a la de Lana (147 días), Seda y Fibras Artificiales (150 días).

k) RIESGOS DE TRABAJO.

En la Industria Textil los principales agentes nocivos de tipo físico y químico son: Ruido, calor, vibraciones, polvo, vapores, gases y neblinas, los cuales repercuten en la salud del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su título noveno, artículo 473 define los riesgos de trabajo como accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en cumplimiento con sus funciones o con motivo del trabajo; el artículo 513 reconoce como enfermedades de trabajo genéricas de la industria textil, las siguientes: Neumoconiosis, asbestosis, amiantosis, dermatosis e intoxicaciones.

l) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La cláusula 88 del Contrato Ley, establece el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento; preparándolos para ascender a un puesto de mayor categoría o para ocupar alguno de nueva creación, incrementar la productividad y en general mejorar su nivel de vida.

m) REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION.

El Contrato Ley de la Industria Textil de Pasamanería, contempla el concepto de productividad mediante reglas

generales de modernización que definen el procedimiento para modificar las cargas de trabajo y las funciones de los trabajadores; también contempla la participación del sindicato administrador en la verificación de las cargas de trabajo, reacomodo de personal sobrante y verificar las funciones de la Comisión Nacional Bipartita de Cronometración.

Las reglas más sobresalientes de modernización son:

- Eficiencia mínima del trabajador en un 80%, cuando el trabajador logre una eficiencia del 100% a nivel de fábrica, el incentivo que se otorgue deberá ser por lo menos de un 12% sobre el tiempo trabajado a ese nivel.
- La modernización de maquinaria o instalación de máquinas modernas, sólo podrán hacerse cuando exista en las fábricas o se instalen en ellas condiciones de ventilación, temperatura iluminación e hidrometría.
- El personal que maneja las máquinas modernas o modernizadas será capacitado por personal técnico especializado, durante el tiempo que se juzgue necesario.
- Alto control de calidad por parte de los trabajadores.

n) CONFLICTIVIDAD LABORAL.

En pasamanería se observó una mínima conflictividad, al registrarse sólo una huelga dentro del período 1985-1993; ésta fue en la empresa Encajes Europeos, S.A., en Enero de 1989, cuando 25 trabajadores cerraron las instalaciones durante nueve días argumentando violaciones al Contrato.

ñ) ESTRUCTURA GREMIAL.

De acuerdo a información de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al mes de agosto de 1996, 9 Sindicatos afiliaban a 3,148 trabajadores en un total de 25 empresas.

A esta industria se le denomina en la práctica como "Industria de Pasamanería" su actividad es la transformación de hilo en tejidos de antisela, cintas, cierres, galones, listones, tira bordada, encajes y etiquetas.

Al igual que otras ramas textiles se ha visto afectada por productos de importación, en los últimos diez años el número de trabajadores decreció de 5,502 en 1986 a 3,148 en el presente año.(37)

El mercado de la industria es predominantemente nacional por lo que al subir los productos de importación al devaluarse nuestra moneda, sus ventas mejoran y se recuperan algunos de los puestos de trabajo perdidos.

No pensamos en la desaparición de este contrato pues en esta industria es una gran ventaja para los trabajadores el negociar sus condiciones de trabajo por sector, al adquirir de esta forma una fuerza que de otra manera no se lograría.

A continuación analizamos el último Contrato Ley vigente que es:

2.6.7 CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y TELEVISION.

Condiciones Generales de trabajo.

El Contrato-Ley de la Industria de Radio y Televisión es aplicables a las empresas dedicadas a la operación, elaboración y producción de programas, grabaciones, filmaciones, transmisiones a control remoto y demás actividades relacionadas con los servicios que presta la industria.

Las condiciones generales de trabajo vigentes del 10. de Febrero de 1996 al 31 de Enero de 1998, (38) no sólo se ajustan a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, sino que en la mayoría de los casos la supera.

A continuación se detallan las principales condiciones generales de trabajo del Contrato-Ley de la Industria y se comparan con las establecidas en la Ley Federal del Trabajo y las

que operan en otras industrias sujetas al mismo régimen de contratación colectiva.

a) JORNADA GENERAL DE TRABAJO.

El artículo 36 del Contrato-Ley, estipula la jornada de trabajo en 40 horas semanales, similar a la que establece el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule; e inferior en 8 horas a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo y en los Contratos Ley del resto de las industrias sujetas a este régimen.

b) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

Los artículos 40, 90 y 121 del Contrato Ley, establecen que los trabajadores de la Industria de la Radio tienen derecho a 9 días de descanso obligatorio con goce de salario, mientras que los de la Industria de la Televisión gozan de 8 días otorgados por la Ley Federal del Trabajo y menor en cuatro y cinco días a lo estipulado por las demás industrias sujetas a Contrato Ley.

c) VACACIONES ANUALES.

El artículo 45 del Contrato Ley establece que los trabajadores con antigüedad mínima de un año de servicio, disfrutarán de siete días de vacaciones anuales, superior en un día a lo

establecido en la Ley Federal del Trabajo, inferior en 19 días a lo que rige en las industrias azucarera y en cinco a lo otorgado por las demás industrias de Contrato Ley.

d) PRIMA VACACIONAL.

De acuerdo con el artículo 45 del Contrato Ley, los trabajadores de la Industria de la Radio y Televisión reciben por concepto de prima vacacional 7 días equivalentes al 100% del salario correspondiente al periodo vacacional, ésta prestación es mayor en 5 días a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo y en 1.1 días a lo otorgado por las industrias textiles. Sin embargo, es inferior en 6.7 días respecto a la industria azucarera y en 16.7 días a la de la Industria de la Transformación del Hule.

e) TOTAL DE DIAS PAGADOS.

Por concepto de vacaciones anuales y prima vacacional los trabajadores de la Industria de Radio y Televisión, percibieron 14 días de salario, cantidad superior en 8 días a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, pero inferior al resto de las demás industrias de Contrato Ley, en un rango de 13 a 32 días.

f) AGUINALDO.

El artículo 72 del Contrato Ley estipula un pago a sus trabajadores de 30 días de salario por concepto de aguinaldo.

Esta prestación es superior en 14 días a lo mencionado en la Ley Federal del Trabajo y en 6 días a lo otorgado por las industrias textiles, pero inferior en uno y 12 días a lo que pagan las industrias azucarera y de la transformación del hule, respectivamente.

g) FONDO DE AHORRO.

El fondo de ahorro se constituye de una aportación patronal de 13.0 % y sobre la raya ordinaria del trabajador según el artículo 85 del Contrato Ley, este porcentaje fue igual al otorgado en las industrias sujetas a Contrato Ley, excepto en la industria azucarera a la que supero en 10.4 puntos porcentuales.

h) PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La prima de antigüedad para los trabajadores de la industria de radio y televisión es de 12 días, según el artículo 67 del Contrato Ley, igual a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, así como a lo de las restantes industrias bajo régimen de Contrato Ley.

i) FONDO DE JUBILACION.

Las empresas de radio y televisión, de acuerdo con el artículo 86 del Contrato-Ley aportan 20.0% del ingreso mensual del trabajador para su fondo de jubilación, porcentaje superior al

otorgado por el resto de las industrias de Contrato-Ley en un rango de 6.0% a un 13.0 %.

j) GASTOS DE FUNERAL.

En caso de fallecimiento del trabajador, se pagará a los familiares la cantidad de 60 días de salario, monto igual al que establece la Ley Federal del Trabajo y la industria de la transformación del hule; las demás industrias sujetas a Contrato-Ley superan en 94 días de salario promedio esta prestación.

k) FOMENTO AL DEPORTE.

Al igual que la industria de la transformación del hule, la de radio y televisión, según el artículo 70 del Contrato-Ley otorga a sus trabajadores uniformes y equipos para fomentar el deporte. Este tipo de prestaciones se otorga de distintas maneras en cada Contrato-Ley.

l) AYUDA DE EDUCACION.

El artículo 71 del Contrato-Ley de la industria de la radio y televisión establece que se otorgará al trabajador la cantidad de 900 pesos anuales como ayuda para educación.

PRESTACIONES EXCLUSIVAS PARA TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO.

- a) La jornada de trabajo para locutores y operadores de consola es de 24 y 36 horas semanales, respectivamente, en tanto que para el resto del personal es de 40 horas (art. 89).
- b) Se consideran como días de descanso obligatorio, el de cumpleaños u onomástico del trabajador y el señalado por el sindicato para celebrar el aniversario de su constitución (art. 90).
- c) El pago de emisiones a control remoto se hará tomando como base tres veces el salario que reciban según el tabulador y contará a partir del momento en que abandonen el local para realizar el trabajo (art. 94).
- d) Los permisos sin goce de sueldo pueden ser de cuatro períodos anuales que sumen en total hasta 30 días (art. 96).
- e) Se proporcionará transporte para realizar labores fuera del lugar habitual de trabajo, así como a la entrada y salida de personal cuando éstas sean antes de las 6:30 horas y después de las 22:30 horas (art. 99).

PRESTACIONES EXCLUSIVAS PARA TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA TELEVISION.

a) La jornada de trabajo nocturna será de 37 horas y media semanales (art. 123).

b) Los permisos sin goce de sueldo podrán ser por tres períodos que sumen en total hasta 15 días (art. 125).

c) Se proporcionará transporte para quienes labores antes de las 6:00 horas ó después de las 23:00. En caso de no proporcionar este servicio se pagará una cuota en función de la zona (art. 112).

d) El pago de transmisiones a control remoto incluirá alimentación, hospedaje, transportación e imprevistos (art. 108).

e) El servicio médico se mantendrá las 24:00 horas (art. 113).

f) Se otorgará una chamarra y dos overoles o dos batas y dos pantalones para trabajadores de escenografía, utilería, electricidad, técnicos, ayudantes, filmovideotecarios y editores de noticiero; dos uniformes o dos trajes de buena calidad a trabajadores de control remoto, camarógrafos y ayudantes de noticieros, personal de masters, operadores de audio, video y videotape, asistentes de producción, coordinadores de piso, tornamesistas, microfonistas, maquillistas, peinadoras y de caracterización; una chamarra e impermeable con capuchón al personal que labore a la intemperie y dos batas a

personal de post-producción (art. 117).

g) La empresa creará y mejorará en su caso una biblioteca técnica y de producción (art. 118).

Las prestaciones exclusivas, tanto de radio como de televisión no se encuentran especificadas en la Ley Federal del Trabajo, excepto las jornadas de trabajo.

n) ESTRUCTURA GREMIAL.

De acuerdo con información proporcionada por la Dirección General de Registro de Asociaciones, al mes de noviembre de 1995, el número de trabajadores sindicalizados de la industria de radio y televisión ascendió a 17 mil 900 afiliados a siete sindicatos en un total de 785 empresas.

ñ) CONFLICTIVIDAD LABORAL.

Durante el período 1985-1995 estallaron en la industria de radio y televisión nueve huelgas a nivel de empresa, ocasionadas por supuestas violaciones al Contrato-Ley.

Esta actividad se caracteriza por funcionar de acuerdo a concesiones, el concesionario es aquella persona física o moral a la cual le es concedida la autorización de explotar y operar comercialmente una frecuencia.(39) Las concesiones son otorgadas por

el gobierno a los particulares, la importancia de esta industria radica en el servicio de comunicación que se presta.

En 1986 la industria empleaba a 13,151 trabajadores, (40) en la actualidad hay 17,900. (41)

Podemos afirmar que esta es la industria con mayor posibilidad de desarrollo de las que se han analizado en el presente trabajo, al ser la comunicación una prioridad del mundo actual.

Los sindicatos administradores de este contrato son organizaciones obreras modernas, que han logrado aplicar la teoría del ganar-ganar en las relaciones obrero patronales.

UNA VEZ ANALIZADOS LOS CONTRATOS LEY VIGENTES, HAREMOS UN SUMARIO EN RELACION A LOS AÑOS EN QUE FUERON DECLARADOS OBLIGATORIOS.

Así, el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, fue aprobado el 21 de febrero de 1935 y declarado obligatorio el 18 de abril de 1936.

El Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, fue aprobado el 15 de mayo de 1937 y declarado obligatorio el 19 de julio del mismo año.

El Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard ó Agujas de la República Mexicana, fue aprobado en la Convención del 27 de septiembre de 1937.

Finalmente en la industria textil, el Contrato Ley de ésta industria del Ramo de Generos de Punto, fue aprobado el 13 de marzo de 1940 y declarado obligatorio el 20 de junio de 1941.

Ante el surgimiento de la contratación ley en las ramas textiles, se promueve por el Sector Obrero, fundamentalmente el surgimiento de otros Contratos Ley en industrias no textiles.

Así en, enero 13 de 1936, se dicta el decreto que declara la vigencia obligatoria del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre patrones y obreros afectos a la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

El 23 de diciembre de 1939, se publica el Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio para los trabajadores de las Industrias Azucarera y Similares de la República Mexicana.

Finalmente el 30 de Enero de 1976, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Contrato Ley que regirá las relaciones laborales en la rama industrial de la radio y la televisión.

2.6.8 LA TERMINACION DEL CONTRATO LEY

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, establece en su artículo 412 fracción III, que la vigencia del Contrato Ley no podrá exceder de dos años y que se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración si ninguna de las partes solicitó la revisión ó no se ejercitó el derecho de huelga (artículo 420).

La regla es flexible, ya que en ella es preponderante el propósito de favorecer la permanencia del Contrato Ley, pero se deja la oportunidad de que la mayoría obrera y patronal, cuya voluntad fue indispensable para la vía del Contrato Ley, puedan también por un acto de voluntad, poner fin a la vigencia del mismo en términos del artículo 421 fracción I, de la Ley Laboral vigente al establecerse que el Contrato Ley terminará por voluntad expresa de las partes.

Ahora bien la segunda forma de terminación de un Contrato Ley, la encontramos en la fracción II del artículo 425 de la Ley Laboral, que establece que si al concluir el procedimiento de revisión, los Sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga, el Contrato terminará.

Por otro lado se encuentran los dos Contratos Ley que terminaron en los últimos años que como ya se mencionó

anteriormente son el Contrato Ley de Fibras Duras y el Contrato Ley del Algodón.

2.6.9 CONTRATO LEY DE FIBRAS DURAS

Este Contrato se dió por terminado el día 5 de abril de 1991, con fundamento en el artículo 421 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "El Contrato Ley terminará: Fracción I, por mutuo consentimiento de las partes que representan la mayoría ha que se refiere el artículo 406 de la misma Ley.

A continuación reproducimos los documentos relacionados con la terminación del mencionado Contrato Ley.

Dictámen sobre el Contrato Ley de Fibras Duras:

Dependencia: SECRETARIA AUXILIAR
DE CONFLICTOS COLEC-
TIVOS.

Numero de Oficio: 08.536.

Expediente: C-264/91. SINDICATO
DE CORDELEROS DE YUCANTAN Y OTROS.
Y.- CORDEMEX, S.A. DE C.V.

ASUNTO: Se remiten convenios.

México, D.F., a 18 de Abril de 1991.

H. DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES DE LA
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,

En los autos del expediente citado en antecedentes, con fecha diez de abril del año en curso, esta Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos, dictó un proveído por medio del cual se ordena remitir a esa H. Dirección, copia de los convenios celebrados por las partes citadas para que obren como corresponda, anexándolas al presente.

Lo que hago de su conocimiento para todos los efectos legales a que haya lugar.

A T E N T A M E N T E .

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL C. SECRETARIO AUXILIAR.

En la Ciudad de Mérida, Capital del Estado de Yucatán, México, siendo las quince horas del día cinco de abril de mil novecientos noventa y uno, estando en Audiencia Pública y debida y legalmente integrada esta Junta Especial Número 21 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, asistida del C. Secretario de la misma que autoriza, comparecen, de una parte los CC. Juan Adam Rodriguez y Juan Gallardo Saldivar en sus caracteres de Secretario General y de Conflictos del Sindicato de Cordeleros de Yucatán, Alfonso López Calderón y José Luis Pérez Falcón como Secretarios General y de Conflictos de la Liga de Trabajadores en Artefactos de Henequén y Angel Ríos Herrera y Domingo Sosa Leal como Secretarios General y de Trabajo del Sindicato Unico de Empleados de Cordemex, "Benito Juárez", personalidades que acreditan con copias certificadas de las copias de notas respectivas; y de la otra parte el Lic. Jorge Carlos Moguel Escalante en su carácter de Gerente de Relaciones Laborales y Apoderado de Cordemex, S.A. de C.V., lo cual acredita con el Testimonio de la Escritura Pública Número 228, de fecha veintinueve de diciembre de 1983 otorgada ante la fé del Notario público Número 65 abogado Juan José Puerto Castillo y del cual solicita se deje copia certificada y se le entregue el original. Guardadas las formalidades legales previa la protesta que hicieron de producirse con verdad manifiestan: que comparecen a efecto de exhibir, depositar y ratificar un Convenio celebrado el día de hoy constante de cinco fojas acompañado de los anexos a que se refiere la declaración séptima del mismo y que desde luego ratifican en todos sus términos solicitando de esta H. Autoridad se sirva dar fé de lo manifestado y remitir el presente convenio y acuerdo que le recaigan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, D.F. de la que solicita la aprobación del convenio, dándole al mismo los efectos de un Laudo ejecutoriado y de Aviso y corra traslado del

Convenio y de las actuaciones y Acuerdos que le recaigan al departamento de Registro y Análisis de Contratos Colectivos del propio Tribunal, así como a la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que por su conducto se lleve la petición que en el Convenio se formula, al C. Secretario del Trabajo y Previsión Social a fin de que ordene su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Así lo manifiestan los comparecientes quienes firman al margen para constancia.

LA JUNTA ACUERDA: Los presentados los comparecientes ratificando el presente convenio en todas y en cada una de sus partes y por tratarse de un conflicto de carácter colectivo, remitase el mismo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en Ciudad de México, D.F., para los efectos legales que correspondan.- DOY FE.

CONVENIO que celebran por una parte CORDEMEX, S.A. DE C.V., (LA EMPRESA O EL PATRON) representada por su Director General el Sr. ING. RAUL TORRE RODRIGUEZ; por otra parte: el SINDICATO DE CORDELEROS DE YUCATAN, representado por los señores JUAN ADAN RODRIGUEZ, JUAN GALLARDO ZALDIVAR Y JOSE BARREDO AMENDOLA, en sus caracteres de Secretarios General y de Conflictos y Comisionado Sindical respectivamente; la LIGA DE TRABAJADORES EN ARTEFACTOS DE HENEQUEN, Unión es Fuerza, representada por los señores ALFONSO LOPEZ CALDERON Y JOSE LUIS PEREZ FALCON, en sus caracteres de Secretarios General y de Conflictos; y el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DE CORDEMEX "BENITO JUAREZ", representado por los señores ANGEL RIOS HERRERA Y DOMINGO SOSA LEAL, en sus caracteres de Secretarios General y de Trabajo respectivamente (LOS SINDICATOS); todo ello de conformidad con las siguientes Declaraciones y Cláusulas.

DECLARACIONES

1a.- Declara CORDEMEX, S.A. DE C.V., que en la actualidad tiene a su servicio a 2,355 trabajadores sindicalizados en diversos establecimientos de su propiedad.

2a.- Declara el SINDICATO DE CORDELEROS DE YUCATAN que agrupa a 1,345 trabajadores que prestan sus servicios a la INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS en Cordemex, S.A. de C.V.

3a.- Declara la LIGA DE TRABAJADORES EN ARTEFACTOS DE HENEQUEN, "Unión es Fuerza" que agrupa a 662 trabajadores que prestan sus servicios a la INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS en Cordemex, S.A. de C.V.

4a.- Declara el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DE CORDEMEX "BENITO JUAREZ" que agrupa a 348 trabajadores que prestan sus servicios a la INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS en Cordemex, S.A. de C.V.

5a.- Declaran las partes que según la realidad, en la actualidad además de Cordemex, S.A. de C.V., solamente operan, con

trabajadores sindicalizados las siguientes empresas: a) Fábrica San Luis, S.A. de C.V.; b) La Forestal, F.C.L. Unidad Fabril No. 7; c) Cordelería Tamaulipeca, S.A.

6a.- Declaran las partes que aún cuando en la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aparecen como formando parte de la INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS, dos fábricas de Asbestos, denominadas Hilados y Tejidos de Asbesto y Asbestos Industriales, S.A. establecidas en el Municipio de Zinacantepec, Estado de México, las mismas no pertenecen a la INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS, en atención a que no elaboran ningún tipo de fibra dura, sino que como su nombre lo indica, se dedican a elaborar aglomerados de minerales que inclusive están contemplados dentro del grupo 33, con fracción 337 del Catálogo de Actividades contenido en el Artículo 13 del Reglamento para la Clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, en vez de estar clasificada en la fracción 234 del grupo 23 de la misma disposición reglamentaria, por lo que los trabajadores sindicalizados al servicios de dichas empresas no están afectos a la rama industrial de que se viene hablando.

7a.- Declaran las partes que en la relación de agrupaciones por rama de actividad de la Industria Textil de Fibras Duras de la Dirección General de Registro de Asociaciones ya mencionada, aparecen 754 trabajadores miembros de la Sección No. 2 del Sindicato Industrial de Trabajadores Textiles de Fibras Duras y Similares de la República Mexicana supuestamente al servicios de CORDEMEX, S.A. DE C.V. y 656 trabajadores miembros del Sindicato de Trabajadores en General de las Plantas Desfibradoras de Henequén de Yucatán, supuestamente también al servicio de CORDEMEX, S.A. DE C.V., así como 249 trabajadores miembros del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana, Sección No. 39 que supuestamente prestan servicios en la Fábrica Victoria Textil que fué propiedad de CORDEMEX, S.A. DE C.V., ; en todos los casos mencionados en esta declaración CORDEMEX, S.A. DE C.V. y sus trabajadores dieron por terminadas las relaciones individuales de trabajo y con cada uno de los sindicatos mencionados dió por terminada la relación colectiva de trabajo, por lo que, y como aparece de las copias que se agregan a ese instrumento y que forman parte de él, en la actualidad no existen tales trabajadores, ni laborando, ni al servicio de la empresa antes indicada.

