



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ECONOMÍA

**HACIA UNA METODOLOGÍA DEL ECONOMISTA
COMO ASESOR DE LOS SINDICATOS**

TESIS PROFESIONAL
Que para obtener el título de
LICENCIADO EN ECONOMÍA
P R E S E N T A :
ALICIA VIRGINIA TELLEZ SANCHEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

PROFA: ALICIA SANCHEZ J. DE LOPEZ.

Por su ejemplo de honradez, dedicación,
lucha y valentía para enfrentarse a la
vida que le ha permitido ser una mujer
de éxito. Esperando que este trabajo -
recompense en un pequeño porcentaje su-
esfuerzo.

A MI PADRE:

SR. JORGE H. TELLEZ APONTE (Finado)

Quien me enseñó a conocer la plenitud de la vida desde muy temprana edad.

ARMANDO:

Sin tus consejos y tu apoyo como
mí compañero de toda la vida, és
to no hubiera sido algo tangible.

A MIS ABUELOS:

REFUGIO

y

VENTURA (Finado)

A MI HERMANO JORGE:

Por su ayuda moral defini
tiva en mi formación.

A MI HERMANA MARGARITA:

Por sus buenos consejos.

A CONY:

Porque ha sido mi tía, mi hermana
y mi amiga, durante toda
mi vida.

AL SR. ISMAEL LOPEZ DIAZ DE LEON:

Por su comprensión.

HACIA UNA METODOLOGIA DEL ECONOMISTA COMO ASESOR DE LOS SINDICATOS

INTRODUCCION

1. LA FUNCION DEL ASESOR.

- 1.1. Importancia del Asesoramiento Económico a los Sindicatos.

2. ALGUNAS EXPERIENCIAS SOBRE ASESORAMIENTO ECONOMICO A LOS SINDICATOS.

2.1. Experiencias en Otros Paises.

2.1.1. Japón.

2.1.2. Alemania

2.1.3. Estados Unidos

2.2. La Experiencia en México.

2.2.1. Experiencia a Nivel Nacional.

2.2.2. La Confederación de Trabajadores de México.

2.2.3. Federación de Sindicatos Textiles de la Industria del Algodón.

3. LA NEGOCIACION COLECTIVA.

- 3.1. Aplicación y Desarrollo de la Metodología.

3.2. Importancia y Estructura de un Contrato Colectivo.

3.3. El Proceso de un Estudio de Negociación Colectiva.

3.3.1. Los Fenómenos Externos.

3.3.2. El Proceso de la Negociación Colectiva.

3.3.2.1. Actividades Permanentes.

3.3.2.2. Investigación.

3.3.2.3. El Procedimiento Administrativo.

3.3.2.4. El Contrato Colectivo.

3.4. La Huelga

4. CONCLUSIONES

5. BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Este trabajo trata de realizar un análisis lo más sencillo posible, de lo que podría ser un economista como asesor de los sindicatos, esto es en base a las experiencias que se han seguido a través de las publicaciones a nivel internacional y experiencias personales vividas a nivel nacional, de lo que significa que un profesional de la economía se aboque a la tarea de asesor a los sindicatos en sus revisiones de contratos colectivos.

Si bien es cierto que el profesional de la economía, desde el sector donde se encuentre laborando, siempre se ha distinguido por su espíritu y pensamiento eminentemente social y de mejoría hacia los sectores más necesitados, su participación directa y no institucionalizada hacia el sector asalariado no ha sido muy definitiva y este es el objetivo primordial que persigue este trabajo.

Lo que se pretende es dotar al economista del instrumental necesario y de los principales temas que debe analizar, estudiar e investigar para la elaboración de un estudio económico laboral que sirva de

fundamento en la realización de una negociación colectiva, en donde generalmente los empresarios cuentan con todos los instrumentos e informaciones necesarios para obtener siempre más altos beneficios.