Que con la mayor amplitud de criterio, la totalidad de los trabajadores sindicalizados al servicio de la INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS estarían agrupados como sigue:

SINDICATO DE CORDELEROS DE YUCATAN	1,345
LIGA DE TRABAJADORES EN ARTEFACTOS DE HENEQUEN	662

SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DE CORDEMEX "BENITO JUAREZ"	348
SIND. IND. DE TRABAJADORES TEXTILES SEC. 3	271
SIND. DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL	398
	3,024

9a.- Que en consecuencia las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que actualmente prestan servicios a la INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS en la República Mexicana, son 2,016.

10a.- Que las partes que suscriben este Convenio tienen a su servicio o agrupan en su seno a 2,355 trabajadores sindicalizados, que es el 77.88% del total interés profesional, es decir más de las dos terceras partes de dicho universo.

11a.- Que debido a la situación económica por la que atraviesa la INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS, por falta de fibra, por disminución de los mercados, por sustitución de los productos que tradicionalmente ha venido siendo deficitaria desde hace muchos años, se ha convenido la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo entre los trabajadores, los sindicatos que comparecen en este convenio, la empresa que forma parte del mismo, y en tales condiciones han acordado también en dar por terminado, por mutuo consentimiento, el Contrato Ley para la INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS de la República Mexicana, por dejar de tener así mismo relaciones laborales quienes presentan el interés profesional mayoritario, por lo que las partes otorgan las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA.- Las partes se reconocen recíprocamente su personalidad para todos los efectos a que haya lugar y bajo protesta de decir verdad, manifiestan los sindicatos comparecientes que agrupan en su seno a más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados

SEGUNDA.- Con fundamento en la Fracción I del Artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo, las partes que representan a más de las dos terceras partes del interés profesional de ésta rama industrial, por mutuo consentimiento dan por terminado el Contrato Ley para la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras de la República Mexicana, para todos los efectos a que haya lugar.

TERCERA.- Las partes se obligan a depositar y ratificar este Convenio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando que lo apruebe y le dé efectos inherentes a un laudo ejecutoriado: que de aviso y corra traslado de un ejemplar de éstos

convenios y de la actuación y acuerdos que le recaigan, al Departamento de Registro y Análisis de Contratos Colectivos del propio Tribunal, así como a la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que por su conducto se eleve la petición que desde ahora se formula al C. Secretario del Ramo a fin de que con fundamento en el Artículo 416 y la Fracción IV del Artículo 419 de la Ley citada, a contrario sensu, ordene su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

DESPUES DE QUE SE LEYO Y RATIFICO, se firmó en la Ciudad de Mérida, Yucatán, el día CINCO DE ABRIL de mil novecientos noventa y uno.

2.6.10 CONTRATO LEY DEL ALGODON

A continuación haremos un análisis de las circunstancias en las que terminó el Contrato Ley del Algodón.

El día 9 de abril de 1992, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la convocatoria para la Convención revisora en su forma integral del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo Del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas, Uniformes y Reglas Generales de Modernización, que se instaló el día 14 de mayo del mismo año a las once horas.

La fecha de vencimiento establecida en el Contrato, era el 25 de junio de 1992, a las veinticuatro horas, pero la coalición obrera prorrogó el período de pre-huelga hasta el día 8 de julio del mismo año, a las veinticuatro horas, fecha y hora en la que estalló el movimiento de huelga, por no haber llegado las partes a ningún acuerdo.

El día 4 de septiembre de 1992, diversas organizaciones sindicales de las centrales CTM, CROC y CROM, así como

los representantes legales de 27 empresas de ésta rama industrial, suscribieron un convenio , en el que se incrementaron en 14% los salarios y en 2% los bonos por concepto de despensa, dando por terminado el movimiento de huelga en las mencionadas 27 empresas. En éste Convenio no se contenían las dos terceras partes de los trabajadores de la industria ni los patrones que representaban esa misma mayoría, por lo tanto no se publicó en el Diario Oficial de la Federación.

El artículo 111 del Contrato Ley del Algodón, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 10 de septiembre de 1990, estableció la vigencia del Contrato Ley del 26 de junio de 1990 al 25 de junio de 1992.

En los siguientes años el mencionado Contrato Ley, no ha sido revisado por las partes interesadas y que cumplan con el requisito de mayoría previsto en el artículo 419 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, consistente en las dos terceras partes de los trabajadores de una determinada rama industrial y el mismo porcentaje de patrones que tengan a su servicio la mayoría antes mencionada.

Al momento de concluir el presente trabajo, existen algunas empresas en las que continúa el movimiento de huelga estallado el día 8 de julio de 1992 y la mayoría de las empresas de ésta rama industrial firmaron Contratos Colectivos con los sindicatos administradores que pasaron a ser sindicatos titulares de los mencionados contratos.

CAPITULO III

CONVENCIONES REVISORAS DE LOS CONTRATOS LEY.

Para poder entrar de pleno a las convenciones revisoras de los Contratos Ley y para un mejor entendimiento a este respecto tocaremos algunos puntos importantes para su mejor conocimiento. Tales puntos a tratar son:

- a).- LA CONCILIACION EN EL AMBITO LABORAL.
- b).- LA CONTRATACION COLECTIVA.

3.1 ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION.

La conciliación, es un recurso que tienen las partes en conflicto para llegar a la solución de problemas, resolver mediante la práctica del diálogo y la negociación, basados en el Derecho, la razón y la buena fé de los participantes en la negociación.

En la práctica jurídica, la función conciliatoria la proporcionan tanto las autoridades jurisdiccionales en éste caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro del procedimiento laboral en una etapa específica denominada audiencia de conciliación, en la cual de no llegarse a un acuerdo conciliatorio, propiamente se inicia el procedimiento el cual culminará con la resolución ó laudo emitido por la autoridad competente, previos los trámites de Ley establecidos. En otras ocasiones la función conciliatoria se da con la intervención de Autoridades Administrativas, dándose ésta principalmente a través de la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, existiendo las denominadas instancias jerárquicas que comprenden

desde el Secretario del Trabajo, Subsecretario A, Coordinador General, Subcoordinador y Funcionario Conciliador como principal servidor publico avocado para tal función existiendo la Subcoordinación de Contratos Ley, que ejerce la función conciliatoria en el ámbito de los Contratos Ley.(42)

En consecuencia se desprende que el principal cometido de la función conciliatoria es eliminar las asperezas de las disputas surgidas en la negociación, encontrando el punto de entendimiento y solución, por ello cabe señalar que el funcionario conciliador debe estar revestido de cualidades deseables como son: experiencia, conocimientos amplios en la materia, autoridad moral y especiales atributos del sentido de la equidad y justicia social, que de esta suerte lo lleven a ganarse y a adquirir la confianza de las partes.

3.1.2 LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

El fundamento principal de la conciliación en nuestro orden jurídico se encuentra en las Fracciones XVIII y XX del artículo 123 Constitucional, ya que en la primera de ellas se determina que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción, ahora bien, este equilibrio se logra mediante acuerdos conciliatorios aplicables a las relaciones obrero-patronales, revisiones salariales, revisiones contractuales, incumplimiento de contratos denominados violaciones.

El derecho laboral mexicano, dinámico y evolutivo y que es producto de una realidad política, económica y social y la conciliación como función regidora del Estado, han estado íntimamente ligados, por ello ya en el año de 1931, se creó por decreto el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, siendo funciones de ese departamento el arreglo de conflictos entre empresarios y trabajadores es decir de hecho se creó la función pública de la conciliación.

En el año de 1932, se independizaron de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, las funciones referentes a ésta última materia, naciendo de esta forma lo que se conoció por aquel entonces como Departamento Autónomo de Trabajo, teniendo entre sus atribuciones la competencia para intervenir en la conciliación y prevención de los conflictos. La anterior situación, se mantuvo hasta el año de 1946 en que se crearon los puestos de funcionarios conciliadores, dependientes directamente del Secretario de quién ostentaban su representación personal y con las funciones inherentes a su propia denominación para distinguir a la mencionada dependencia y durante un breve tiempo se denominaron a dichos funcionarios como Funcionarios Adjuntos.

La especialización de éstos cargos se originó por la necesidad de una mejor distribución del trabajo, dentro de la propia Secretaría dado el número creciente de conflictos que se presentaban como resultado del desarrollo industrial, así como del sindicalismo, lo que daba lugar a la aparición de innumerables conflictos requería la asignación de un mayor número de funcionarios.

La labor desarrollada en este nuevo servicio, posibilitó extender la actividad conciliatoria, absorbiendo, atendiendo y resolviendo un mayor número de conflictos e interviniendo con antelación en la solución adecuada de los problemas que se suscitaban, los efectos de esta forma de trabajo empezaron a dar frutos consiguiéndose mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

Se crearon la oficina de convenciones en el ámbito del Contrato Ley y el cuerpo de funcionarios conciliadores, se integró el servicio de conciliación, abarcando todos los campos en materia federal en que pudiera desenvolverse.

En 1953, la oficina de funcionarios conciliadores fue objeto de una reorganización convirtiéndose en cuerpo de funcionarios conciliadores y estudios económicos.

En el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 15 de Febrero de 1993, se crea la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores, la cual fusiona las Direcciones Generales del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y de Convenciones.

3.1.3 REGLAMENTO DE LA FUNCION CONCILIATORIA DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

El artículo 10-Bis del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,(43) establece las

facultades de la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores, que a la letra dice:

Corresponde a la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.

I.- Intervenir conciliatoriamente en los conflictos colectivos de la competencia de la Secretaría.

II.- Intervenir conciliatoriamente en los casos en que se reclame la violación de los Contratos Ley.

III.- Intervenir en los que celebren las partes como resultado de la conciliación.

IV.- Informar a las unidades administrativas de la Secretaría, acerca de los asuntos en que haya participado cuando tenga relación con el ámbito de su competencia.

V.- Preparar y atender las convenciones obrero-patronales para la concertación y revisión de los Contratos Ley en las ramas de la Industria que estén dentro de la competencia de las Autoridades Federales, para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

VI.- Intervenir, cuando sea el caso, en el funcionamiento de las comisiones mixtas de fábrica ó industria que se establezcan en los Contratos Ley.

VII.- Conocer y tramitar las oposiciones que presenten los patronos o trabajadores en los términos de la fracción VI del artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo; y

VIII.- Gestionar la publicación que corresponda a la Secretaría en el Diario Oficial de la Federación de los documentos relacionados con los Contratos Ley o con su revisión.

Por último, podemos afirmar validamente que la función conciliatoria dentro del derecho laboral mexicano es una de las más importantes y bondadosas instituciones, que tiene aplicación tanto en los conflictos individuales como en los colectivos, su eficiencia es cada día mayor pues en lo individual logra que la Justicia sea más pronta y expedita, y en lo colectivo mediante el equilibrio de los factores de la producción evita conflictos innecesarios que pueden llegar a dañar al empleador, al trabajador, en ocasiones al Estado y al propio País, así como también permite mantener la paz social en el ámbito laboral, para que la productividad pueda mantener un ritmo revitalizador para el bien de la sociedad y de México.

3.2 LA NEGOCIACION COLECTIVA

Tratar lo referente a la negociación del Contrato Ley, es un tanto difícil, pues la negociación colectiva tiene mucho de relaciones humanas y por lo mismo pueden presentarse un gran número de situaciones difíciles de completar en éste trabajo.

Sin embargo, consideramos pertinente, antes de entrar en materia, reflexionar un poco sobre la situación que durante muchos años ha imperado en nuestro País y al respecto cabe mencionar que en la actualidad han cambiado las reglas del juego.

Efectivamente, no podemos dejar de mencionar que en la historia de las relaciones laborales, han abundado líderes corruptos en los Sindicatos y Empresas que han propiciado tal corrupción haciendo las negociaciones colectivas un auténtico teatro, en el cual, desconociendo las auténticas necesidades del sector obrero los empresarios han buscado en forma egoísta el beneficio económico de sus empresas.

Al paso del tiempo, los trabajadores han reaccionado paulatinamente adquiriendo cada vez más conciencia de sus derechos, lo que ha traído como consecuencia una verdadera lucha por obtener mejores condiciones de trabajo.

En la última década han adquirido gran importancia en la historia laboral de nuestro País los Sindicatos independientes que han propiciado que la lucha obrera adquiera perspectivas novedosas ya que cumplen en muchos casos con la finalidad de estudio, mejoramiento y defensas de los intereses de los trabajadores a diferencia de lo que ha venido sucediendo en los sindicatos tradicionales a la ideología política del partido oficial, cuyos líderes han destinado la finalidad de sus sindicatos para avocarse o apegarse a las situaciones de índole política. La nueva tendencia ha provocado multiplicidad de reacciones en éstos sindicatos alineados y la lucha por no perder su poderío ha

provocado grandes reacciones en todo el sector obrero para establecer nuevas reglas en la negociación colectiva.

Ante esta situación es absolutamente necesario que los empresarios abandonen las prácticas teatrales y se avoquen a enfrentar las reacciones sindicales con absoluta conciencia y a solucionar esta situación.

La Organización Internacional del Trabajo señala que: " Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores.(44)

Para llevar a cabo esta negociación colectiva, los sindicatos cuentan a la fecha con asesores externos e internos que conocen las técnicas, asesores que llegan a formar grandes equipos contratados que les brindan servicios administrativos, técnicos y profesionales que incluyen sobre todo abogados, y en muchos casos técnicos industriales; existen otros que sólo cuentan con personal propio cuya experiencia deriva de la práctica que han desarrollado en el transcurso del tiempo.

Por su parte, los empresarios deben abandonar su tradicional postura y crear verdaderos equipos integrados por profesionales en la materia que tenga facultades de intervenir en la negociación colectiva.

Facilitarán las revisiones del Contrato Ley, el conocer:

- 1.- Contratos Ley de otras ramas industriales
- 2.- Reglamentos Interiores de Trabajo de empresas reguladas por el Contrato Ley.
- 3.- Programa de incentivos.
- 4.- Manual de análisis y evaluación de puestos.

El equipo de negociación deberá estar integrado en la siguiente forma, ya que en los Contratos Ley, la negociación se hace por sectores:

a) Una persona que dirija el equipo, capaz de tomar decisiones más o menos generales y que coordine al equipo totalmente.

b) Un responsable del aspecto financiero, ya que toda negociación de Contrato Ley, origina movimientos financieros en la industria.

c) Jefes de personal ó Directores de Relaciones Industriales, ya que están totalmente familiarizados con el manejo diario del Contrato, el Reglamento Interior de Trabajo, las prestaciones, las nóminas y en general con todo lo que se realiza a diario y que puede ser modificado.

d) Es también vital que se cuente con la presencia de quien conozca perfectamente la operación técnica ó la actividad fundamental de la industria.

e) Un Perito en Derecho, que conozca el alcance, la interpretación y el criterio aplicable de las normas jurídico

Facilitarán las revisiones del Contrato Ley, el conocer:

- 1.- Contratos Ley de otras ramas industriales
- 2.- Reglamentos Interiores de Trabajo de empresas reguladas por el Contrato Ley.
- 3.- Programa de incentivos.
- 4.- Manual de análisis y evaluación de puestos.

El equipo de negociación deberá estar integrado en la siguiente forma, ya que en los Contratos Ley, la negociación se hace por sectores:

a) Una persona que dirija el equipo, capaz de tomar decisiones más o menos generales y que coordine al equipo totalmente.

b) Un responsable del aspecto financiero, ya que toda negociación de Contrato Ley, origina movimientos financieros en la industria.

c) Jefes de personal ó Directores de Relaciones Industriales, ya que están totalmente familiarizados con el manejo diario del Contrato, el Reglamento Interior de Trabajo, las prestaciones, las nóminas y en general con todo lo que se realiza a diario y que puede ser modificado.

d) Es también vital que se cuente con la presencia de quien conozca perfectamente la operación técnica ó la actividad fundamental de la industria.

e) Un Perito en Derecho, que conozca el alcance, la interpretación y el criterio aplicable de las normas jurídico

laborales que necesariamente surgen de la existencia de un Contrato Ley. Este aspecto es fundamental, pues de él no solo dependera el aspecto procesal del emplazamiento a huelga ó la huelga misma, sino lo más importante el carácter preventivo de la correcta interpretación del derecho vertido ó creado en el Contrato, que asegurara una mayor posibilidad de paz dentro de las relaciones obrero patronales.

Las personas que integren el equipo antes mencionado deben de reunir las siguientes características:

1.- Personas que dominen el idioma y que hablen el lenguaje claro y sencillo que todos pueden entender. Conocer, inclusive, la terminología usual entre los trabajadores, sobre todo las expresiones que se utilizan dentro de la misma rama industrial.

2.- Conocimiento de los trabajos que se van a efectuar en la industria y de la organización y el funcionamiento de la misma, a fin de poder argumentar con agilidad en las discusiones.

3.- Es indispensable que la comisión negociadora cuente con la capacidad de decisión, ya que de no ser así provocará un mal ambiente en la negociación, por lo que la representación sindical brincaré a ésta representación y buscará quién pueda resolver sus peticiones.

4.- Las comisiones negociadoras tienen la

responsabilidad de que los acuerdos a los que lleguen, serán definitivos.

5.- El equipo de representantes debe integrarse por personas de sólido prestigio profesional y moral, para lograr así acuerdos entre las partes.

Funcionamiento del equipo de negociación y forma de negociar.

El equipo de negociación se formará y funcionará en los cuatro casos siguientes:

- 1.- Elevación a Contrato Ley de un Contrato Colectivo.
- 2.- Emplazamiento para firma del Contrato Ley.
- 3.- Revisión del Contrato Ley.
- 4.- Emplazamiento por violaciones al Contrato Ley.

El encargado de finanzas de la empresa deberá realizar un estudio económico del contenido del pliego de peticiones y del tabulador de salarios propuesto, ya que no debe olvidarse que todos los costos originados por el contrato ley repercuten hondamente en el costo de producción del producto.

Una vez conocido lo que el sector puede dar, deberá elaborarse un calendario de reuniones que evitará las

precipitaciones en la toma de decisiones y que contenga el tiempo razonable para evaluar las contrapeticiones que puedan formularse.

Es conveniente que el proyecto de cláusulas del Contrato se analice en su orden, esto es, debe analizarse primero, el contenido de las cláusulas tales como, el reconocimiento de personalidades, la reclamación de derechos sindicales ó, dicho en otras palabras, la envoltura del Contrato. Una vez acordado lo anterior, deberá avocarse a la discusión de los elementos accidentales y de los elementos normativo y obligatorio que ya implican serios costos en las empresas, y deberá dejarse al último la discusión del tabulador de los salarios. Podemos entender de lo señalado anteriormente que en primer lugar se deberán analizar las propuestas relacionadas con cláusulas administrativas y una vez desahogadas éstas, se deberán analizar las cláusulas cuyo contenido sea económico.

La razón de seguir el orden anterior, es cuestión de costos directos e indirectos en las empresas, toda vez que, como es de todos sabido, las condiciones de trabajo van íntimamente relacionadas con el salario y constituyen el indirecto de éste, por lo que una vez sentadas las bases que configuran a las condiciones de trabajo, se tendrá un elemento objetivo para el establecimiento de los salarios; hacer esto a la inversa implica a las empresas un costo indirecto muy superior por no haber contemplado los indirectos que inciden.

El período de negociación generalmente tiene tres etapas. La primera es la que se limita a negar lo que no se puede dar y lo que se puede otorgar, pero es exagerado; en ésta etapa generalmente se depura el pliego de peticiones, pues se retiran muchas peticiones exageradas y las que están fuera de la realidad. La segunda etapa, que es generalmente la más expedita es la que contiene las concesiones del patrón en cuanto a cláusulas administrativas. El tercer período generalmente el más arduo es el que se refiere a las cuestiones de índole económicas: salarios, prestaciones de fuerte cuantía y de aplicación general y la discusión de nuevas cláusulas de tipo económico. En ésta etapa es especialmente importante el seguir una estrategia bien planteada que es a veces indispensable suspender las pláticas varias veces, cuando las soluciones no pueden ser fácilmente tomadas. Lo trascendente de la tercera etapa es que si no es posible llegar a un arreglo ó la distancia entre las partes es excesiva, cualquiera de ellas puede recurrir a las autoridades del trabajo para que intervengan dentro de la etapa conciliatoria y reinicien las pláticas.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores, la cual se encarga de llevar las negociaciones correspondientes a las revisiones de los Contratos Colectivos y de los Contratos Ley.

La estrategia de negociación debe irse adecuando de momento a momento dentro de las negociaciones, dependiendo del avance de las negociaciones, el estado de ánimo de las partes y de la forma en la que los trabajadores vayan tomando las cosas, pero

siempre dentro de las posibilidades marcadas por la representación empresarial.

Es necesario saber retirarse de la mesa de negociaciones en el momento preciso y con la actitud debida, o sea, es necesario saber retirarse sin demostrar que se esta retrocediendo o atemorizando por las peticiones. En la tercera etapa de negociación no es recomendable un no tajante, lo que podría desencadenar un estallamiento de huelga.

La calma y serenidad es un elemento indispensable en todo tipo de negociación y es aquí donde interviene el importante factor relativo a las relaciones humanas. Las partes deben de contemplar dentro del calendario de negociación, tiempos de suspensión de las pláticas, cuando las partes se encuentren cansadas ó alteradas.

Es importante llegar a convenios en cada punto de negociación y establecer la redacción al respecto para evitar futuras discusiones al momento de redactarse el Contrato o Convenio final.

Al terminar la revisión ó establecimiento de un Contrato Ley, no es el punto final de la negociación colectiva, sino por el contrario nos encontramos con el problema que implica una correcta y necesaria administración del Contrato Ley. Es de gran importancia la responsabilidad del Sindicato Administrador del

Contrato Ley en la aplicación del Contrato, para que no se den violaciones al mismo, lo que puede llevar a un emplazamiento a huelga.

Nuestra conclusión es, que en toda negociación hay que buscar el equilibrio entre los factores de la producción para que en total armonía, los trabajadores y el patrón obtengan el progreso económico y social que han deseado.

Hay que hacer notar que existen Sindicatos hoy en día que han profesionalizado las negociaciones colectivas introduciendo expertos en éste tema dentro de sus comisiones negociadoras, permitiendo mejores resultados que favorecen a las partes.

3.3 REVISION DE LOS CONTRATOS LEY

El Contrato Ley no puede ser perpetuo ni inmutable, como no lo es la propia Ley; cambios importantes no solo en la economía de una profesión, sino también en su técnica, exigirán una revisión, una modificación de las normas obligatorias.

Acerca de la revisión, el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo, señala los requisitos ha que debe sujetarse.

Hay que advertir que se ha incurrido en un error de solicitar la revisión por varios Sindicatos Administradores

del Contrato Ley sin integrar la coalición mayoritaria señalada en el artículo 406, y exigiendo tal revisión con emplazamiento de huelga, invocando el objeto señalado en el artículo 450 Fracción III de la propia Ley Laboral; y en tal caso incurren en falta de legitimación, porque el titular de la acción es la coalición sindical mayoritaria, en los términos del artículo 419 Fracción I, y no el Sindicato ó

Sindicatos Administradores del Contrato Ley, que carezcan de la mayoría mencionada en el artículo 406 del ordenamiento laboral vigente.

Cabe agregar que el Contrato Ley, puede ser revisado cada dos años, conforme al artículo 419 de la Ley Laboral, solicitando su revisión con noventa días naturales antes del vencimiento por lo menos ó cada año en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria, solicitando la revisión por lo menos sesenta días naturales antes del cumplimiento de un año de su vigencia, conforme al artículo 419 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si ninguna de las partes solicitó la revisión ó no ejercitó el derecho de huelga, el Contrato Ley se considerará automáticamente prorrogado por un período igual al que se hubiese fijado para su duración, lo anterior fundamentado en el artículo 420 de la Ley Laboral.

A continuación se verán cuales son los pasos para llevar a cabo una revisión;

3.3.1 SOLICITUD DE REVISION.

Esta solicitud la podrán hacer los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados o que tengan a su servicio a la misma mayoría de trabajadores.

La solicitud deberá ser dirigida al Secretario del Trabajo y Previsión Social cuando la rama de la industria sujeta al Contrato Ley sea de jurisdicción federal o al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal en caso de que el Contrato Ley sea de alguna industria de jurisdicción local, ya que estos funcionarios presidirán la convención revisora, pudiendo designar en su caso a otro funcionario para ese efecto.

Este documento deberá presentarse por lo menos con 90 días naturales de anticipación del vencimiento del Contrato Ley cuando la revisión del mismo sea en forma integral, en el caso de una revisión salarial la solicitud deberá hacerse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efecto la celebración, revisión ó prorroga del Contrato Ley.

La Ley Federal del Trabajo no establece una determinada formalidad para el escrito de solicitud pero la práctica y la costumbre han establecido las siguientes características.

Los solicitantes del sector obrero acreditan su representación con la personalidad que se les tiene reconocida en la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando se trate de jurisdicción federal y del órgano correspondiente en materia local.

Se establecen los antecedentes de la Convención Revisora, como son: la publicación en el Diario Oficial de la Federación del Contrato Ley que se solicita su revisión en el cual se establece la vigencia del mismo.

El convenio publicado en el Diario Oficial de la Federación que dió por revisado en forma salarial el Contrato Ley, en el caso de que se trate de una revisión integral.

También debe contener el nombre de las organizaciones obreras que solicitan la revisión, para efecto de que la autoridad verifique el número de agremiados de cada una de ellas y su personalidad.

Asimismo se manifestará, el domicilio para oír y recibir notificaciones, la personalidad con lo que se promueve, la expresión de que se presenta en tiempo y forma la solicitud de revisión del Contrato Ley, ya sea en su forma salarial o integral, así como la petición a la autoridad de que se publique en el Diario Oficial de la Federación la convocatoria para la convención obrero patronal.

Los escritos de solicitud de revisión por parte del sector patronal, que se llegan a entregar a las autoridades coinciden en sus características con las del sector obrero, pero en la práctica no se presentan con mucha frecuencia. (anexo 1)

3.3.2 VERIFICACION DEL REQUISITO DE MAYORIA.

La autoridad que recibe la solicitud de revisión tiene la obligación de verificar la mayoría prevista en nuestra Ley Federal del Trabajo consistente en las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la industria o de los patronos que tengan a su servicio esta mayoría por lo que se auxiliarán de las áreas correspondientes al registro de asociaciones que en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la Dirección General de Registro de Asociaciones, a la cual se le solicitará un informe que contenga el nombre del sindicato, su número de registro, domicilio, empresas en que prestan sus servicios los trabajadores y el número de éstos en cada una de dichas empresas, así como su domicilio.

Con éste informe se podrá determinar si se cumple el requisito de mayoría indispensable para la elaboración y publicación de la convocatoria de la convención.

3.3.3 CONVOCATORIA DE LA CONVENCION OBRERO-PATRONAL

En la convocatoria se señalará el número de expediente administrativo formado con motivo de la solicitud de revisión.

Se tomarán en consideración los antecedentes del contrato, como son: fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación, vigencia, modificaciones que haya tenido con motivo de la revisión de su tabulador y deberá señalarse la fecha de publicación del convenio respectivo en el Diario Oficial de la Federación.

La convocatoria deberá hacer mención de que se publica atendiendo a la(s) solicitud(es) presentadas y después de que la autoridad verificó el requisito de mayoría.

La convocatoria contendrá un acuerdo que deberá expresar lo siguiente:

1.- Que fueron presentadas en tiempo y forma las solicitudes de revisión.

2.- La convocatoria para la celebración de una convención obrero-patronal para la revisión de un Contrato Ley.

3.- La obligación para ambos sectores de acreditar delegados, señalándose para tal efecto una fecha límite y el lugar en el que deberán presentarse las acreditaciones.

4.- La fecha de instalación de la convención, así como el lugar y hora en el que se llevará a cabo.

5.- La obligación para las partes de elaborar un reglamento interior de labores que regirá la vida de la convención.

6.- La orden de su publicación por una sola vez en el Diario Oficial de la Federación en observancia a los artículos 410 y 419 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo y, en su caso, en el periódico de la Entidad Federativa o en la gaceta del Departamento del Distrito Federal.

7.- Por último, esta convocatoria deberá ser firmada por el funcionario público al que fué dirigida la solicitud. (anexos 2)

3.3.4 CONVENCION REVISORA

El día y la hora fijados en la convocatoria se realizará la instalación de la convención obrero-patronal revisora del Contrato Ley ya sea en su aspecto salarial o integral.

La instalación la presidirá el Secretario del Trabajo y , en su caso, el Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

La autoridad pasará lista de asistencia a los delegados obreros y patronales acreditados para asistir a los trabajos de la convención revisora, en esta sesión de instalación se nombrarán a los secretarios escrutadores representantes de cada sector para que verifiquen si se encuentran representadas las mayorías previstas en la Ley Federal del Trabajo, por lo que uno de los

secretarios escrutadores hará la declaración de que sí se reúne el requisito para poder instalar la convención y que conste en el acta respectiva.

Enseguida el presidente de la convención dará el uso de la palabra a un representante del sector obrero y a uno del sector patronal para que dirijan un pequeño mensaje a la autoridad y a los delegados presentes.

El presidente de la convención declarará formalmente instalados los trabajos de la misma y con fundamento en el artículo 411 de la Ley Federal del Trabajo, en su caso nombrará a un funcionario para que presida los trabajos de la misma.

En el caso de la ramas industriales de jurisdicción federal, el artículo 10 Bis del reglamento interior de la Secretaria del Trabajo establece que el Coordinador General de Funcionarios Conciliadores será quien presida los trabajos cuando el Secretario del ramo delegue esta función.

Acto seguido se nombrarán a los miembros de la mesa directiva de la convención, la cual estará integrada por igual número de representantes de cada sector, asimismo, se nombrarán las comisiones de credenciales y redactora del reglamento interior de labores, las cuales iniciarán sus trabajos al término de la sesión de instalación con el objeto de poder rendir sus informes en la siguiente sesión plenaria.

El sector obrero y el empresarial, en su caso, intercambiarán sus proyectos de revisión del Contrato Ley, comprometiéndose a su estudio para iniciar la discusión de los mismos.

Se deberá señalar día y hora para la siguiente sesión plenaria en la que se nombrarán la Comisión de Contratación y Tarifas y todas aquellas que consideren necesarias las partes. (anexo3)

3.3.5 COMISION DICTAMINADORA DE CREDENCIALES.

Con fundamento en el artículo 411 de la Ley Federal del Trabajo, se integrará esta comisión mixta, la cual generalmente cuenta con cuatro representantes de cada sector.

Esta comisión tiene la función de verificar la autenticidad y representación que ostentan los titulares de las cartas credenciales presentadas, así como la elaboración de un dictamen que deberá someter para su aprobación en la sesión plenaria y de esta manera tener como delegados debidamente acreditados a quienes se mencionan en las mismas con la representación de los trabajadores o empresas que en ellas se especifican.

Cuando no se pongan de acuerdo en el número de trabajadores que se establece en una carta credencial se tomará en cuenta el informe presentado por la Dirección General de Registro de Asociaciones o la autoridad competente en materia local (anexo 4)

3.3.6 COMISION REDACTORA DE REGLAMENTO INTERIOR DE LABORES.

Esta Comisión nombrada en la instalación de la Convención, normalmente al igual que la de Credenciales se integra por cuatro representantes de cada sector, teniendo a su cargo la elaboración del Reglamento Interior de Labores de conformidad con el párrafo segundo del artículo 411 de la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento regirá durante las labores de la convención.

El contenido podrá ser:

- 1.- Objeto de la convención.
- 2.- Designación del funcionario que presidirá los trabajos.
- 3.- Integración de la Mesa Directiva.
- 4.- Funciones de la Comisión Dictaminadora de credenciales y la forma en que deberá integrarse.
- 5.- Lugar en donde trabajarán las comisiones o sub-comisiones que se integren.
- 6.- El quórum requerido para la celebración de las sesiones plenas.

7.- Formalidades para la toma de acuerdos definitivos.

8.- Solución de las discrepancias que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación del Reglamento (anexo 5)

3.3.7 SESION PLENARIA.

Estas reuniones tienen por objeto que las Comisiones integradas para los trabajos de la revisión informen de los avances la totalidad de los delegados acreditados.

Las reuniones deben de llevarse a cabo en el local determinado en el Reglamento Interior de la Convención, asistiendo los miembros de la mesa directiva, bajo la presidencia de autoridad. Para que puedan llevarse a cabo estas, deberá existir el quórum legal consistente en la presencia de los delegados que representen las dos terceras partes de los miembros de su sector.

Las comisiones de credenciales, reglamento, contratación y tarifas, salarios o en su caso las sub-comisiones, rendirán sus informes al pleno de la convención que podrá aprobar o desaprobar los acuerdos tomados por las comisiones antes mencionadas.

Las plenarios se regirán por un orden del día que deberá ser aprobado por la asamblea. El reglamento de la convención da la facultad al presidente de declarar estas reuniones en Sesión Permanente lo cual implica que las partes estarán a disposición de la autoridad, el día y en la hora que esta crea conveniente, se debe levantar una acta de cada sesión y a la última se le denominará Acta de Clausura ya que en la misma se acentará que la asamblea fue informada del convenio que da por revisado el Contrato Ley y la declaratoria de clausura del presidente. (anexo 6)

3.3.8 CONVENIO DE LA REVISION.

En el convenio se establecerán los funcionarios ante quienes comparecen las partes, los representantes obreros y patronales que lo celebran así como la representación que ostenta.

El convenio contendrá los acuerdos a los que han llegado las partes, que se establecerán en cláusulas, como por ejemplo: El incremento a los salarios, las modificaciones al articulado del Contrato Ley, las adiciones o supresiones al texto del contrato, la manifestación por parte del sindicato de la satisfacción de sus peticiones, el desistimiento del emplazamiento a huelga solicitando el archivo del expediente así como la ratificación del convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, designando representantes para tal efecto así como la solicitud de

publicación del convenio en el Diario Oficial de la Federación en cumplimiento al artículo 419 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Los firmantes solicitarán se informe del convenio al pleno de los delegados para cumplir con el reglamento de la convención. (anexo 7)

3.3.9 COMISION DE ORDENACION Y ESTILO

Esta comisión nombrada durante los trabajos de la convención podrá ser integrada hasta por cuatro miembros de cada sector y se encargará de incorporar al texto del contrato los cambios acordados en el convenio de la revisión.

Los miembros de la comisión comparecerán ante la autoridad para hacer entrega del texto del Contrato Ley y solicitarán su publicación en el Diario Oficial de la Federación. (anexo 8)

CAPITULO IV

EL CONTRATO LEY Y LA PRODUCTIVIDAD

4.1 CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD

La Oficina Internacional de Trabajo (OIT), define la productividad como "la relación entre lo producido y lo insumido".(45)

De la definición anterior, se puede decir que la productividad es medible, para ello, se hace uso de los índices, los cuales partiendo de la propia definición, se expresan como la división de los resultados ó productos obtenidos entre los recursos utilizados para alcanzar dichos resultados.

Un índice de productividad señala entonces la eficiencia con que han utilizado los recursos.

Es obvio que la productividad implica un buen uso de los recursos. Pero se debe recordar que los recursos materiales, son transformados en productos finales del sistema mediante las actividades efectuadas por el elemento humano tanto directivo como operativo. Así, tenemos como consecuencia que la forma como se realicen éstas actividades es un factor importante en el logro de mayor productividad.

Los recursos que se usan en la producción de los bienes y servicios necesarios para la sociedad, son de diversos

tipos: terrenos y edificios, materiales, maquinaria, equipo de mano de obra, por ello la productividad puede medirse en relación con todos los recursos utilizados ó con un recurso, sea el factor humano ó cualquier otro.

Además los recursos también conocidos como factores de producción son independientes.

De hecho, la productividad puede llevarse de dos formas, una mediante la obtención de mayor resultado usando la misma cantidad de recursos, y otra obteniendo el mismo resultado usando una menor cantidad de recursos. (46)

El papel de los trabajadores de un organismo social es importante, para que éste logre mayor productividad. Pero la responsabilidad principal es de sus directivos. Corresponde a éstos la creación de buenas relaciones con los trabajadores para obtener su cooperación, esencial para tener éxito en el intento de mejorar la productividad.

Una de las mayores dificultades con que se tropieza para obtener la cooperación activa de los trabajadores al incremento de la productividad, es el temor de que tal incremento conduzca al desempleo, es decir, que sus propios esfuerzos los llevan a quedar sin empleo. Este temor se acentúa donde ya existe desempleo y donde es difícil que el trabajador que pierde su empleo encuentre

otro. Incluso en los Países económicamente desarrollados, con altos niveles de empleo, ese temor causa angustia a quienes conocieron la desocupación.

El incremento de la productividad es un factor primordial para elevar el nivel de vida general, ya que permite obtener mayor cantidad de bienes y servicios a un costo y precio menores, se logran mayores ingresos reales al mismo tiempo que mejoras en las condiciones de vida y de trabajo. En términos generales, a mayor productividad mayor bienestar. El mejoramiento de las condiciones económicas de un País hace que se incremente la inversión productiva, esto genera mayor cantidad de empleo. Además, el desarrollo económico, cuya base es el crecimiento de la economía, facilita el acceso de los trabajadores y sus dependientes a más y mejores servicios sociales; tales como: vivienda, atención médica, educación, transporte, cultura y esparcimiento.

Por otra parte, la calidad de los productos influye en la producción de un sistema. Lo que llamamos "mala calidad" de un producto implica que se tengan mayores costos, ya que muchas veces se tendrá que reprocesar. Las actividades y recursos aplicados al reprocesamiento de un producto defectuoso, así como los retrasos consecuentes, darán como resultado un decrecimiento en el índice de la productividad global del sistema.

4.1.2. CONCEPTO DE CALIDAD.

La calidad significa tanto las características del producto que dan satisfacción a quién lo consume o usa, así como la ausencia de deficiencias, lo que evita la insatisfacción del consumidor o usuario.(47)

Se puede afirmar que la calidad es el cumplimiento en el producto de los requisitos para satisfacer a quién lo consume o usa.

Pero, ¿quién fija los requisitos del Producto?

Todo producto, sea un bien o un servicio, tiene como objetivo el satisfacer alguna necesidad específica presente en quién va a adquirir el bien o usar el servicio. Es precisamente el grado de satisfacción obtenida con el producto lo que determina la aceptación del mismo por parte del destinatario final.

Como conclusión, la necesidad del usuario define las características que debe tener el producto, y su aceptación y conformidad con él mismo constituyen la evaluación del cumplimiento de los requisitos.

Surge un problema con las definiciones anteriores: ¿Cómo se mide la calidad?. Se ha sugerido que la calidad es algo subjetivo, pues se evalúa por medio de la percepción de los usuarios. Sin embargo, es posible determinar las características que debe tener un producto con calidad.

Por ejemplo, un buen oficio es aquel que: se procesa sin faltas de ortografía, tiene la fecha, el nombre del remitente, número de oficio y de expediente, en pocas palabras expresa el mensaje, se despacha a tiempo dentro de las 24 horas de haber sido dictado, con limpieza, oficio y copias entregadas con acuse de recibo y fecha, copia en archivo dentro de las 24 horas, etc.

Para medir la calidad se requiere de indicadores o marcos de referencia, como por ejemplo, cuántos oficios debe procesar una mecanografía al día, para que por comparación con el índice ideal se pueda saber si está arriba o abajo o dentro del estándar programado.

Los controles, además de medir si se está haciendo las cosas dentro de lo programado, también, sirven para detectar las causas de los errores. En nuestro ejemplo de calidad mecanográfica cometen muchos errores u omisiones. De ahí que el control también debe registrar las fallas para poder conocer las causas.

El grado de calidad de los productos es algo que se escoge, y de hecho es algo que se puede y debe lograr en forma conciente, es decir, administrar.

Se presenta la administración de la calidad con base en tres procesos: planificación de la calidad, control de calidad y mejora de la calidad.(48)

Se deben controlar tanto los procesos como los productos para asegurar que se están cumpliendo los requisitos.

El detectar oportunamente las fallas y deficiencias permite que se cuente con bases para mejorar la calidad, acercando más el producto a las normas con que debe contar.

En la búsqueda de mejoras en la calidad es recomendable que participen todos los involucrados, desde el público externo de la organización los encargados de dirigir el organismo y los que realizan las operaciones productivas.

4.2. PRODUCTIVIDAD INTERNACIONAL.

Así vemos que cinco son los principales aspectos teóricos y conceptuales a tener en cuenta en la comparación de niveles de productividad a escala internacional.

- I) Definición de productividad a utilizar.
- II) Conceptualización del producto.
- III) Conversión a unidades monetarias equivalentes.
- IV) Definición de sectores e industrias.
- V) Evaluación de las causas de las diferencias de productividad entre Países y sus tendencias de largo - plazo (convergencia contra divergencia).

A continuación se discuten cada uno de éstos aspectos.

Definición de productividad:

Es una relación entre medios y fines, es decir, una relación entre recursos, utilizados y productos obtenidos. El concepto más usual es el de la Productividad Laboral, que se refiere al producto medio del trabajo. Los niveles y crecimiento de la productividad del trabajo deben tener una importancia fundamental, toda vez que son los que determinan, en última instancia, los niveles relativos de bienestar de los pueblos, ya que determina sus ingresos

relativos, sin tomar en cuenta la propiedad de sus activos, los esfuerzos públicos por redistribuir los ingresos y los demás factores que provocan una divergencia entre la productividad y los ingresos de las personas.

4.2.1. CONCEPTUALIZACION DEL PRODUCTO.

Ha sido común hasta ahora la utilización de productos físicos en las comparaciones internacionales de productividad laboral.

Sin embargo ello solo es posible cuando las industrias que se comparan, producen bienes relativamente homogéneos, como por ejemplo la generación de energía eléctrica o la producción de acero por hombre ocupado. Esos casos no constituyen la generalidad de las actividades económicas, las cuales se caracterizan por la generación de bienes o servicios altamente heterogéneos que deben ser agregados en una medida homogénea del producto.

Por todo esto resulta más recomendable utilizar el concepto de producción de bienes finales, es decir, eliminar del producto la cuantía al nivel más agregado posible - escala nacional - el concepto corresponde al de producto interno bruto es decir, la valuación de todos los bienes y servicios finales producidos domésticamente.(49)

Desde el punto de vista de la posición en el trabajo, suele distinguirse en ocasiones el personal involucrado directamente en la producción del personal indirecto (empleados), así mismo, en ocasiones se descuentan los trabajadores que ayuda a la producción sin retribución alguna (trabajadores familiares sin retribución) para solo considerar al persona asalariado.

En opinión de los expertos la medición más adecuada del insumo del trabajo la constituyen las horas hombre trabajadas de todas las personas ocupadas en la producción (es decir, remuneradas o no) en la práctica sin embargo: las horas hombre son difíciles de obtener y en la mayoría de los países esta sujeta a numerosos errores, los años - hombre por otra parte tienen además la ventaja de indicar la capacidad de la industria a la absorción de la oferta nacional de trabajadores.

4.2.2. CONVERSION A UNIDADES MONETARIAS EQUIVALENTE.

La toma más directa de comparar los niveles de productividad de dos países consiste en utilizar la tasa de cambio para convertir los datos a precios de un País en precios equivalentes del otro, en comparaciones entre varios países lo más común es utilizar una divisa determinada, como por ejemplo dólares de Estados Unidos.

4.2.3. DEFINICION DE SECTORES E INDUSTRIAS.

Una comparación significativa de los niveles de productividad entre países es cuando se consideran diversos niveles, en determinado sector ya que reclama la especificación cuidadosa de los sectores, o ramas de actividad a comparar. Los especialistas reconocen que este problema deriva del hecho de que las industrias producen grupos de productos que son idénticos en los diferentes países, tanto en tipos, como en calidades, así como en la importancia relativa de los distintos productos (o servicios) dentro de cada grupo de actividad.

Por ello es importante la especificación en la medida de lo posible del contenido de productos y servicios, que se incluyen en los diversos sectores a través de las clasificaciones internacionales de ramas y productos generalmente adoptados por los países.

4.2.4. CAUSAS DE DIFERENCIAS INTERNACIONALES DE PRODUCTIVIDAD.

A nivel teórico, vale referir las causas de estas diferencias de productividad, que atienden a una variedad de factores.

Algunos de estos factores son de carácter natural y otros son el resultado del desarrollo histórico de los países, en especial pueden citarse: la dotación de los recursos naturales (incluido el clima), el capital material, humano y la eficiencia con que se utilizan los insumos para generar la producción.

A menores escalas las diferencias de productividad radican en las diferencias de la aplicación de la tecnología, la mecanización de los productos, los medios de planta y su escala de operaciones, la capacidad instalada o las diferencias institucionales como las prácticas impositivas, sindicales y laborales.

4.3. LA PRODUCTIVIDAD EN LA LEGISLACION MEXICANA.

La fracción XII del Artículo 123 Constitucional establece que "las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo". Este ordenamiento legal aparece reglamentado en los artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo. Particularmente, el primero de éstos enfatiza que "todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus

trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC)(50) ofrece las grandes líneas para que a nivel de empresa se adopten medidas específicas o se suscriban convenios particulares tendientes a la elevación de la productividad y la calidad. En una de sus seis líneas generales de acción el ANEPC contempla que los beneficios de esta elevación comprendan a los consumidores (mejores productos, mejor calidad); a las empresas (más competitividad, mayor rentabilidad, más ganancias) y a los trabajadores (aumento de las remuneraciones); es decir, que el excedente resultante de la productividad y la calidad se distribuye entre los empresarios y los trabajadores.

Para la puesta en operación del ANEPC es necesario cubrir ciertos requisitos, entre ellos estimular la cooperación de los factores productivos a nivel de empresa. El documento tiene por objeto apoyar la instrumentación de dichos bonos de productividad y calidad a nivel de empresa, como mecanismo para inducir a los factores de la producción a trabajar más intensamente en la elevación de la competitividad de la planta de productiva nacional y con ello fortalecer el nivel de vida de los trabajadores.

El aumento de la productividad y la calidad se entiende como una elevación de la relación entre los bienes y/o servicios producidos en una empresa por unidad de insumos sin que esto implique mayores desperdicios o defectos en los productos elaborados.(51)

Es importante señalar que esto no necesariamente implica trabajar más sino trabajar mejor, apoyándose en una mayor inversión, capacitación y nuevas tecnologías por parte de la empresa. "En el contexto del ANEPC la elevación de la productividad y la calidad se define como el aumento a través del tiempo en la cantidad de bienes o servicios -según el tipo de actividad de la empresa o unidad productiva- por cada trabajador empleado, manteniendo estable, o reduciendo, los desperdicios, defectos o necesidad de retrabajos".(52)

4.3.1.ELEMENTOS QUE DEBEN CONTEMPLARSE PARA LA INSTRUMENTACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD EN LA EMPRESA.

Con base en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, la necesidad de que en cada empresa se constituyan Comisiones Mixtas que permitan a los trabajadores elevar su nivel de vida y productividad, toda organización productiva, independientemente de su tamaño y giro, deberá contar con una Comisión Mixta (grupo de trabajo o representación bilateral),

integrada por representantes de la empresa y el sindicato, cuya función será: determinar los criterios de medición de la productividad y la calidad, medir la productividad y la calidad, diseñar el bono de productividad y calidad, y vigilar su correcta asignación. Enseguida se analiza cada una de éstas funciones.

A) Medición:

Según el tamaño ó giro de la empresa, será necesario contar con una o más medidas de productividad y calidad. En las empresas pequeñas deberá procurarse contar con un sólo indicador que refleje el resultado del esfuerzo conjunto de los trabajadores por elevar la eficiencia. En empresas más grandes las mediciones de productividad podrán ser por departamentos o áreas operativas. Así, por ejemplo, podrá tenerse un concepto de la productividad para el departamento de producción y otro para el departamento de comercialización. Sin embargo, se recomienda trabajar con el menor número posible de medidas, a fin de simplificar su seguimiento y hacer énfasis en la colaboración entre equipos de trabajadores más que en el trabajo individual. Esto por supuesto no limita a las empresas y sindicatos que así los juzguen conveniente, y lo negocien en el seno de la Comisión Mixta (grupo de trabajo o representación bilateral), a instrumentar bonos individuales de productividad y calidad, orientados a premiar el esfuerzo personal y que permitan a los trabajadores elevar aún más sus remuneraciones.

La Comisión Mixta (grupo de trabajo o representación bilateral) seleccionará aquellos indicadores de productividad y calidad que reflejen más directamente el impacto de la participación de los trabajadores en la rentabilidad de la empresa, así como las unidades de medida en que éstos indicadores habrán de expresarse. Resulta deseable que éstas sean unidades físicas.

Con base en el comportamiento histórico de los indicadores de productividad y calidad previamente seleccionados "(se recomienda tomar al menos los datos promedio mensuales de los últimos dos años)", se acordará el "nivel piso de productividad y calidad" que se utilizará como punto de referencia para determinar los incrementos de dichas variables.

Asimismo, la Comisión (grupo o representación bilateral), definirá las metas de productividad y calidad por período (mes, trimestre, etc.) dependiendo de la experiencia y disponibilidad de datos de la empresa.

B) Seguimiento:

La Comisión Mixta (grupo o representación bilateral), deberá actualizar con la mayor frecuencia posible, y de manera regular, los indicadores de productividad y calidad. Con base

en la experiencia adquirida en los trabajos de seguimiento de éstos indicadores, la Comisión Mixta podrá acordar los cambios y adaptaciones en los mismos que considere necesarios.

Además, la Comisión (grupo o representación), será responsable de identificar los obstáculos y limitaciones existentes y de definir las responsabilidades en el proceso del incremento de la productividad y la calidad que correspondan tanto a la empresa como a los trabajadores, y podrá formular recomendaciones a cualquiera o a ambas partes para estimular dicho incremento. Así, en lo referente a la empresa, las observaciones que se realicen tendrán que ver con la calidad de las materias primas, servicios oportunos de mantenimiento, capacitación, actualización tecnológica, organización del trabajo, suministro de materiales y equipos, programa de ventas y otras. En relación con los trabajadores, sus consideraciones se referirán a la permanencia y apoyo del individuo en el equipo de trabajo, a su asistencia y puntualidad, aprovechamiento de la capacitación y a su aportación de ideas, entre otras.

Para cumplir con estas responsabilidades la Comisión (grupo o representación) podrá, de considerarlo necesario, auxiliarse de los grupos de trabajo que designe para dicho fin. Estos grupos se integrarán por un número igual de representantes de la empresa y el sindicato.

C) Diseño del Bono de Productividad y Calidad.

El Bono de productividad y calidad se establece como un mecanismo para vincular los incrementos en dichas variables con el nivel de remuneraciones de los trabajadores.(53)

Sin perjuicio de los esquemas vigentes o de los que pudieran establecerse en el futuro para premiar el desempeño personal (bono individual, el cual es susceptible de aplicarse en aquellas empresas en que lo juzgue conveniente la Comisión Mixta), el Bono de Productividad y Calidad se plantea primordialmente como un incentivo económico relacionado con el rendimiento colectivo de los trabajadores.

En virtud del establecimiento generalizado en las empresas de los bonos de productividad y calidad, la remuneración de los trabajadores del país tendrá al menos dos componentes: el primero corresponderá al concepto actual de salario; el segundo al Bono de Productividad y Calidad.(54)

Para determinar el monto y la forma de pago del Bono de Productividad y Calidad, la empresa y los trabajadores negociarán los porcentajes respecto a su salario que se pagarán al alcanzar o rebasar las metas de productividad y calidad convenidas, así como la frecuencia con que se harán dicha erogaciones. A ese

respecto, se negociará una tabla de equivalencias que garantice que a mayores niveles de productividad y calidad correspondan mayores porcentajes de bono sobre el salario un ejemplo de esta tabla se presenta en la cláusula décima del Convenio Tipo para el Establecimiento de un Bono de Productividad y Calidad.(anexo 7)

Cabe subrayar que, debido a las diferencias que existen entre ramas de actividad y tamaños de empresa, es difícil que los convenios para el establecimiento del Bono de Productividad y Calidad se sujeten a un solo formato. En los casos de empresas pequeñas y medianas que producen un número reducido de bienes o se especializan en prestar cierto tipo de servicios, es relativamente sencillo definir indicadores de productividad y calidad, metas a alcanzar y forma de distribuir los beneficios de los incrementos en calidad y productividad, todo lo cual es susceptible de adicionarse en forma de cláusulas al contrato colectivo. Para empresas más complejas, las Comisiones Mixtas (grupos de trabajo o representaciones bilaterales) tendrán que elaborar, en un plazo determinado, un programa integral de productividad y calidad, que conduzca a la firma del convenio correspondiente.

4.4 LA PRODUCTIVIDAD EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000.

Como ya hemos mencionado, la productividad es fundamental en el desarrollo de la cultura laboral, por tal motivo, el "programa de empleo, capacitación, productividad y defensa de los derechos laborales que forma parte del plan nacional de desarrollo", (55) constituye un buen apoyo en el estudio de la productividad que nos acomete en éste capítulo.

Productividad

Dentro de este rubro se habla de fomentar el arraigo de una cultura de productividad, calidad y competitividad, que prevee en la vida nacional y particularmente en la actividad productiva.

Busca, promover ante las instancias correspondientes la inclusión de temas sobre la productividad, calidad y competitividad en los programas de estudio de todos los niveles de educación a fin de arraigar éstos principios a la sociedad mexicana.

Buscar a llevar a cabo acciones en todos los niveles de gobierno y en la iniciativa privada, que permitan mejorar la calidad de los diversos productos tanto de consumo interno como de exportación.

Cuidará la aplicación y a la vez se pugnará por mejorar las normas de calidad para los productos mexicanos. Al respecto se pretende equipar dichas normas con los estándares internacionales, con el fin de hacer más competitivos nuestros productos a nivel mundial.

Estudiará y precisará, a partir de experiencias nacionales e internacionales, mecanismos que ayuden a elevar de manera permanente la productividad del factor trabajo, lo que en el largo plazo permitirá no solo generar más empleos, sino apoyar la recuperación del salario real de los trabajadores.

Apoyará el esfuerzo de mejoramiento de la calidad, productividad y competitividad que realzan las empresas y se promoverá el desarrollo de esquemas de remuneración que otorguen el reconocimiento a la participación y aportaciones del trabajador al proceso productivo, la capacitación, la eficiencia, la iniciativa y la creatividad.

Propondrá medidas que permitan hacer operativos

los convenios de productividad acordados entre empresas y trabajadores y los mínimos de remuneración por cada punto adicional de productividad establecidos como promedio nacional.

Apoyará la instauración y las actividades de las Comisiones Mixtas de productividad y competitividad o los grupos bilaterales correspondientes.

Redoblará esfuerzos que permitan consolidar la vinculación de las remuneraciones de los trabajadores con sus niveles de productividad.

A través del Consejo Mexicano de Productividad y Competitividad (COMEPROC), se estimulará la productividad y competitividad del País a nivel microeconómico, ya que este apoyará a los sectores productivos mediante asesorías, consultorías y asistencia técnica.

Además realizará análisis por sector o rama productiva, con el fin de facilitar la identificación de los factores que han limitado su competitividad.

Promoverá la asistencia técnica en la elaboración de indicadores para cuantificar la productividad y establecer parámetros de comparación.

Reforzará el sistema de información del mercado laboral para la difusión de las oportunidades de trabajo. Así, aunado a todo esto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha establecido Convenios de Productividad.

4.5 CONVENIOS DE PRODUCTIVIDAD.

En este apartado se analiza la composición de los Contratos Colectivos celebrados en Enero de 1996, destacando en éstos el bono ó incentivo económico por productividad. Se consideran elementos por tamaño de empresa, además de la relación del bono entre metas de productividad y sus formas de pago.

Los resultados son los siguientes:

- a) De los 369 negociaciones salariales y contractuales que se llevaron a cabo, 57.5% convinieron en otorgar incentivos económicos por productividad.
- b) Con éstos convenios se beneficio a un total de 62,810 trabajadores, que representaron 51.1% del total de trabajadores involucrados en las negociaciones salariales y contractuales.

- c) De los 212 convenios en que se acordaron incentivos económicos por productividad, 60.4% correspondió a empresas del sector industrial, beneficiando al 38.9% de los trabajadores que recibieron incentivos económicos. La diferencia: 61% y 39.6% de los convenios y trabajadores, respectivamente, se negoció en el sector servicios, comercio y construcción.
- d) Las empresas que operan en las ramas de elaboración de bebidas, producción de alimentos, químico-farmacéutica y comercio, contribuyeron con 57.1% del total de convenios con incentivos de productividad.
- e) Las empresas con más de 300 trabajadores son las que beneficiaron al mayor número de trabajadores con incentivos económicos por productividad.
- f) Del total de empresas y sindicatos que pactaron en enero de 1996 el otorgamiento de incentivos de productividad, 73.1% no lo relacionaron con metas de eficiencia, lo que significó que 90.6% de los que recibieron incentivos no establecieron compromiso alguno de mejora en productividad.
- g) La forma de pago más frecuente en los convenios de productividad fue la de otorgar un porcentaje fijo sobre el salario, de los cuales 73% pagaron un 3% adicional como incentivo económico por productividad.

Dentro del marco de la productividad; que hemos venido viendo surge el fenómeno de su aplicación dentro del Contrato Ley.

4.6 APLICACION DE LA PRODUCTIVIDAD EN LOS CONTRATOS LEY.

De una y otra manera la productividad se ve inmersa en los siete contratos ley que existen en la actualidad.

A continuación veremos en que formas ha influido en cada una de ellos.

A).- Para el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, en el Convenio de fecha 19 de Enero de 1993, que dió por revisado éste Contrato en su aspecto integral, se aprobó por las partes un artículo transitorio en el cual se señala que en atención al Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, las empresas y sindicatos se pondrán de acuerdo en cada una de las factorías para la implantación de éstos programas, respetando los acuerdos y costumbres ya establecidas.

B).- En el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda, y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, por medio del Convenio de fecha 3 de febrero de 1993, que dió por revisado en su aspecto salarial éste Contrato, se convino al

igual que en el Contrato Ley de la Lana una cláusula transitoria en la que las partes muestran su preocupación por hacer efectivo el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y de la Calidad a nivel de cada fábrica, por lo que pondrán en práctica programas para el incremento de la productividad y el mejoramiento de la calidad, procurando incentivos económicos para los trabajadores.

C).- Asimismo en el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, se llevó un Convenio de productividad el día 8 de octubre de 1993, en el que se estableció que en un término que no excederá de treinta días hábiles a partir de la firma de éste Convenio, se elaborarán convenios de productividad en cada una de la empresas con el objeto de elevar la eficiencia, la productividad y la calidad en los centros de trabajo.

D).- Dentro del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard ó Agujas de la República Mexicana, en el Convenio de fecha 8 de diciembre de 1993, con el cual se dió por revisado éste Contrato en su aspecto integral, se estableció que de conformidad con los objetivos del Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo y siguiendo los lineamientos del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad en cada empresa ó establecimiento en que se aplique éste Contrato, la Comisión Mixta de Capacitación y

Adiestramiento funcionará como Comisión Mixta de Productividad y Calidad y ésta tendrá las funciones para determinar la conveniencia de instrumentar bonos de productividad y calidad, así mismo deberá elaborar los programas de productividad, éstos programas harán énfasis en los siguientes aspectos: capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, mantenimiento preventivo y correctivo, reducción de tiempos muertos, reducción de desperdicios y defectos del procedimiento, optimización de uso de materias primas, desarrollo de multihabilidades entre los trabajadores, puntualidad y asistencia, eficiencia en el trabajo e incremento en la calidad.

Como podemos ver de los cuatro Contratos Ley de la Industria Textil, éste es el único en el cual se tomó con el debido interés el tema de la productividad y no se llegó a un convenio para cumplir con un formulismo con la autoridad.

E).- Para el Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en su Convenio de fecha 24 de enero de 1994, que revisó éste Contrato en su aspecto salarial, se pactó un Bono de Productividad y Calidad que consistirá en el 2% de los salarios de los trabajadores, siendo éste de carácter general en cada ingenio. Esta fórmula para establecer los bonos de productividad, solo fue una forma de disfrazar los incrementos salariales, ya que no se establece ninguna meta ó

parametro para el otorgamiento de dicho bono, así mismo se estableció una Comisión Unica que tendrá las atribuciones de la Comisión Mixta de Productividad y Calidad.

F).- Dentro del Contrato Ley de la Industria de la Radio y Televisión, se estableció una Comisión Nacional Tripartita de estudio para la productividad y la calidad en la Industria de la Radio y Televisión; integrada por seis representantes de cada sector y dos de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Esta Comisión debería preparar un estudio sobre la posibilidad para crear e implementar el Programa Nacional de Productividad, así como elaborar su propio reglamento.

Este Convenio se firmó el día 31 de enero de 1994, y a la fecha de terminación del presente trabajo no se había puesto en marcha los trabajos de la Comisión Tripartita.

G).- Para el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en productos Manufacturados, en el Convenio que dió por revisado en su aspecto salarial el Contrato, éste del día 12 de febrero de 1994, se estableció un incentivo del 2% sobre los salarios con la finalidad de impulsar la eficiencia, lo cual como en otros Contratos Ley, solo fue un disfraz de los aumentos

salariales, así mismo constituyeron la Comisión Nacional de Productividad, Competitividad y Calidad de la Industria de la Transformación del Hule, misma que debía ser integrada por cinco representantes de cada sector y bajo la presidencia del Secretario del Trabajo y Previsión Social y a su vez se estableció una Comisión Mixta de Productividad, Competitividad y Calidad, representada por cinco miembros del Sindicato Administrador del Contrato Ley y el mismo número de representantes por parte de la empresa respectiva, éstas Comisiones deberían coordinarse y reportar los resultados de sus trabajos a la Comisión Nacional.

De igual forma que en el Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, la Comisión Nacional no ha entrado en funciones al momento de concluir el presente trabajo.

Como se puede ver, con el objeto de apoyar el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad, se han incluido en todos los Contratos Ley, diferentes medidas para su ejecución, pero como hemos mencionado anteriormente en la realidad la productividad y sus bonos no han funcionado como debiera ser, relegando la productividad a un segundo plano.

En la gráve crisis que sufre la planta productiva y el empleo en nuestro País, es indispensable implementar realmente la productividad y buscar la calidad para que nuestros productos ingresen a los mercados internacionales y de ésta forma rehabilitar las empresas nacionales y lograr una disminución en el desempleo.

CAPITULO V

EL CONTRATO LEY, SU RELACION CON EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO
DE AMERICA DEL NORTE Y EL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE
AMERICA DEL NORTE.

El mundo, después del proceso de recuperación económica posterior a la Segunda Guerra Mundial, descubrió el multinacionalismo, una búsqueda afortunada de materias primas "insitu" acompañadas de mano de obra barata y por supuesto, de la superación de las barreras arancelarias.

En ocasiones algunos países planteaban medidas proteccionistas frente a esos nuevos protagonistas, de la economía mundial.

Los controles y limitaciones a la inversión extranjera formaron parte de algunas corrientes populistas que no lograban superar la presencia ficticia de socios nacionales.

La desconfianza frente a lo extranjero característica principal de la economía latinoamericana a partir de la década de los años cuarentas, había motivado altos aranceles.

Europa por ejemplo, intentó desde el siglo XIX lograr la unión a partir de "La Santa Alianza" fundada tras la derrota Napoleónica, esto dio lugar a la creación de organismos multinacionales como es el Consejo de Europa (1949), con su Carta Social Europea (1961), el Código Europeo de Seguridad Social (1964) y el Estatuto del Trabajador Migrante (1977).

Sin embargo, la más notable será el punto de partida de la Unión Europea con la firma del Tratado de París (18 de abril de 1951), que crea la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), antecedente de la Comunidad Económica Europea (CEE), nacida

como resultado del llamado informe SPAAK, del 23 de abril de 1956 y cuya formalización se produce en los Tratados de Roma (25 de mayo de 1957).

En la década de los ochenta, se pone de manifiesto la nueva tendencia hacia la globalización, una integración multinacional de las economías regionales, cuyos ejes serían, Europa, Estados Unidos de Norteamérica y el Japón. Pero los Estados Unidos no se bastaban así mismo y esto los llevó a procurar alianzas con sus vecinos en primer término Canadá (Tratado de Libre Comercio de 1989) y después con México y Canadá en 1994.

Explica Pedro Luis Gomiz Díaz, que la norma inspiradora de la libre circulación de personas, sería el Convenio 97 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a los trabajadores emigrantes, revisado en 1949.(56)

Así esa libre circulación podría clasificarse como el principal logro de la Comunidad Europea.

5.1 LA CLAUSULA SOCIAL: EXIGENCIA Y EXPLICACION.

Es curiosa la penetración de la preocupación social en los pactos comerciales internacionales, parecería que una conciencia colectiva inspira la necesidad de contemplar derechos sociales al lado de la mejor manera de hacer negocios.

Sin embargo no es exactamente así, de hecho la cláusula social es por el contrario una garantía de juego limpio en

materia comercial, ya que su intención es comprometer, particularmente a los Países de menor desarrollo, a constituir o, en el mejor de los casos, mantener y cumplir normas laborales que equilibren el costo social de la producción en mercancía a sus servicios. En el fondo hay una exigencia egoísta que ve por la competencia comercial y no por la justicia social.

Así, pese a las apariencias de un verdadero sentido social nada menos que el Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Michel Hansenne, al dar lectura a su mensaje con motivo del setenta y cinco aniversario de la Organización (1 de Diciembre de 1993), alentó en contra de los perniciosos efectos de la mundialización de la economía y del incremento de la competencia internacional que bajo el pretexto de exigir mínimos laborales, en realidad incurren en nuevas formas de proteccionismo que no tienen otro objetivo que el de propugnar restricciones al comercio y "La Igualación Obligatoria de los Costos Sociales", todo lo cual constituye una forma de Dumping social.

5.3. LOS FINES ECONOMICOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE.

Debemos iniciar estableciendo que según la Convención de Viena de 1969, un tratado es "un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional", pudiendo ser éstos bilaterales ó multilaterales.(57)

En el preámbulo del TLCAN y, en general en el texto, las únicas referencias a los trabajadores aparecen en las declaraciones de que las partes están decididas a "Crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios y proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos laborales".(58)

Lo primero constituye, en rigor, una combinación interesante de proyectos económicos (crear nuevas oportunidades de empleo), y levemente, de cuestiones laborales (mejorar las condiciones laborales). La consecuente mejoría de los niveles de vida sería, en rigor, también un fin económico con cierto toque social.

Lo último tiene un aire laboral más definido y cualquier sospecha de que encierre una referencia escondida a la cláusula social parecería fundada.

El problema laboral surgiría, sin embargo, desde los primeros momentos del TLCAN, en una declaración ante el Comité de Finanzas del Senado de los Estados Unidos de Norteamérica del 6 de febrero de 1991.

5.3 EL ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE.

En abril de 1991, se llevaron a cabo negociaciones en la Ciudad de México, D.F. y en Washington D.C. que

culminaron el 3 de mayo del mismo año, con la firma del documento "Bases de entendimiento y cooperación en materia laboral", un año después, exactamente el 4 de mayo, se firmaría un documento análogo entre México y Canadá.

Las conversaciones se reiniciaron en Washington el día 17 de marzo de 1993, con un programa de visitas a cada uno de los países interesados. La Delegación Mexicana, trataría de celebrar acuerdos bajo tres condiciones: no reabrir el texto del TLCAN., no aceptar afectaciones a la soberanía y no permitir que a través de sanciones se tomarán, en realidad medidas proteccionistas.

A mediados del mes de Agosto de 1993, culminaron éstos trabajos con la aprobación de un texto, que se convertiría en definitivo el 14 de septiembre del mismo año.(59)

El recorrido del ACLAN., no había sido fácil. En un principio la Delegación Estadounidense propuso un borrador en el que lo más notable era la integración de un Comité Ejecutivo formado por tres Ministros de Trabajo de manera preferente, con un Secretariado independiente, efectivo y permanente, apoyado en un equipo de trabajo y con instalaciones permanentes, además de oficinas en cada País y la posibilidad de, a su discreción, constituir grupos trinacionales de expertos para explorar algunas materias en forma profunda.

El resultado final de las negociaciones fue un acuerdo razonable, impregnado de propósitos muy discutibles de la "Cláusula Social", en el que, al final del camino, se cumplieron las instrucciones presidenciales en el sentido que no se afectó la soberanía mexicana ni se reabrió el TLCAN, ni por la vía de las sanciones se otorgaron ventajas comerciales indebidas.

A continuación veremos como se integra el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

A) Preámbulo.

En términos declarativos de buenas intenciones pone de manifiesto el propósito de los tres países de crear un mercado más amplio y seguro para los bienes y servicios producidos en sus territorios; estimular la competitividad de sus empresas en los mercados globales; mejorar el empleo, las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios y proteger y ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores. Sin embargo, lo más notable es el énfasis en la productividad, la calidad y la competitividad, sin olvidar lo que es importante porque refleja una exigencia mexicana, el fortalecimiento de la estabilidad en el empleo.

B) Objetivos.

Repite algunas de las consideraciones del preámbulo y agrega la promoción de los principios laborales que se expresan en el anexo primero que listaremos después y, lo que es más

notable "Promover la observancia y la aplicación efectiva de la Legislación Laboral de cada una de las partes y promover la transparencia en la administración de la Legislación Laboral".

C) Obligaciones.

Describe las principales obligaciones de las partes que asumen, entre las que se encuentran el compromiso de hacer efectivas medidas gubernamentales para la aplicación real de la Legislación Laboral, acceso de los particulares a los procedimientos; garantías procesales (el mutuo reconocimiento al debido procesal legal); publicación de las normas aplicables e información al público para que se conozca la Legislación Laboral de cada parte.

Es interesante señalar que en el artículo 5, inciso VIII, se estableció que "Para mayor certidumbre, las resoluciones dictadas por los Tribunales Administrativos, Cuasijudiciales, Judiciales o del Trabajo; los asuntos pendientes de resolución; así como otros procedimientos conexos, no serán objeto de revisión ni serán reabiertos en los términos de las disposiciones de éste Acuerdo". No fue fácil la aprobación de éste texto, lograda en el último día de discusiones ya que la intención estadounidense, vista con interés por Canadá, era fiscalizar también los organismos y resoluciones internas de cada País para ser más exactos, de México.

D) Comisión para la Cooperación Laboral.

Establece la formación de la Comisión para la cooperación laboral, integrada por un Consejo Ministerial y un Secretariado que contarán con la colaboración de la Oficina Administrativa Nacional de cada una de las partes.

El Consejo deberá integrarse con los tres Ministros de Trabajo de las partes ó por las personas que éstos designen debiendo reunirse por lo menos una vez al año ó en sesiones especiales, teniendo a su cargo la rectoría de la Comisión y la supervisión y, en su caso, modificación del ACLAN puede recurrir a expertos independientes. Todas sus decisiones se deberán tomar por concenso salvo que el Acuerdo ó el propio Consejo determinen otra cosa.

El Secretariado se integrará con un Director Ejecutivo designado por el Consejo; por un período de tres años renovable en un plazo igual por una sola vez; elegido rotativamente entre los tres países y con claras funciones de coordinación de las OAN; de asistencia plena al Consejo y de preparación informes generales ó especiales sobre la base de información disponible al público proporcionada por cada parte. El proyecto estadounidense de instituir un ejecutivo independiente y omnímodo no se logró.

Las OAN, se integran en cada País de acuerdo a las decisiones internas encabezadas por un secretario, y servirán de enlace con las Dependencias Gubernamentales de cada parte, con las otras OAN y con el Secretariado. Tendrán, sobre todo, una función

informativa, y además recibir y en su caso tramitar, las quejas que se reciban en cada País por supuestas violaciones cometidas en otro de los países. Pueden apoyarse en Comités Consultivos Nacionales de integración Tripartitas y en Comités Gubernamentales integrados por representantes integrados por representantes de los Gobiernos Federal, Estatal ó Provinciales.

E) Consultas y Evaluaciones para la Cooperación.

Propicia el consenso entre las partes sobre cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del acuerdo que puedan resolverse a nivel de las OAN ó, en su caso, a nivel Ministerial, con el ánimo de que las diferencias se superen por arreglo directo, y, de ser necesario con la intervención de un Comité Evaluador de Expertos, presidido por un experto incluido en una lista preparada por la OIT que puede proponer soluciones al Consejo Ministerial.

En general, para la tramitación de un procedimiento de consultas, se requiere que la persona denunciante tenga interés comprobado en el asunto; que se trate de un asunto relacionado con el comercio; que las normas aplicables sean mutuamente reconocidas en los dos países en conflicto, lo que quiere decir que se trate de normas semejantes; y que la conducta denunciada no sea un hecho aislado sino una practica reiterada.

Por otra parte en esas tareas de cooperación quedan fuera de consideración los problemas de tipo político, quiere decir, las cuestiones relacionadas con la libertad de asociación y el

derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga, en todo caso de estricto conocimiento y resolución al interior de cada País.

F) Solución de Controversias.

Si el conflicto no se resolvió en la instancia de cooperación y tratándose de cuestiones relacionadas con falta de pago de salario mínimo; trabajo de menores por debajo de los límites legales autorizados ó violación de las medidas de seguridad e higiene, cualquiera de las partes puede pedir la constitución de un panel arbitral, cuya resolución podrá ser hecha propia por el Consejo Ministerial por mayoría de votos.

Al final del camino puede haber sanciones económicas (México y Estados Unidos), aplicables al País que hubiere infringido las normas relativas a esas tres cuestiones por falta de vigilancia de su cumplimiento o remisión a las decisiones de los Tribunales propios (Canadá)

Cualquiera de las partes podrá solicitar que se establezca un panel arbitral. El establecimiento de este panel requerirá del voto aprobatorio de dos terceras partes del Consejo.

Los panelistas serán seleccionados de una lista previamente acordada de expertos en asuntos laborales. El panel podrá, previo acuerdo de las partes en conflicto solicitar información y apoyo técnico de cualquier persona o institución que

considere apropiada. El reporte del jurado se publicará cinco días después de que haya sido transmitido a las Delegaciones.

Cuando un panel determine que una parte incurrió en una falta sistemática y persistente en la aplicación de las Leyes Laborales en materia de Seguridad e Higiene, trabajo de menores y salarios mínimos, las partes tendrán un plazo de sesenta días para acordar la mutua satisfacción de un plan de acción para remediar el no cumplimiento.

En caso de que no haya sido acordado un plan de acción, dentro de los sesenta a ciento veinte días, después del reporte final del jurado, este podrá ser convocado nuevamente para evaluar el plan de acción propuesto por la Delegación en contra de la cual haya quejas, y establecerá un plan de acción alternativo. El panel podrá imponer el cumplimiento de una contribución monetaria para dicha Delegación.

El Panel podrá volver a reunirse en cualquier momento para determinar si el plan de acción esta siendo ejecutado en su totalidad. En caso de que no lo sea, el panel impondrá el cumplimiento de una contribución monetaria a la parte que no cumpla y ejecute el plan de acción.

En caso de que el panel constate que la parte demandada no ha pagado la contribución monetaria o continúa incumpliendo sus leyes laborales (en materia de Seguridad e Higiene, trabajo de Menores y Salarios Mínimos), la delegación estará expuesta

a las siguientes sanciones: a) En el caso de Canadá, la Comisión podrá exigir el pago de la contribución monetaria y el cumplimiento de la decisión del panel ante un Tribunal canadiense competente; b) En el caso de México o Estados Unidos la parte ó partes reclamante podrán suspender a la parte demandada beneficios derivados del TLCAN, con base en el monto de la contribución fijada y con un tope máximo de veinte millones de dólaresal año. Dichos beneficios deberán restituirse de manera automática, una vez que la parte en falta cumpla con el pago y/o el plan de acción.

G) Principios Laborales.

Se consagran los siguientes:

- 1.- Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse;
- 2.- Derecho a la negociación colectiva;
- 3.- Derecho a la huelga;
- 4.- Prohibición del trabajo forzado;
- 5.- Restricciones sobre el trabajo de menores;
- 6.- Condiciones mínimas de trabajo (salario - mínimo y pago de tiempo extra);
- 7.- Eliminación de la discriminación en el empleo
- 8.- Salario igual para hombres y mujeres.
- 9.- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- 10.- Indemnizaciones en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
- 11.- Protección de los trabajadores migratorios.

5.2.1 LOS FINES ECONOMICOS Y EL DISFEAZ SOCIAL.

Sin duda, el ACLAN intenta presentar en la enunciación de principios laborales, de propósitos de mejoría del empleo y de las condiciones de trabajo, una aire social, pero en extricto sentido no es así. El concepto de justicia social brilla por su ausencia y en su lugar aparecen más o menos evidentes los objetivos comerciales: competitividad, calidad y productividad.

Se reconoce que la protección de los derechos básicos de los trabajadores propiciará la adopción de estrategias competitivas de alta productividad en las empresas, se resuelve la promoción, en el marco de las leyes de cada País, del desarrollo económico basado en altos niveles de capacitación y productividad.

El problema básico es que el acento de la preocupación por el ACLAN, descansa en la garantía de cumplimiento de las normas vigentes mucho más que en su modificación y en última instancia cualquier reclamación por violación del deber de vigilancia a cargo de los Estados, se hace depender de que se otorgue con ello una ventaja comercial indebida a uno de los países firmantes y a sus empresarios en perjuicio de otros.

Si hubiera que definir cual fue el tema central de la exigencia para la celebración de éste acuerdo tendría que mencionarse en primer término el afán de fiscalización, hacia México por parte del Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica.

La esperanza reiteradamente hecha valer por el sector empresarial mexicano, de que el TLCAN y del ACLAN, debe fundarse en su aproximación a los tres países en su normatividad laboral, con lo que se busca eliminar derechos previstos en la Ley Federal del Trabajo que no tiene paralelo ni en los Estados Unidos, ni en el Canadá, chocaría de frente con los propósitos del ACLAN, que a su vez se podrían encontrar en el camino de una práctica laboral frecuente en los Estados Unidos y en la Gran Bretaña de respetar un poco el empleo, por parte de los empresarios que no dudan en hacer despidos masivos si así lo requieren.

Este contexto cambiante e indefinido ha planteado también nuevas problemáticas a los actores de las relaciones de producción para los empleadores el conciliar el interés de modernizar sus estructuras productivas para ser más competitivas con el necesario respeto de los derechos laborales para los trabajadores el buscar nuevas estrategias de organización colectiva y nuevos planteamientos acordes con el nuevo contexto en el cual las relaciones con las empresas se presentan.

Dentro del acuerdo sobre cooperación laboral de América del Norte se encuentra la estructura y funciones de la comisión laboral.

Se creó una Comisión Laboral de carácter trinacional, para facilitar el logro de los objetivos de éste acuerdo. La Comisión se integra de un Consejo Ministerial, de una Secretaría de Coordinación Internacional y de tres oficinas Administrativas Nacionales.

5.4. ACTIVIDADES DE COOPERACION.

Una importante dimensión del acuerdo dispone el establecimiento de programas conjuntos de cooperación, en una amplia gama de áreas laborales. Estos programas permitirán a México, Estados Unidos y Canadá, llevar a cabo nuevas formas de colaboración mutua, sobre asuntos labores. Ello hará posible lograr perspectivas comunes dentro del contexto del Tratado de Libre Comercio, entre las delegaciones, ante las necesidades que plantea la fuerza del trabajo al ingresar a una economía global.

Lo cierto es que una de las principales ventajas competitivas que ofrece México, en éstos procesos de integración comercial, es el reducido costo de su mano de obra, a la que debemos capacitar más y mejor, para poder integrar a nuestros trabajadores en éste proyecto comercial, con buenas posibilidades de éxito y evitar así que, repercuta aún más en la crisis de nuestra economía nacional.

El ACLAN, es entonces un acuerdo paralelo sobre el trabajo, pero forma parte del TLCAN, su objetivo como hemos venido reiterando es fortalecer la prosperidad mutua a través del alcance de los objetivos señalados en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. La obligación de cooperar en cuestiones laborales de innovación, así como niveles de productividad y calidad crecientes, vemos así que el acuerdo laboral se refiere a derechos de los particulares en éstos tres países.

En el rubro de trabajo del multicitado acuerdo se hace énfasis en los derechos de los trabajadores. Dicho de otra forma, se reiteran derechos laborales existentes, se hace hincapié que dichos derechos deben ser realmente respetados y que el sistema de justicia laboral debe ser transparente.

En caso de controversia laboral, es importante señalar que las partes podrán defender sus intereses jurídicos en Tribunales Administrativos ó Cuasijudiciales. Las cuestiones laborales serán formuladas por escrito señalando los motivos en que se fundan, se establece que deben de existir mecanismos de apelación y los órganos que lo decidan serán imparciales e independientes. En caso de que no se cumplan con los puntos anteriores, el acuerdo laboral simplemente remite a las legislaciones nacionales a efecto de que éstas garanticen los derechos de los particulares en derecho laboral.

Por otro lado aunado a todo lo anterior, se encuentra el empleo y la capacitación en el trabajo.

5.4.1 EMPLEO Y CAPACTIACION EN EL TRABAJO.

Dentro de ésta capacitación surgen los Seminarios Técnicos sobre microempresas, así vemos que el 2 y 3 de junio de 1994, los representantes de los gobiernos de los tres países se reunieron en México, para intercambiar información estadísticas sobre las microempresas y el sector informal; y fue tomado a partir de un programa de trabajo entre el Departamento del Trabajo de los Estados

Unidos de Norteamérica y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México.

En éste tipo de reuniones se concluye sobre temas como el trabajo de menores, trabajo femenino y el fomento a la microempresa.

5.4.2 PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.

Surgió un taller sobre indicadores y tendencias de la productividad. Los días 24 y 25 de octubre, México organizó un taller trinacional sobre medición de la productividad. Este analizó los fundamentos metodológicos y estadísticos, aplicaciones, practicas y comparaciones internacionales donde se ven fundamentos metodológicos y estadísticos.

El objetivo de éstos, es examinar las formas para medir y analizar la productividad y la calidad.

Podemos decir a manera de conclusión que no existe una disposición expresa en el TLCAN o en el ACLAN, que se refiera a los Contratos Ley. Pero no debemos olvidar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 133, que a la letra dice " Esta Constitución las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con la aprobación del Senado, serán la Ley suprema de toda la Unión", por lo que tanto el TLCAN como el ACLAN que forma parte del anterior, son Ley suprema en nuestro país por lo que

deberán ser estrictamente observados por las empresas, sindicatos y autoridades que tengan alguna relación con los Contratos Ley.

En nuestra Ley Federal del Trabajo se establece en sus artículos sexto y decimoséptimo que los tratados internacionales son fuentes del Derecho del Trabajo.

5.5 LA NUEVA CULTURA LABORAL Y LOS CONTRATOS LEY

Como consecuencia de las presiones de los Estados Unidos de Norteamérica para reformar la Ley del Trabajo Mexicana, así como de diversos sectores internos de nuestro país, se ha buscado la implantación de una nueva cultura laboral, ya que por motivos políticos y sociales no se han podido dar la reforma de la mencionada Ley.

Para el estudio y análisis de la nueva cultura laboral se creó una Comisión Central, integrada por representantes de los empleadores, de los trabajadores y de las autoridades laborales, esta Comisión cuenta con un Comité Técnico que se compone por ocho mesas de trabajo, teniendo como tarea cada una de ellas el estudio de los siguientes temas:

Código de Ética

Empleo

Remuneraciones

Capacitación y Formación

Productividad, Calidad y Competitividad

La Empresa y su Papel en la Sociedad

Derechos y Obligaciones
Conflictos y Justicia Laboral

Como resultado de los trabajos de la Comisión Central se redactó un documento base denominada "Principios de la Nueva Cultura Laboral" (Anexo No.10), el cual se firmó el día 13 de Agosto de 1996 en la Residencia Oficial de los Pinos, teniendo como testigo de honor el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien, analizamos el documento ya que seguramente influirá en los sindicatos, empresas y autoridades que tienen relación con los Contratos Ley.

Este documento simplemente establece las bases para una mejor relación entre los factores de la producción basada en concepto de buena fe, lealtad y honestidad. Este acuerdo es sólo el inicio de un proceso destinado a transformar la mentalidad que se tiene ante el trabajo, ya que para lograr un verdadero cambio se requiere un esfuerzo continuo de los empleadores, trabajadores y autoridades.

Se busca por medio de la productividad elevar el poder adquisitivo de los trabajadores, por su parte éstos están dispuestos a moderar sus demandas en las revisiones salariales o integrales de sus contratos.

Entre los principios básicos de esta nueva relación entre empleadores, sindicatos y autoridades se busca que la solución de controversias se sustente en el marco legal, en los valores fundamentales de justicia y diálogo, buscando el acceso a los servicios de seguridad social de la mayor calidad.

Es indispensable que en las revisiones de los contratos se acuerden remuneraciones y prestaciones tales que satisfagan las necesidades normales de los trabajadores, en el orden material, social y cultural y para proveer de la educación obligatoria a sus hijos.

El documento hace énfasis en la necesidad de capacitar y educar a la población, conforme a éstos principios laborales basados en la ética y la responsabilidad.

En el acuerdo se establece en forma decisiva fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral, implantando incluso la carrera judicial en la materia.

Las partes firmantes se comprometieron a seguir analizando y profundizar los trabajos relativos a los aspectos específicos que se desprenden de éste documento.

Debemos hacer una crítica a los objetivos de este documento, ya que algunos de ellos, específicamente los que hablan de revalorar el trabajo, remuneración justa, capacitación,

productividad, competitividad y fortalecimiento de la relación laboral ya se habían planteado en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad firmado el 25 de mayo de 1992, por lo que no representa ninguna novedad y si un fracaso del Acuerdo, lo que nos pone a dudar de que ahora sí se logren éstos objetivos.

Respecto de la promoción del cumplimiento de los derechos, estamos en total desacuerdo ya que este cumplimiento de la Ley y de las normas laborales es obligatorio y no una opción para los integrantes de los factores de la producción.

Debe de tomarse en cuenta que se menciona la buena fe y la lealtad como objetivos de esta nueva cultura laboral, ésto demuestra la crisis de valores que existe en las relaciones laborales y en general en la sociedad ya que todo se ha reducido a una visión económica mercantilista.

Es importante realzar la intención de implementar la carrera judicial en la materia laboral, ya que al no existir una segunda instancia en el derecho adjetivo laboral un amplio porcentaje de los conflictos llegan a su resolución por medio del juicio de amparo.

Por otro lado, los principios mencionados en éste acuerdo se encuentran en la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y como ya se mencionó en acuerdos firmados anteriormente.

En nuestra opinión deben de cumplirse los compromisos acordados en el pasado así como aplicar la Legislación para lograr un verdadero Estado de Derecho y una nueva cultura en las relaciones laborales en lo general y específicamente en los Contratos Ley.

CONCLUSIONES

1.- Podemos asegurar que la figura del Contrato Ley ha tenido una evolución, ya que de ser un reglamento de industria (1912), se transformó en una figura reconocida por nuestra Ley Federal del Trabajo.

2.- La Ley Federal del Trabajo de 1970 plasmó la realidad de la concertación de la contratación ley, al establecer como medio de su creación la convención obrero-patronal.

3.- Es indiscutible que la participación de las autoridades públicas es definitiva para la creación y revisión de un contrato ley, ya que tienen la capacidad de convocatoria y la posibilidad de imponer condiciones de observancia obligatoria, esto aunado a la participación de los sectores obrero y empresarial dan una naturaleza tripartita a estas convenciones colectivas.

4.- Estamos convencidos que las formalidades para la revisión de los contratos ley son adecuadas, pues dan seguridad y transparencia a la negociación. Las empresas y los trabajadores que no se acreditaron a la convención revisora, pero que les son aplicables las decisiones de esta, pueden conocer la forma en la que se llegó a los acuerdos definitivos para dar por revisado el Contrato Ley de su industria.

5.-Es importante que en el Contrato Ley del Hule, se defina mejor a las empresas que se les aplica, ya que en esta industria hay una

marcada diferencia entre las grandes empresas llanteras y las micro empresas que fabrican gomas, suelas etc.

6.- Del análisis de los contratos ley vigentes nos podemos dar cuenta que la crisis de estas ramas industriales se debe a factores externos, como la apertura de la frontera y el contrabando de productos y no a la forma de su contratación colectiva.

7.-Las convenciones revisoras facilitan la negociación de las condiciones generales de trabajo de una industria, ya que sería mucho más difícil para los sindicatos nacionales de industria negociar en cada centro de trabajo, presentandose casos como el de la indurtria de la radio y de la televisión una imposibilidad material ya que existen en nuestro país 785 empresas de esta industria.

8.- El Contrato Ley es la mejor forma para igualar condiciones laborales de los trabajadores de una industria, así como las reglas de competencia para los empleadores, que deberán buscar mejorar sus empresas con otros factores como la productividad y la calidad y no con un bajo costo de la mano de obra.

9.- La implantación de verdaderos programas de productividad en las empresas es indispensable y no solo hacer declaraciones de buenas intenciones ante las autoridades o firmar compromisos que no se cumplen. La productividad es la mejor forma de lograr la competitividad de una empresa y aumentar los ingresos de los

trabajadores ya que estos recibirán el resultado de sus esfuerzos personales.

10.- El Contrato Ley nos presenta la ventaja de poder mejorar las condiciones de trabajo o adecuarlas a las necesidades particulares del centro de trabajo, al permitir la Ley Federal del Trabajo los convenios singulares siempre y cuando no afecten los derechos mínimos de los trabajadores.

11.-Pensamos que este tipo de contratación no debe desaparecer ya que es un reflejo de las condiciones imperantes a nivel mundial en materia de comercio, al establecer las condiciones mínimas de producción y no permitir la competencia desleal entre los empresarios.

12.- Estamos convencidos que quienes buscan la desaparición de los contratos ley, son aquellos que no cumplen con los mismos y desean tener una ventaja sobre sus competidores sin el temor de estar incumpliendo la ley laboral.

13.- Es importante señalar que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte no tienen una referencia específica a los Contratos Ley, pero estos ordenamientos son normas supremas, de conformidad con el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y fuentes directas del Derecho del Trabajo por lo establecido en los artículos 6 y 17 de la Ley Federal del Trabajo,

por lo que los sujetos de esta relación colectiva, deberán sentirse en lo que les sean aplicables estos tratados internacionales.

14.- Debemos señalar la arremetida de las corrientes liberales en este final de siglo, pero debemos recordar que el derecho del trabajo responde a principios de justicia social que buscan igualar las desigualdades naturales entre los empleadores y los trabajadores, entendiendo que los intereses de estos, no deben ser contrarios.

15.- Proponemos se establezca el artículo 412 bis en la Ley Federal del Trabajo con la siguiente redacción "NO PRODUCIRA EFECTOS EL CONTRATO-LEY AL QUE FALTE LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS." Es importante ya que con este artículo se cubrirá una laguna del capítulo del contrato ley y seremos congruentes con la importancia que tienen los tabuladores en las convenciones colectivas.

16.-En los últimos trece años no se han presentado solicitudes para la creación de nuevos contratos ley, por lo que pienso que sería difícil que en un futuro inmediato se presente alguna propuesta de este tipo. La última solicitud presentada, la hicieron los sindicatos de la industria de "Bebidas Envasadas", sin cumplir con el requisito de mayoría que establece el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se pudo continuar con el procedimiento para su concertación.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 12ª Ed., 1970, p 471 y 472
- (2) Idem.
- (3) ALONSO OLEA, Manuel, Quince Lecciones sobre Convenios Colectivos, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, España, 1976, p 11 a 15
- (4) DE LA CUEVA, Mario, op cit., p 473
- (5) Idem.
- (6) Ibidem. p 474
- (7) Ibidem. p 476
- (8) Idem.
- (9) Ibidem. p 477
- (10) Idem; así como VALADEZ, Jose C., Sobre los Orígenes del Movimiento Obrero en México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2ª ed. 1987, p 15 y ss.
- (11) Citado por Colín Nuñez, Carlos, en CABAZOS FLORES, Baltasar et al, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas, México, 1981, p 664
- (12) Idem.
- (13) CENTRO DE ESTUDIOS HISTORICOS DEL MOVIMIENTO OBREROMEXICANO, Historia Obrera, Segunda época, Vol. 7, Número 25, septiembre 1982, p 24 a 27
- (14) KNIGHT, Alan, La Revolución Mexicana, Editorial Grijalbo, México, Volumen I 1996, p 476

- (15) RUIZ, Eduardo Ramón, La Gran Rebelión 1905-1924, Editorial Era, México, 1984, p 256
- (16) ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981, p 236 a 240
- (17) DE LA CUEVA, Mario, op cit., p 474
- (18) MEMORIA "LA CELEBRACION DEL CONTRATO LEY", Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1987, p 2 a 18
- (19) DE LA CUEVA, Mario, op cit., p 485
- (20) Ibid., p 486
- (21) Idem.
- (22) Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 1577/89, Guadalupe Gómez Jiménez, 11 de julio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Sergio Pallares y Lara. Sem. Jud. Tomo IV, Segunda Parte 1990, p 174
- (23) DE LA CUEVA, Mario, op cit., p 487
- (24) Publicado en el Diario Oficial de la Federación 26-07-96
- (25) Informe de la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1996
- (26) Memoria de la Revisión Salarial del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1987.
- (27) Informe de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- (28) Publicado en el Diario Oficial de la Federación 15-01-96
- (29) Informe de la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1996
- (30) Publicado en el Diario Oficial de la Federación 15-11-95
- (31) Informe de la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1996
- (32) Publicado en el Diario Oficial de la Federación 06-11-95
- (33) Memoria de la Revisión General del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1986.
- (34) Informe de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- (35) Publicado en el Diario Oficial de la Federación 10-11-95
- (36) Publicado en el Diario Oficial de la Federación 08-09-95
- (37) Informe de la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1996
- (38) Publicado en el Diario Oficial de la Federación 28-02-96
- (39) CREMONA, Raúl, La Legislación Mexicana en Radio y Televisión, UAM, México, 1982, p 26 a 28
- (40) Informe de la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1996
- (41) Informe de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- (42) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación 13-12-90 y reforma 03-02-93

- (43) Idem.
- (44) CONVENIO NUMERO 154, SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA, 1981, Organización Internacional del Trabajo.
- (45) PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993, p 12
- (46) GUTIERREZ, Roberto, Conceptos Medición e Interpretación de la Productividad y la Calidad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1994 p 13
- (47) PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993, p 25
- (48) PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996
- (49) HERNANDEZ LAOS, Enrique, Bases Teóricas para la Medición de la Productividad de los Factores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1994, p 16
- (50) ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1992
- (51) HERNANDEZ LAOS, Enrique, op cit. p 20
- (52) ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1992
- (53) GUTIERREZ, Roberto, op cit. p 20
- (54) Idem.
- (55) PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000, Poder Ejecutivo Federal

- (56) GUTIERREZ, Roberto, *op cit.* p 16
- (57) CONVENCION SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS.
Instrumentos Fundamentales del Derecho Internacional Público, UNAM,
México, 1990, Volumen I p 177
- (58) TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE,
Publicado en el Diario Oficial de la Federación 20-12-96
- (59) ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL
NORTE, Publicado en el Diario Oficial de la Federación 20-12-96

BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Manuel, Quince lecciones sobre Convenios Colectivos, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, España, 1976

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1990.

BUERGENTAL, Thomas et al, Manual de Derecho Internacional Público, Fondo de Cultura Económica, México, 1994.

CABANELLAS, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Ed. Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.

CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo del Trabajo, Imprenta de Manuel León Sánchez, México, 1924.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Ed. Jus, México, 1976.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México, 1981

CERVANTES CAMPOS, Pedro, Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1981.

CLIMENT BELTRAN, Juan B., Derecho Sindical, Ed. Esfinge, Naucalpan, Edo. de México, 1994.

CREMONA, Raúl, La Legislación Mexicana en Radio y Televisión, UAM, México, 1982.

DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa (8ª ed.), México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario , Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa (12ª ed.), México, 1970.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, (8ª ed.), México, 1990.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa (17ª ed.), México, 1990.

GUTIERREZ, Roberto, Conceptos, Medición e Interpretación de la Productividad y la Calidad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1994

HERNANDEZ LAOS, Enrique, Bases Teóricas para la Medición de la Productividad de los Factores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1994

KNIGHT, Alan, La Revolución Mexicana, Volumen I, Ed. Grijalbo, México, 1990.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Ed. Porrúa, México, 1991.

SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, UNAM, México, 1987.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas (4ª ed.), México, 1995.

TRUEBA URBINA, Alberto, La Primera Constitución Política-Social del Mundo, Ed. Porrúa, México, 1971.

TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Ed. Porrúa, México, 1978.

VAZQUEZ PANDO, Fernando y Loreta Ortiz Ahff, Aspectos Jurídicos del Trabajo del Libre Comercio de América del Norte, Ed. Themis, México, 1994.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
Ed. Porrúa, México, 1996.

CONVENCION SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS
Instrumentos Fundamentales del Derecho Internacional Público, UNAM,
México, 1990

TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE, Diario
Oficial de la Federación. 20-12-93.

ACUERDO DE COOPERACION LABORAL DE AMERICA DEL NORTE,
Diario Oficial de la Federación. 20-12-93.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios y Jurisprudencia, Juan B.
Climent Beltrán, De. Esfinge, Naucalpan, Edo. de México, 1993.

**PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA
FEDERACION**

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL, D. O. F. 03-02-93 y 05-07-94.

Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes,
Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la
República Mexicana., D. O. F. 08-09-95.

Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos
Manufacturados, D. O. F. 06-11-95.

Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la
República, D. O. F. 10-11-95.

Contrato Ley de la Industria Textil de Géneros de Punto y Reglas Generales
sobre el estudios del trabajo D. O. F. 15-11-95.

Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintética, D. O. F. 15-01-96.

Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, D. O. F. 28-02-96.

Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, D. O. F. 03-07-96.

OTRAS FUENTES

Auerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992.

Centro de Estudios Historicos del Movimiento Obrero Mexicano, Historia Obrera, Segunda época, Vol. 7, Número 25, septiembre, 1982.

Elevar Productividad y Calidad. El Reto de los Mexicanos para la Competitividad, Confederación de Trabajadores de México, México, 1992.

Informe de Labores 1994 - 1995, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1995.

Las Negociaciones Colectivas, Manual de Educación Obrera, Oficina Internacional del Trabajo (2ª ed.) Ginebra, 1986.

Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000, Poder Ejecutivo Federal, México, 1995.

Productividad y Calidad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993.

Programa Nacional de Capacitación y Productividad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996

Un Homenaje a Don Cesar Sepulveda, Escritos Jurídicos, "Obligaciones de los Estados y Derechos de los Particulares en los Acuerdos Paralelos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte", Luis Miguel Díaz, pp 116-130, UNAM, México, 1995.

"Acuerdos sobre Cooperación Laboral de América del Norte", Revista Laboral, Año II, Número 17, febrero 1994, Doc. José Manuel Lastra Lastra, pp 7-10.

"Bonos de Productividad" (Impacto y Estrategia) Revista Laboral, Año II, Número 15, diciembre 1993.

"El Tratado de Libre Comercio y su repercusión en Derecho Laboral", Revista Laboral, Año I, Número 12, septiembre 1993, Maestro y Lic. José Moreno Reyna. pp 31-33.

"La Capacitación como Protagonista de la Productividad", Revista Laboral, Año II, Número 11, diciembre 1993, L.R.I. Adrián Villareal Martínez. pp 105-107.

"Salario y Productividad", Revista Laboral, Año I, Número 12, septiembre 1993, Lic. Jorge Jiménez Alonso. pp 13-21.

A N E X O S

Solicitud de la Revisión del Contrato.

ASUNTO: Solicitud de Revisión del Contrato Ley de la Industria.

LIC.
SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

AT'N: COORDINACION GENERAL DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES

Los suscritos, en nombre y representación de los Sindicatos que constan en las listas que se anexa, pertenecientes a las organizaciones nacionales que adelante se señalan y que representan más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la Industria con toda atención y como mejor proceda en derecho, ante Usted comparecemos para exponer:

Que con fundamento en el Artículo 419 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, con la personalidad que tenemos acreditada en los expedientes que obran en poder de la Dirección General de Registro de Asociaciones, Sub-dirección de Registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio del presente escrito, estamos solicitando en términos de la Ley, la revisión, en su aspecto salarial, del Contrato Ley de la Industria vigente durante el bienio . El Contrato Ley precisado cuya revisión integral estamos solicitando está precedido de los siguientes:

A N T E C E D E N T E S .

I.- En el Diario Oficial de la Federación, del día del mes del año , por el cual la representación patronal y las delegaciones obreras dieron por consumada la revisión del Contrato Ley citado y solicitaron, para los efectos legales, que el Convenio de referencia se publicara en el Diario Oficial de la Federación.

II.- En el convenio de referencia, en la cláusula del artículo quedó establecido que la vigencia del Contrato Ley se inicia el día del mes del año

III.- El Contrato Ley citado, fué publicado en el Diario Oficial de la Federación el día del mes del año

IV.- Este Contrato Ley fue revisado en materia de salarios el día del mes de del año

V.- Los Sindicatos en cuyo nombre y representación estamos solicitando formal y legalmente la revisión integral del mencionado Contrato, Constituyen los organismos obreros siguientes: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
FEDERACION NACIONAL DE LA INDUSTRIA

Estando debidamente reconocidos y registrados en la Dirección General de Registro de Asociaciones, Sub-Dirección de Registro, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

VI.- En los Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Industria consta que las agrupaciones que le son adherentes ya han otorgado facultades a sus Comités Ejecutivos Nacionales, para que en su nombre y representación comparecan ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales en todo lo relacionado con los intereses profesionales de las mismas. Por lo que se refiere a los Sindicatos miembros de la Federación anexan a éste documento los escritos por medio de los cuales se autoriza a sus representantes para solicitar la revisión integral del multicitado Contrato Ley, como de manera conjunta lo estamos haciendo.

Por lo expuesto y con fundamento en los Artículos 419 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, con todo respeto

A USTED SEÑOR SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
SOLICITAMOS:

PRIMERO.- Tenernos por presentados con éste escrito en tiempo y forma de acuerdo con lo previsto en los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, solicitando la revisión integral del Contrato Ley de la Industria con el objeto de restituir el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores y de las percepciones de los pensionistas; poder adquisitivo que ha sido deteriorado por la constante inflación y persistente elevación del costo de los artículos de consumo necesario, que son notorios e incontrovertibles.

SEGUNDO.- Que se nos tenga por reconocida la personalidad y carácter que ostentamos como representantes de los Sindicatos que forman los organismos obreros mencionados, lo cual acreditamos con las copias certificadas expedidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones y con las facultades y el derecho necesarios para solicitar la revisión integral del Contrato Ley de la Industria vigente durante el bienio.

TERCERO.- Que esa H. Secretaría a su digno cargo, una vez que verifique que la presente solicitud satisface los requisitos de ley, dicte el acuerdo respectivo, convocando a empresas y trabajadores sindicalizados a la Convención Revisora del multicitado Contrato Ley.

CUARTO.- Que los organismos competentes comuniquen a las representaciones que suscriben esta solicitud de revision, los acuerdos que sobre la misma se adopten.

QUINTO.- Para el efecto de computar el número de trabajadores de la Industria , en cuyo nombre estamos haciendo la solicitud mencionada, al presente escrito se adjunta relaciones de los Sindicatos con el número de trabajadores, razón social y nombre de las fábricas en que prestan sus servicios los trabajadores que representamos.

SEXTO.- Como domicilio común de las diversas representaciones obreras que suscribimos esta solicitud, para todos los efectos legales, así como para oír y recibir notificaciones, señalamos el edificio marcado con el número de la calle , de esta Capital.

PROTESTAMOS LO NECESARIO.

México, D.F., a de de 19

POR LA COALICION NACIONAL OBRERA DE LA INDUSTRIA

PRESIDENTE

SECRETARIO

Sindicato de Trabajadores....

Convocatoria para la Convención Obrero Patronal para la Revisión Integral del Contrato Ley.

Dependencia: COORDINACION GENERAL DE
FUNCIONARIOS CONCILIADORES.

Sección: CONTRATO LEY.

Mesa:

Número de Oficio:

Expediente:

ASUNTO: CONVOCATORIA PARA LA CONVENCION OBRERO PATRONAL PARA LA REVISION INTEGRAL DEL CONTRATO LEY.

- - - M E X I C O, Distrito Federal, a de de
mil novecientos noventa y .

- - - V I S T O el expediente administrativo número formado en la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con motivo de las solicitudes de trabajadores sindicalizados, para que se convoque a una Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley de en su aspecto integral, presentadas en esta Dependencia los días y con fundamento en los Artículos 419, Fracciones I y III, de la Ley Federal el Trabajo, firmado por representantes de los Sindicatos:

- - - - - C O N S I D E R A N D O - - - - -
- - - PRIMERO.- Que por convenio de de de mil novecientos noventa y , firmado por patrones y trabajadores sindicalizados representantes del interés profesional de la Industria , se dio por revisado, el Contrato Ley de esta Rama Industrial, señalándose en la Cláusula una vigencia de

Dicho convenio se publicó en el Diario Oficial de la Federación de de del mismo año. - - - - -

- - - SEGUNDO.- Que el Contrato Ley mencionado fué modificado en su aspecto salarial por convenio de fecha de de mil novecientos noventa y publicado en el Diario Oficial de la Federación el

- - - TERCERO.- Que atendiendo las solicitudes formuladas en tiempo por los Sindicatos afectos al Contrato Ley de la Industria , que se mencionan en el proemio de la presente convocatoria y previa verificación de los datos que obran en el expediente respectivo, con los proporcionados por la Dirección General de Registro de Asociaciones a la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores, se comprobó que se satisfacen los requisitos del Artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es de dictarse y se dicta el siguiente - - - - -

- - - - - A C U E R D O - - - - -

- - - I.- Se tienen por presentadas en tiempo y forma las solicitudes de revisión del Contrato Ley de la , en su aspecto integral, formuladas por trabajadores sindicalizados del Ramo Industrial; y por comprobado que se satisfacen los requisitos de Ley. - - - - -

- - - II.- Se convoca a los trabajadores sindicalizados de la República Mexicana, afectos a la y a los patrones que tienen a su servicio a trabajadores sindicalizados de la propia industria, a una Convención Obrero Patronal, para la Revisión Integral del Contrato Ley. - - - - -

- - - III.- Tanto los trabajadores sindicalizados como los patrones del Ramo Industrial; mencionado deberán acreditar a sus delegados a más tardar el ante la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con domicilio en Periférico Sur No. 4271, Colonia Fuentes del Pedregal, en México, D.F. - - - - -

- - - Los delegados obreros acudirán investidos de la representación que corresponda al número de los agremiados mediante. La representación patronal se computará de acuerdo con el número de trabajadores sindicalizados que tengan a su servicio. - - - - -

- - - IV.- En cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 411 de la Ley Federal del Trabajo, el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social o la persona que designe, instalará la Convención y se iniciarán las labores de la misma, a las horas, del , en el auditorio de la propia Secretaría, ubicada en la dirección mencionada en el punto anterior. - - - - -

- - - V.- En acatamiento al ordenamiento legal antes invocado, se formulará un Reglamento Interior de Labores de la Convención, en el que se fijarán las normas para su funcionamiento. - - - - -

- - - VI.- PUBLIQUESE ESTE ACUERDO, por una sola vez, en el Diario Oficial de la Federación, en cumplimiento a lo señalado en el Artículo 410 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - ASI LO PROVEYO Y FIRMA EL C. LIC.
Secretario del Trabajo y Previsión Social. - - - - -

A T E N T A M E N T E .
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL.

las dos terceras partes de los obreros y los patronos afectos al Contrato Ley de designándose por el sector obrero, a los señores y por el sector patronal, a los señores

- - - Con el objeto de que los Escrutadores puedan llevar a cabo el recuento de los presentes, se declaró un receso. Al reanudarse la Sesión, informaron los Escrutadores, tanto del sector obrero como del empresarial, que están representadas más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y patronos que tiene a su servicio a dichos trabajadores.

- - - El C. Lic. _____, Secretario del Trabajo y Previsión Social hizo la siguiente:

- - - D E C L A R A T O R I A - - -

- - - HOY _____ DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y _____, DECLARO FORMALMENTE INSTALADA LA CONVENCION OBRERO PATRONAL PARA LA REVISION EN FORMA INTEGRAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA _____, AL HACERLO, MANIFIESTO EL DESEO DE LOS FUNCIONARIOS DE ESTA DEPENDENCIA, DE QUE RESULTEN CON TODO EXITO LOS TRABAJOS DE ESTA CONVENCION, OFRECEMOS A USTÉDES LA COLABORACION PARA LOGRAR QUE LOS INTERESES OBRERO-PATRONALES SE CONJUGUEN ARMONICAMENTE, MUCHAS FELICIDADES SEÑORES Y MIS MEJORES DESEOS.

- - - A continuación, se procedió a la designación de los Secretarios de la Mesa Directiva de la Convención, por el sector obrero, los señores

y por el sector empresarial, los señores

- - - Igualmente, en cumplimiento del Artículo 411 Segundo Párrafo de la Ley mencionada, se designaron las siguientes Comisiones: La de Credenciales, que se integró por el sector obrero, con los señores

y por el sector patronal, con los señores

- - - Se designó a la Comisión Redactora del Reglamento Interior de Labores, por el sector obrero, a los señores

y por el sector empresarial, a los señores

- - - La Presidencia, pone a disposición de la Comisión Dictaminadora de Credenciales, las presentadas hasta este día, así como la documentación que se ha formado para la Convención, a efecto de que estén en posibilidades de rendir su dictámen.

- - - La Comisión, por voz de

expresa que va a examinar toda la documentación y que en la próxima Sesión Plenaria dará a conocer a la Convención Obrero Patronal el dictámen a que llegue.

- - - La Presidencia pasa a continuación a expresarle a la Comisión Redactora del Reglamento Interior de Labores, que es necesario formulen el Reglamento en que se sienten las bases de funcionamiento de la Convención para la Revisión en forma integral del Contrato Ley y como una guía que facilite la elaboración del Reglamento Interior, se hace entrega a la Comisión de un proyecto.

- - - La Comisión Redactora del Reglamento Interior de Labores de la Convención, por voz del señor solicita que se le permita formular el Reglamento Interior de Labores y presentarlo a consideración de la Convención en la fecha en que se reúnan nuevamente.

- - - El sector obrero, por conducto del señor Presidente de la Convención, Lic. hace entrega del proyecto para la Revisión en forma Integral al sector patronal, recomendándoles que en la próxima reunión expresen sus puntos de vista sobre las peticiones contenidas en el pliego que en este acto le hace llegar.

- - - El señor Lic. , representante del Sector Empresarial manifiesta que se da por recibido del pliego petitorio que le entrega el sector obrero, por conducto del Presidente de la Convención, que lo va a examinar detenidamente y tal como lo solicita, en la próxima reunión dará a conocer las posibilidades del sector empresarial.

- - - En atención a lo expuesto por ambos sectores, se da por terminada la instalación de la Convención y se cita a las partes para que continúen las pláticas en el mismo sitio en que se encuentran reunidos y de común acuerdo, se señalan las horas del día del mes de del año de en que se procederá a la designación de la Comisión de Contratación y Tarifas, se recibirá el dictámen sobre las credenciales y el informe sobre la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, comunicándoles el Presidente de la Convención, que la Coordinación General, colaborará, si fuese necesario, en el desempeño de las funciones que se le han encomendado, levantándose la presente acta, la que leída, fué aprobada, firmándola el Presidente, los Secretarios de la Mesa Directiva de la Convención y los Delegados Obreros y Empresariales que quisieron hacerlo.

EL PRESIDENTE

SECRETARIOS SECTOR OBRERO.

SECRETARIOS SECTOR PATRONAL.

Acta de Comisión Revisora de Credenciales.

H. Asamblea Plenaria de la Convención
Obrero Patronal Revisora en forma in-
tegral del Contrato Ley de la Indus-
tria.

P r e s e n t e .

La Comisión Dictaminadora de Credenciales, integrada de conformidad a lo dispuesto por el Artículo 411, de la Ley Federal del Trabajo, por la asamblea plenaria que se celebró el día del mes de mil novecientos noventa y , revisó las credenciales presentadas por los sindicatos y por las empresas afectos a la Rama de la Industria

y como consecuencia de dicha Revisión, se permite proponer a su consideración el siguiente - - - - -

- - - - - D I C T A M E N - - - - -

- - - 1.- Se estudiaron las Credenciales que en cumplimiento a lo ordenado por el segundo párrafo del acuerdo de la convocatoria para la revisión en su aspecto integral, del Contrato Ley de la Industria

- - - Se publicó en el Diario Oficial de la Federación de de mil novecientos noventa y , se entregaron en la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por los sindicatos y las empresas afectadas a la Rama Industrial de

- - - 2.- Por haberse acompañado a las credenciales del sector obrero el padrón de trabajadores, se asentó el número de votos resultantes del mismo. - - - - -

- - - 3.- Cuando resultó una discrepancia entre el número de trabajadores mencionados en las credenciales del sector patronal y, al no haberse exhibido padrón, se tomó en cuenta el número de votos que aparecen en las credenciales obreras, por lo que se dictaminó:

CREDENCIALES PATRONALES: Total de votos.

CREDENCIALES OBRERAS: Total de votos.

En consecuencia, la Comisión Dictaminadora propone a esa H. Asamblea Plenaria que, de estar de acuerdo con este dictámen, lo aprueben y, por tanto, se tenga asignados como Delegados debidamente acreditados a quienes se mencionan en las cartas credenciales.

Reglamento Interior de Labores de la Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley.

REGLAMENTO INTERIOR DE LABORES DE LA CONVENCION OBRERO PATRONAL, REVISORA EN SU ASPECTO INTEGRAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DEL RAMO DE QUE SE FORMULA DE CONFORMIDAD CON LO ORDENADO EN EL ARTICULO 411, PARRAFO II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MISMO QUE REGIRA DURANTE LAS LABORES DE LA CONVENCION QUE SE ENCUENTRA REUNIDA EN EL AUDITORIO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, POR LA CONVOCATORIA SUSCRITA POR SU TITULAR, EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL DIA DE DE 199 , EL QUE SE COMPONE DE LOS SIGUIENTES: - - - - -

- - - - - A R T I C U L O S - - - - -

ARTICULO 1o.- La Convención Obrero Patronal tiene por objeto la revisión del Contrato Ley de la Industria del ramo aplicables a la misma y deberá concluir sus labores del día de de mil novecientos noventa y

ARTICULO 2o.- En atención a lo dispuesto en el Artículo 411, párrafo I, de la Ley Federal del Trabajo, la Convención estará presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social o por la persona en que delegue su representación, el que estará asistido por Secretarios Propietarios, designados por el Sector Patronal y por el Sector Obrero, debiendo existir igual número de Secretarios Suplentes por cada representación, los que podrán auxiliar a la Mesa Directiva en los casos en que así lo acuerde la Asamblea Plenaria.

ARTICULO 3o.- Estará integrada por representantes de trabajadores sindicalizados y por patronos debidamente acreditados de la Industria, afectos al Contrato Ley que se revisa.

Los representantes patronales serán aquellos que sean designados por las empresas para ese objeto y serán representantes obreros los nombrados por los sindicatos administradores del Contrato.

ARTICULO 4o.- Las credenciales que se hayan registrado ante la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en cumplimiento a lo dispuesto en el numeral de la Convocatoria de la Convención, publicada en el Diario Oficial citado, así como las exhibidas ante la Mesa Directiva de la Convención, se turnarán a la Comisión de Credenciales integrada en cumplimiento del segundo párrafo del artículo 411 de la Ley invocada, hasta por representantes obreros y hasta por representantes del sector empresarial, para que se verifique la autenticidad de la personalidad y representación que ostentan los

titulares de dichas credenciales y con tal propósito la Comisión producirá el ó los dictámenes que sean necesarios.

ARTICULO 5o.- El hecho de que los delegados acrediten su personalidad como representantes de las diversas agrupaciones obreras, no implica reconocimiento como contratantes en esta Convención del sindicato representado, pues ese carácter solamente lo tienen las agrupaciones en que concurren las características establecidas en los artículos aplicables del Contrato Ley vigente. Por el solo hecho de concurrir las agrupaciones obreras representadas quedan obligadas para todos los efectos y consecuencias del Contrato Ley que resulte de la presente Convención Revisora.

ARTICULO 6o.- La Comisión Revisora, funcionará en un local del edificio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 7o.- Las Asambleas Generales o Sesiones Plenarias constituyen el Organó Supremo de la Convención y serán ordinarias o extraordinarias. Las primeras se llevarán a cabo los días de cada semana, principiando a las horas; las segundas, se celebrarán cualquier día y hora, a petición del sector obrero o patronal a través de una solicitud formulada por sus Secretarios o cuando el Presidente de la Convención lo juzgue necesario.

Para celebrar una Asamblea General o Sesión Plenaria se requiere una asistencia mínima de las partes de los votos obreros y de partes de los votos patronales.

ARTICULO 8o.- En las Sesiones Plenarias o Asambleas Generales, se dará cuenta de los dictámenes que formule la Comisión de Contratación y Tarifas a que se refiere el Artículo 9o. de este Reglamento, a efecto de que los mismos se aprueben, desechen o modifiquen por la propia Asamblea.

ARTICULO 9o.- Además de las Asambleas Generales o Sesiones Plenarias, funcionará una Comisión de Contratación y Tarifas, integrada hasta por

representantes propietarios del sector obrero y hasta por representantes propietarios del sector patronal, ambos con sus suplentes, éstos últimos, sólo tendrán voz y voto cuando falte el propietario que les corresponda.

Se considerará que la Comisión se encuentra debidamente integrada cuando están presentes un mínimo de representantes del sector obrero y un mínimo de representantes del sector patronal.

La Comisión se encargará del estudio de la revisión del Contrato, presentando sus dictámenes a la Asamblea General; pudiendo cada sector designar los asesores que estime convenientes, para el mejor desempeño de sus funciones.

La Comisión a que se refiere el presente Artículo, trabajará de
de cada semana, a partir del de §a de 199
de las a las horas sin perjuicio de
trabajar con un horario distinto, según lo acuerde la propia
Comisión.

Los acuerdos a que lleguen la Comisión, se harán constar en actas que
serán suscritas por los Secretarios de la propia Comisión, para cuyo
efecto cada uno de los sectores podrá designar hasta
Secretarios de cada Sector.

ARTICULO 10o.- Los votos en las Asambleas Generales y en la
Comisión, se tomarán por sector y por mayoría de votos, dentro de
cada uno de ellos. Cuando alguno de los integrantes de la Asamblea o
Comisión no estuvieran de acuerdo con el dictámen, podrá presentar al
pleno correspondiente su voto particular o por separado.

ARTICULO 11o.- Cada delegación obrera representará votos cuantos
trabajadores agrupe en su seno el Sindicato respectivo que presten
sus servicios en la Industria y cada
Delegación Patronal representará tantos votos cuantos trabajadores
sindicalizados tenga a su servicio en el o los establecimientos
fabriles propiedad de la empresa que represente. Los votos se
computarán en los términos de las credenciales aprobadas por el pleno
de la Convención.

ARTICULO 12o.- A las sesiones o reuniones de la Comisión de
Contratación y Tarifas, y a la Asamblea Plenaria, solamente podrán
asistir como delegados, las persona que tengan acreditada y
reconocida su personalidad. Al inicio de cada sesión se pasará lista
de asistencia.

ARTICULO 13o.- Las resoluciones en los plenos de la Convención, se
considerarán legalmente tomadas cuando sean aprobadas por el voto que
represente las dos terceras partes.

ARTICULO 14o.- Las resoluciones y acuerdos que se adopten en las
Asambleas plenarias de la Convención, serán consignadas en actas que
se levanten al final de cada sesión; las deberán firmar el Presidente
y cuando menos Secretarios de cada sector.

ARTICULO 15o.- Cualquier discrepancia en el seno de la Convención con
motivo de la interpretación o aplicación de este Reglamento, será
resuelto por la Mesa Directiva, teniendo para ello un voto cada
sector. Los casos no previstos en este Reglamento serán resueltos
por acuerdo de la asamblea, tomando en cuenta, en su caso, los
precedentes y costumbres de las convenciones anteriores.

ARTICULO 16o.- Los acuerdos aprobados por el pleno en relación con el
Contrato que se revisa, tendrán el carácter de obligatorios para
ambos sectores.

ARTICULO 17o.- A los Delegados Obreros y Patronales, que estén acreditados en la Convención y que no concurran a las asambleas, se les tendrá por conformes con los acuerdos y resoluciones que el pleno tome en los términos del Artículo 12 del presente Reglamento.

ARTICULO 18o.- Los acuerdos en virtud de los cuales se dé por revisado el Contrato Ley en esta Convención, deberán ser aprobados cuando menos por la representación de los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en esta Industria y por de los patrones que tengan a su servicio trabajadores sindicalizados afectos a esta Industria.

ARTICULO 19o.- Oportunamente la Asamblea Plenaria designará la Comisión de Ordenación y Estilo, integrada por representantes del Sector Obrero y del Sector Patronal, la que ordenará los trabajos de la Convención, incorporará al Contrato el Articulado y Tarifas aprobadas; el Contrato revisado por la Convención, deberá quedar concluido en ordenación y enviarlo dentro de un plazo de días después de publicado el Convenio respectivo, en el Diario Oficial de la Federación; en caso que dentro del término mencionado esta Comisión no termine sus trabajos, las representaciones directas de las Centrales Obreras y de las Organizaciones Patronales se avocarán a la resolución de éste problema.

La Comisión depositará un tanto en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y se entregará otro tanto en la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para que obre en el expediente relativo a la Convención. Dicho organismo podrá funcionar hasta con representantes de cada Sector.

ARTICULO 20o.- Concluidos los trabajos de Revisión del Contrato Ley a que se refiere este Reglamento y en especial su Artículo 18o., las partes solicitan desde ahora de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se publique el Convenio respectivo en el Diario Oficial de la Federación, en los términos del Artículo 419 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y así mismo, el Contrato Ley objeto de la Revisión.

ARTICULO 21o.- Las actas de instalación y clausura de la Convención serán suscritas por los Delegados obreros y patronales que deseen hacerlo, firmándose los tantos que sean necesarios para entregar seis copias a cada uno de los sectores, por conducto de los secretarios respectivos.

México, D.F.

COMISION REDACTORA DEL REGLAMENTO INTERIOR

POR EL SECTOR OBRERO

POR EL SECTOR PATRONAL.

Acta de Sesión Plenaria.

Dependencia: COORDINACION GENERAL
DE FUNCIONARIOS CON-
CILIADORES.

Sección: CONTRATO LEY.

Mesa:

Número de Oficio:

Expediente:

ASUNTO: ACTA NUMERO
DE LA SESION PLENARIA.

- - - EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las
horas del día de de mil novecientos noventa
y , y bajo la Presidencia del C. Lic.
Coordinador General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría
del Trabajo y Previsión Social, se reunieron en el Auditorio de la
misma, los Delegados Obreros y Patronales acreditados en la
Convención, revisora en su aspecto integral del Contrato Ley de la
Industria

- - - Después de certificar los Secretarios de la Mesa Directiva la
existencia del quórum legal, se declaró abierta la sesión, bajo el
siguiente - - - - -

- - - - - ORDEN DEL DIA - - - - -

- - - I.- Lectura y aprobación en su caso, del Acta de la sesión
anteior.-

- - - II.- Informe de la Gran Comisión y - - - - -

- - - III.- Asuntos Generales. - - - - -

- - - Se pasó al desahogo del primer punto del Orden del Día, y el
Lic. dió lectura al Acta de la Sesión
anterior, la que puesta a consideración del pleno, fue aprobada en
sus términos. - - - - -

- - - En el desahogo del segundo punto del Orden del Día,

- - - En asuntos Generales el Presidente considerando las

circunstancias de tiempo y el grado de avance en las negociaciones propuso a la Plenaria declararse en sesión permanente, en lo que están de acuerdo, por lo que los delegados obreros y patronales, quedan pendientes de cualquier llamado de la Presidencia, mismo que hará por conducto de los Secretarios de cada uno de los sectores. - -

- - - - Siendo las horas del día del mes de de mil novecientos noventa y , existiendo el quórum legal, se continuaron los trabajos y la Comisión de Contratación y Tarifas de la Convención da cuenta al pleno del Convenio celebrado el día , por representantes de más de las dos terceras partes de trabajadores y patronos afectos a la Industria.

- - - - El pleno de la Convención aprueba por unanimidad de votos el Convenio. - - - -

- - - - A continuación el C. Lic. hace la siguiente declaratoria: - - - -

- - - - "CON LA HONROSA REPRESENTACION DEL SEÑOR LIC. , SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL HOY DIA , DECLARO CLAUSURADOS LOS TRABAJOS DE LA CONVENCION REVISORA EN SU ASPECTO INTEGRAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA - - - -

- - - - Para constancia, se levanta la presente acta que después de leída y aprobada en sus términos la firman de conformidad el Presidente y los Secretarios de la Mesa Directiva al calce, y al margen los delegados obreros y patronales que quisieron hacerlo. - - - -

EL PRESIDENTE

SECRETARIOS SECTOR OBRERO

SECRETARIOS SECTOR PATRONAL

Convenio de la Revisión.

Dependencia: COORDINACION GENERAL
DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES.

Sección: CONTRATOS LEY.

Mesa:

Número de Oficio:

Expediente:

ASUNTO: C O N V E N I O.
REVISION INTEGRAL DEL
CONTRATO LEY DE LA
INDUSTRIA.

- - - EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las horas del día de de mil novecientos noventa y , comparecieron ante los CC. LICs. Secretario del Trabajo y Previsión Social, Subsecretario "A" del Trabajo y Previsión Social y Coordinador General de Funcionarios Conciliadores, por el sector obrero los señores

y por el sector patronal

todos ellos miembros de la Gran Comisión de Contratación y Tarifas designada en la Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley de la Industria

para los efectos del Artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - Los comparecientes manifiestan, bajo protesta de decir verdad que representan a más de las dos terceras partes del interés profesional de los trabajadores sindicalizados así como de los correspondientes patrones de esta Rama Industrial, como está acreditado en el expediente en que se actúa; que han llegado a un convenio al tenor de las siguientes: - - - - -

- - - - - C L A U S U L A S - - - - -

- - - PRIMERA.- Las partes se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con que comparecen, y en los términos arriba mencionados, para todos los efectos a que haya lugar. - - - - -

- - - SEGUNDA.- Conviene las partes en incrementar los salarios de los trabajadores, por cuota diaria, que actualmente devengan los trabajadores, sea por jornal, por destajo, por tarea, por eficiencia o derivados de convenios singulares superiores así como los llamados "Banderazo" en los términos del Artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo, en un a partir del día de

- - - TERCERA.- La partes convienen en modificar las siguientes cláusulas del Contrato Ley, en el entendido de que las que no se mencionen quedarán con su texto actual: - - - - -

- - - CUARTA.- Por todo lo anterior, los sindicatos se dan por satisfechos de las peticiones formuladas y se desisten de los emplazamientos de huelga planteados en contra de las empresas respectivas, obligándose a ratificar tal desistimiento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a solicitar el archivo de los expedientes como asuntos totalmente concluidos. - - - - -

- - - QUINTA.- Las partes se obligan a depositar y ratificar este convenio ante la Secretaría Auxiliar de Huelga de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para los efectos del Artículo 390, en relación con el 17 de la Ley Federal del Trabajo y para que se apruebe y se le den los efectos inherentes a un laudo ejecutoriado, designándose, indistintamente por parte del sector obrero a los señores

y el sector patronal, también indistintamente a los señores

solicitando también que se dé cuenta con éste convenio al pleno de la Convención para los efectos reglamentarios y solicitan del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social la publicación del mismo en el Diario Oficial de la Federación, para los efectos del Artículo 419 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - PARA CONSTANCIA se levanta el presente Convenio, que después de leído y aprobado, firman al margen los comparecientes que quisieron hacerlo y al calce los CC. Funcionarios que actúan. - - - - -

EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL

EL SUBSECRETARIO "A" DEL RAMO

EL COORDINADOR GENERAL DE FUNCIONA--
RIOS CONCILIADORES

Comparecencia de la Comisión de Ordenación y Estilo.

Dependencia: COORDINACION GENERAL DE
FUNCIONARIOS CONCILIA
DORES.

Sección: CONTRATOS LEY.

Asunto: COMPARECENCIA.

- - - EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las
horas, del día , comparecen ante los CC.

Coordinador General, Subcoordinador de Contratos Ley y Funcionario
Conciliador, respectivamente, de la Secretaria del Trabajo y
Previsión Social, por el sector obrero los CC.

y por el sector patronal los CC.

todos ellos miembros de la Comisión de Ordenación y Estilo de la
Convención Revisora, en su forma integral del Contrato Ley de la
Industria
quienes manifestaron: que en éste acto y en extracto cumplimiento a
lo dispuesto por el Reglamento Interior de Labores de la Convención
Obrero-Patronal, que dió por revisado en su aspecto integral, el
Contrato Ley de la Industria
se exhibe en fojas útiles, escritas por una sola
de sus caras, el texto integro del cláusulado de dicho instrumento
laboral, con vigencia del al

de mil novecientos noventa y , dicho texto actualizado se
exhibe en un solo documento en versión mecanográfica y en un diskette
para máquina computadora.

- - - Con el documento antes mencionado se solicita se envíe atento
oficio al C. Director del Diario Oficial de la Federación para su
debida publicación.

- - - PARA CONSTANCIA, se levanta la presente comparecencia, misma
que una vez leída y aprobada, la firman al margen los comparecientes
y al calce los CC. Funcionarios que actúan.

EL COORDINADOR GENERAL.

EL SUBCOORDINADOR DE CONTRATOS LEY.

EL FUNCIONARIO CONCILIADOR.

Comparecencia de la Comisión de Ordenación y Estilo.

Dependencia: COORDINACION GENERAL DE
FUNCIONARIOS CONCILIA-
DORES.

Sección: CONTRATOS LEY.

Asunto: COMPARECENCIA.

- - - EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las
horas, del día , comparecen ante los CC.

Coordinador General, Subcoordinador de Contratos Ley y Funcionario
Conciliador, respectivamente, de la Secretaría del Trabajo y
Previsión Social, por el sector obrero los CC.

y por el sector patronal los CC.

todos ellos miembros de la Comisión de Ordenación y Estilo de la
Convención Revisora, en su forma integral del Contrato Ley de la
Industria

quienes manifestaron: que en éste acto y en estricto cumplimiento a
lo dispuesto por el Reglamento Interior de Labores de la Convención
Obrero-Patronal, que dió por revisado en su aspecto integral, el
Contrato Ley de la Industria

se exhibe en fojas útiles, escritas por una sola
de sus caras, el texto integro del cláusulado de dicho instrumento
laboral, con vigencia del al

de mil novecientos noventa y , dicho texto actualizado se
exhibe en un solo documento en versión mecanográfica y en un diskette
para máquina computadora.

- - - Con el documento antes mencionado se solicita se envíe atento
oficio al C. Director del Diario Oficial de la Federación para su
debida publicación.

- - - PARA CONSTANCIA, se levanta la presente comparecencia, misma
que una vez leída y aprobada, la firman al margen los comparecientes
y al calce los CC. Funcionarios que actúan.

EL COORDINADOR GENERAL.

EL SUBCOORDINADOR DE CONTRATOS LEY.

EL FUNCIONARIO CONCILIADOR.

CONVENIO TIPO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE
UN BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.

D E C L A R A C I O N

Los que suscribimos el presente convenio, por una parte la empresa
, por la otra el Sindicato
, manifestamos que, reconociendo mutua
y recíprocamente la personalidad jurídica de cada parte, comparecemos
para todos los efectos legales a que haya lugar, con el fin de
celebrar el presente convenio y establecer un Bono de Productividad y
Calidad, que se devengará de manera (mensual, trimestral, semestral)
a partir de de 199 , al tenor de los siguientes:

C O N S I D E R A N D O S

PRIMERO.- El artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo hace
explícito que "todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le
proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le
permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los
planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el
sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del
Trabajo y Previsión Social".

SEGUNDO.- El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad
y la Calidad (ANEPC) ofrece las grandes líneas para que a nivel de
empresa se adopten medidas específicas o se suscriban convenios
particulares tendientes a la elevación de la productividad y la
calidad. En una de sus seis líneas generales de acción, el ANEPC
contempla que los beneficios de esta elevación comprendan a los
consumidores (mejores productos, mejor calidad); a las empresas (más
competitividad, mayor rentabilidad, más ganancias) y a los
trabajadores (aumento de las remuneraciones); es decir, que el
excedente resultante de la productividad y la calidad se distribuya
entre los empresarios y los trabajadores.

TERCERO.- En virtud de lo anterior, los representantes de la empresa
y el sindicato convienen en la necesidad de instrumentar un Bono que
estímule y retribuya la productividad y la calidad grupal. Este bono
no excluye la posibilidad de que, si así se juzga conveniente, se
instrumenten también bonos individuales y otros incentivos
relacionados con el incremento de la productividad y la calidad.

El Bono de Productividad y Calidad operará con base a las siguientes:

C L A U S U L A S

Comisión Mixta

PRIMERA.- Con el fin de apoyar la competitividad de la empresa mediante aumentos en su productividad y calidad, y con ello mejorar las condiciones económicas de las partes firmantes, se integrará una Comisión Mixta de Productividad y Calidad. La Comisión quedará integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón. A continuación se propone un ejemplo de conformación de la Comisión.

En representación de la empresa:

- El Gerente de Recursos Humanos.
- El Gerente de Finanzas y Administración.
- El Contralor.
- El Jefe del Departamento de Personal.

En representación del sindicato:

- El representante legal del sindicato.
- Un miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato, y
- Dos asesores miembros del sindicato, nombrados por la directiva del mismo.

SEGUNDA.- La Comisión Mixta será responsable de elaborar, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la firma del presente convenio, un programa de productividad y calidad que incluya, por lo menos, los siguientes elementos: diagnóstico de los obstáculos y limitaciones al incremento de la productividad y la calidad de la empresa; definición de acciones y proyectos para atender esta problemática, señalando las responsabilidades por parte de la empresa y los trabajadores; y seguimiento y evaluación de las acciones y proyectos, así como del grado de cumplimiento de las metas de productividad y calidad.

En función de las características de cada empresa y de sus problemas específicos, cada programa de productividad y calidad podrá hacer énfasis en algunos de los siguientes aspectos.:

- Capacitación y adiestramiento.
- Seguridad e higiene.

- Mantenimiento preventivo y correctivo.
- Reducción de desperdicios y defectos en el proceso productivo.
- Reducción de tiempos muertos.
- Optimización del uso de materias primas, insumos intermedios y energéticos.
- Desarrollo de multihabilidades en los trabajadores.
- Puntualidad y asistencia.
- Intensidad y eficiencia en el trabajo.
- Reducción de quejas de usuarios.
- Reducción de tiempos en prestación de servicios.
- Mejoras en la calidad de los servicios.

TERCERA.- Las atribuciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio,
- b) Determinar los criterios para la medición de la productividad y la calidad,
- c) Establecer los grupos de trabajo encargados de medir de manera regular y periódica (mensual, trimestral, semestralmente) la productividad y la calidad, y
- d) Conocer y resolver sobre cualquier modificación respecto al esquema del Bono de Productividad y Calidad establecido en el presente convenio; a la medición y seguimiento de la productividad y a la determinación y forma de pago de los -- incentivos.

CUARTA.- La Comisión Mixta elaborará un reglamento interno que especifique su forma de operación : periodicidad de reuniones, elaboración de convenios, informes y actas, toma de decisiones, etcétera.

QUINTA.- Se entiende como Bono de Productividad y Calidad el incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia un aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa, es decir al incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad.

SEXTA.- Las partes declaran que el objetivo del Bono de Productividad y Calidad es el de constituirse en un mecanismo concreto de distribución de los beneficios derivados del incremento de la productividad y la eficiencia en la operación de la empresa. Su magnitud estará en función de los aumentos que se alcancen en la productividad y la calidad.

Cálculo del Bono de Productividad y Calidad.

SEPTIMA.- El Bono de Productividad y Calidad es un incentivo económico que la empresa pagará a los trabajadores cada mes (trimestre, semestre, etc.) y cuyo monto se calculará como un porcentaje respecto del salario de cada trabajador. La magnitud de este porcentaje se determinará en función del cumplimiento de las metas de productividad y calidad, de acuerdo a la tabla de equivalencias que se presenta en la cláusula décima de este convenio. Este Bono de Productividad y Calidad es independiente del salario estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

OCTAVA.- Para hacerse acreedor al pago del Bono de Productividad y Calidad, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser sindicalizado y en activo, y
- b) No haber acumulado más de (X) inasistencias y/o No retardos durante el período de referencia del bono.

El monto de los incentivos que no se pague por el incumplimiento de los requisitos descritos en el inciso b) se distribuirá de manera proporcional entre los trabajadores que si califiquen para dicho otorgamiento. Esto apoyará el principio básico de la productividad y la calidad de producir más y mejor con los mismos recursos.

NOVENA.- Las metas de productividad iniciales del presente convenio son las siguientes:

Metas de Productividad.

Período	Unidades Por Persona	Producción Actual	Metas
---------	-------------------------	----------------------	-------

DECIMA.- El logro y superación de las metas de productividad y calidad establecidas en la cláusula novena se traducirá en incentivos económicos para los trabajadores, los cuales dependerán de la proporción del incremento en las productividad y la calidad que se deba a su mayor esfuerzo, organización y eficiencia.

El monto total de los pagos que la empresa efectuará por concepto de productividad y calidad no deberá exceder el % de las ganancias de la empresa atribuibles a la elevación de la productividad y la calidad.

En virtud de lo anterior, para los efectos del presente convenio el monto del Bono de Productividad y Calidad será el siguiente:

Bono de Productividad.
Relación Metas - Incremento en Salarios.

Grado de cumplimiento de las metas de productividad y calidad.	Bono de Productividad y Calidad como porcentaje del salario base.
100%	"X" % del salario base
110%	"Y" % del salario base
120%	"Z" % del salario base

DECIMA PRIMERA.- Con este acuerdo la empresa se compromete a favorecer y desarrollar las condiciones físicas, financieras, organizativas de capacitación y de otro tipo necesarias para aumentar la productividad y la calidad, y con ello apoyar la aspiración de los trabajadores a incrementar sus ingresos.

Vigencia del Convenio.

DECIMA SEGUNDA.- El presente convenio entrará en vigor el

PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL

Agosto de 1996

PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL

Preámbulo

En los albores del siglo XXI la globalización y la integración económicas, así como el avanzado desarrollo tecnológico, constituyen fenómenos que han modificado la dinámica económica mundial. En consecuencia, en distintas latitudes del orbe y en diversos ámbitos se han registrado transformaciones tendientes a crear condiciones más favorables para responder a las actuales circunstancias y desafíos del nuevo entorno económico. De la consistencia, profundidad y eficacia de los cambios que se llevan a cabo dependerán, sin duda, el desarrollo y la competitividad de los países en el escenario económico de las próximas décadas.

Nuestro país no ha sido ajeno a las transformaciones. En la esfera laboral, a través de la contratación colectiva sindicatos y empresas, con objetividad y visión de largo plazo, se han ido adaptando a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo.

El Diálogo obrero-empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral se inscribe en este contexto de cambio continuo. El diálogo ha sido posible gracias al empeño y la actitud abierta, decidida y responsable de las organizaciones obreras y empresariales participantes, conscientes de la necesidad de enfrentar exitosamente los cambios que se registran en la actividad productiva, tanto a nivel nacional como mundial.

La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias, lo que implica igualmente el reconocimiento de su cada vez más amplia capacidad de contribución a los procesos productivos.

El desarrollo de una Nueva Cultura Laboral implica un proceso que no se agota de una sola vez y para siempre, sino que supone un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos. Los resultados de

este diálogo, que ahora se presentan a la sociedad como un conjunto de principios, constituyen el inicio de ese proceso que tendrá que materializarse en la experiencia diaria, en las fábricas, los centros de trabajo, los sindicatos, las empresas y las escuelas.

El diálogo entre trabajadores y empresarios hacia una Nueva Cultura Laboral es resultado de la profunda convicción de que la concertación y la construcción de consensos, constituyen los métodos idóneos para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con justicia social.

Una Nueva Cultura Laboral significa la contribución de los factores productivos para hacer de México un ejemplo de unidad, de solidaridad y esfuerzo compartido que favorezca la capacidad y confianza en nosotros mismos. Significa, asimismo, el compromiso no solo entre trabajadores y empresarios, sino con la sociedad y con el futuro de nuestra Patria.

I. Objetivos centrales

La Nueva Cultura Laboral que proponen trabajadores y patrones está constituida por un conjunto de principios y normas de conducta cuyos objetivos centrales se enuncian en los siguientes planteamientos:

1. Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.
2. Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, fomenten el desarrollo de la productividad y la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.
3. Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa, posibilitando así un más amplio dominio de su entorno laboral, y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de adaptación al cambio, de tal manera que

contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito del trabajo.

4. Favorecer que en los centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene, lo que incidirá en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas.
5. Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.
6. Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.
7. Promover, en el ámbito de sus respectivos intereses, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, y acuerdan por consenso que dichos derechos deben ejercerse siempre con responsabilidad y mutuo respeto.
8. Reconocer, conforme a los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores productivos.

II. Principios básicos

Para lograr estos objetivos centrales es indispensable que los factores de la producción sustenten su relación en principios básicos de equidad que deben considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La buena fe y la lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales. Todos los sectores sociales deben estar convencidos y comprometidos para actuar de buena fe para la plena realización de la justicia y la equidad, debiendo afianzarse estos valores en las normas correspondientes.
2. La resolución de controversias, ha de sustentarse en el marco de la ley, en los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo, por lo que todos los sectores propiciarán el desarrollo de una nueva cultura laboral que promueva la consecución de los mismos.

3. La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo, en un marco de justicia y equidad social.
4. Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva, recibiendo siempre un trato respetuoso.
5. El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

III. Principios de ética en las relaciones laborales

Para alcanzar los objetivos de la Nueva Cultura Laboral, las partes en el diálogo acordaron promover los siguientes principios y reglas de carácter ético, en la inteligencia de que algunos de ellos están incorporados a las normas jurídicas de la legislación laboral:

1. Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales: deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas, convencidos de los valores que las mismas promueven. Sólo conduciéndose siempre con una alta conciencia moral y en estricto apego a derecho, es posible preservar y crear fuentes ocupacionales y lograr la armonía social, contribuyendo así a la consolidación de una sociedad más libre, justa, próspera y democrática.
2. Todos los sectores deben impulsar aquellas actitudes que fomentan la veracidad en las relaciones laborales y disuadir las conductas contrarias a este principio.
3. La responsabilidad de los trabajadores, patrones y sindicatos, basada en principios éticos, debe ser el valor determinante de su conducta en los procesos productivos.
4. El ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de trabajadores, deberá llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos que permitan su sano y transparente desempeño.

5. Los sectores productivos pugnarán siempre porque la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación, garantizada constitucionalmente.

En congruencia con lo anterior, a continuación se señalan algunas de las conductas debidas de: trabajadores, patrones, sindicatos, así como autoridades laborales.

6. Los trabajadores deberán:

- 6.1 Asumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.
- 6.2 Preservar los bienes de la empresa.
- 6.3 Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientados siempre por la veracidad, probidad, esfuerzo, creatividad y productividad.
- 6.4 Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva.
- 6.5 Realizar sus labores con la calidad, esmero y cuidado apropiados.
- 6.6 Respetar a todos sus compañeros y al personal directivo de la empresa, procurando ayudarlos en todo aquello que tienda al mejor desempeño de su trabajo.
- 6.7 Mantener una actitud de diálogo con todos los miembros de la empresa, personal directivo y demás trabajadores, privilegiando los argumentos apegados a la razón y a las normas.
- 6.8 Guardar la lealtad y confidencialidad debidas respecto a los procesos productivos, administrativos y técnicos de la empresa en la que laboran.
- 6.9 Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
- 6.10 Considerar la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados.

7. Los patrones deberán:

- 7.1 Privilegiar el respeto, buen trato, y dignificación de los trabajadores, en un marco de justicia y equidad.

- 7.2 Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la Ley.
- 7.3 Proporcionar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo, procurando tecnología, equipos y materia prima de calidad, a fin de alcanzar el mejoramiento sostenido de la productividad en la empresa, así como contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas.
- 7.4 Cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social y de vivienda para los trabajadores.
- 7.5 Observar las medidas de seguridad e higiene y propiciar el desarrollo de un ambiente de trabajo que promueva la mejor protección de la salud de los trabajadores.
- 7.6 Procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva.
- 7.7 Llevar a cabo la planeación de las empresas a mediano y largo plazo, de forma tal que, aun en caso de reestructuración de las mismas, se privilegie la preservación de la planta de empleo.
- 7.8 Informar a quienes integran la empresa con oportunidad, claridad y veracidad la realidad del desempeño de la misma.
- 7.9 Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
- 7.10 Desempeñar los puestos de representación empresarial con vocación de servicio.
8. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales, deberán:
 - 8.1 Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de sus asociados.
 - 8.2 Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.
 - 8.3 Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones con su contraparte.

- 8.4 En las revisiones salariales y contractuales, en su caso, acordar remuneraciones y prestaciones tales que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.
 - 8.5 En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a conductas apegadas estrictamente a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.
 - 8.6 Llevar a cabo las elecciones sindicales que correspondan, en un clima de armonía, respeto y con sentido democrático.
 - 8.7 Salvaguardar el patrimonio sindical para alcanzar plenamente los fines de la organización.
9. Las autoridades del trabajo deberán:
- 9.1 Respetar los derechos de los trabajadores y de los patrones, procurando la armonía entre los factores productivos, en el marco de la ley.
 - 9.2 Promover la creación de condiciones adecuadas para el éxito de las empresas y el bienestar de los trabajadores.
 - 9.3 Actuar siempre apegadas a derecho y a principios éticos en beneficio de los mejores intereses de la sociedad.
 - 9.4 Ejercer sus atribuciones conforme al principio de legalidad, con un estricto sentido de justicia y equidad, y con probada honradez y eficiencia.
 - 9.5 Ser factor de confluencia de las partes, procurando la solución conciliatoria de los conflictos.
 - 9.6 En el caso de las autoridades jurisdiccionales, resolver los litigios de manera pronta, completa, justa e imparcial.
 - 9.7 Capacitarse y actualizarse permanentemente.
 - 9.8 Propiciar, vigilar y hacer que se cumplan las normas laborales.

IV. Principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral

Dentro del marco del Estado de derecho, obreros y empresarios reconocen la importancia de consolidar los cauces y los mecanismos jurídicos para acceder a una nueva cultura laboral, por lo que consideran procedente formular las siguientes propuestas:

1. Es fundamental fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

Los sectores productivos están de acuerdo en promover el derecho al trabajo digno y socialmente útil para toda persona, mujeres y hombres, así como el derecho a servicios de seguridad social de la mayor calidad.

2. Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:

- 2.1 La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

- 2.2 Se considera decisivo fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de los trabajadores y patrones. Por consiguiente, es de fundamental importancia robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social consagrados en el artículo 123 constitucional, en aras de la armonía que debe regir entre los factores de la producción.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a fin de mejorar los métodos de selección,

preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.

3. Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita en favor de los trabajadores que prestan las procuradurías de la defensa del trabajo, pues ello contribuirá a la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos. Ha de ponerse particular atención a la mayor preparación profesional de los procuradores.

V. Principios en materia económica

1. Consideraciones generales

Los sectores obrero y patronal, convencidos de que el problema económico y social más serio que enfrenta México es el de generar los empleos bien remunerados que se requieren tanto para absorber productivamente a las personas que se incorporan anualmente al mercado de trabajo, como para abatir el nivel de desempleo, formulan las siguientes consideraciones:

- 1.1 El único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida, de modo que se eviten los retrocesos derivados de las crisis.
- 1.2 Los medios idóneos para satisfacer ese objetivo conjunto son la inversión y la productividad.
- 1.3 Para incrementar el nivel de inversión es indispensable aumentar el ahorro interno, para lo cual se requiere mejorar la eficiencia, desarrollar y consolidar sistemas e instrumentos financieros y fortalecer un entorno de certidumbre y estabilidad, lo que a su vez propiciará la inversión externa que la economía mexicana requiere en forma complementaria.
- 1.4 La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y competitividad de la economía mexicana. En este sentido, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas

dirigidas a eliminar los factores que limitan un desarrollo económico sano.

- 1.5 México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados.

2. Consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad

Reconociendo la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y de las empresas, se formulan las siguientes consideraciones:

- 2.1 Hoy en día, los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la mano de obra, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles en las empresas, así como el respeto al medio ambiente, estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

La transformación productiva y organizacional implica que tanto trabajadores como empresarios adquieran y actualicen permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la actividad empresarial, respectivamente.

- 2.2 La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo, entre otros.
- 2.3 La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad, proceso

básico que se debe dar a partir de las familias, las escuelas, los sindicatos y los propios centros de trabajo.

- 2.4 La antigüedad debe tener como reconocimiento prestaciones económicas, vacaciones y primas, entre otros estímulos.

Debe señalarse que la promoción a puestos de categoría superior ha de realizarse con base en la capacidad del individuo, y en caso de que los trabajadores demuestren estar igualmente capacitados, en términos de aptitudes y eficiencia, habrá de promoverse, en igualdad de circunstancias, a quien goce de mayor antigüedad.

- 2.5 Con objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los lineamientos que se deben seguir en el esfuerzo educativo y capacitador se sintetizan en los siguientes puntos:

- a) Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.
- b) Es necesario reforzar los valores en la formación personal, así como en la vida cívica y social. Educar, enseñar, demostrar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona. Debe educarse para la responsabilidad y la excelencia.
- c) En cumplimiento de los principios normativos que ordena nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, debe fomentarse una cultura de la capacitación para que ésta sea asumida por trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal.

Mediante la educación, estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo. Asimismo, se deben preservar y potenciar aquellos

valores y tradiciones culturales que definen e identifican nuestra nacionalidad.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

Las partes se comprometen a seguir analizando y profundizar los trabajos relativos a los aspectos específicos que se desprenden de los temas abordados en el Diálogo obrero-empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral.

Los integrantes de la Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral firman este documento en la Residencia Oficial de Los Pinos el 13 de agosto de 1996, fungiendo como Testigo de Honor el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

Testigo de Honor

Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León
Presidente de los Estados Unidos Mexicanos

Integrantes de la Comisión Central

Lic Javier Borilla García
Secretario del Trabajo y Previsión Social

C. Fidel Velázquez Sánchez
Secretario General de la Confederación de
Trabajadores de México

Ing. Héctor Larios Santillán
Presidente del Consejo Coordinador Empresarial