Este trabajo pretende despertar el interés del economista de dedicarse a esta tarea y pretende abrir un campo más de acción para su desarrollo profesional. Cuando se habla de que el Mercado de Trabajo Profesional de la economía está saturado, es debido a que se buscan los canales tradicionales de colocación, sin pretender buscar en muchas otras áreas en donde el economista es verdaderamente necesario.

Como se anota al principio, este trabajo únicamente pretende servir de guía para el economista que se aboque a esta tarea, es indiscutible que no es la solución y que adolece de muchas fallas, pero simplemente su pretensión es interesar a los economistas a que participen directamente en la solución de las negociaciones obrero-patronales, con el espíritu con que estas surgieron, que es la de alcanzar la justicia y la equidad de los sectores que conforman nuestro sistema social.

CAPITULO 1

LA FUNCION DEL ASESOR

LA FUNCION DEL ASESOR

El trabajo que desempeña el personal asesor, es la parte de la labor administrativa que el ejecutivo asigna a funcionarios situados fuera de la cadena de mando. Si un ejecutivo desea descargarse de parte de sus labores administrativas, puede delegarlas a un ayudante o "asesor" en vez de a un subalterno que, además de ese trabajo tendría que rendir cuentas operativas que tiene encomendadas.

Todos los gerentes toman a su cargo ciertas tareas de planeación, motivación y control cuando delegan trabajos a subalternos operadores. Si utilizan la ayuda del personal asesor, lo que hacen simplemente es asignar parte de ésta tarea administrativa de la que son responsables, a una tercera persona. Este tercero se llama "funcionario asesor".

Los jefes de grandes departamentos o el presidente mismo de cualquier empresa, pueden emplear a varios funcionarios de asesoría para diferentes fases de labor administrativa total. Quizá hasta algunos elemen

tos asesores tengan a sus órdenes a varios subalternos propios, que forman una sección de asesoría. - Sea cual fuere el número y la magnitud de las secciones de asesoría, su objetivo sigue siendo el mismo : ayudar al ejecutivo en la administración.

Podemos definir el trabajo de asesoría en función, tanto de las materias de que se trate, o de los problemas a su cargo, como de lo que se hace para resolverlos.

Podemos trazar algunos lineamientos que deben caracterizar a un asesor:

1. El asesor es primordialmente un representante de su jefe, hace cosas que éste haría si tuviera tiempo y capacidad. Es una prolongación de la personalidad del jefe, asesorando, engendrando ideas, alentando y prosiguiendo hasta su fin las investigaciones en las materias que atañen a su radio de acción.
2. El asesor debe confiar considerablemente en la persuasión para que sus ideas se pongan en práctica. - Como carece de autoridad para mandar, tiene que inspirar gran confianza acerca de lo que opina, y es -

preciso que se de cuenta de los problemas de - aquellos sobre quienes desea influir, para que acepten sus proposiciones.

Los funcionarios asesores ayudan a los funcionarios de mando para que lleven a cabo sus funciones administrativas. Generalmente se especializan en planeación. Por donde quiera pueden verse comprometidos - departamentos que realizan trabajos de planeación, en examinar problemas de organización, en redactar instrucciones y órdenes para uso de los superiores. Estas son verdaderas actividades de asesoría, no porque representen actividades de planeación y no de ejecución, sino porque representan asesoría y consejo.

Cuando el trabajo del gobierno está sometido a la dicotomía de línea y asesoría se incluye en la segunda a todas aquellas personas dedicadas exclusivamente a conocer, planear, y hacer sugerencias a los funcionarios superiores. Todas sus sugerencias se hacen hacia arriba no hacia abajo, y si se llevan a cabo es con la responsabilidad y bajo la dirección de un funcionario de línea.

Cuando una persona está en condición de asesor, su trabajo es el de aconsejar y no ordenar, sus superiores de línea deben tomar las decisiones y dar las instrucciones a las personas acomodadas en los diferentes puntos claves, según el organigrama en operación.

La proliferación del asesor a nivel empresarial toma muchas formas, muy pocos son los altos administradores que no tienen asesores para asuntos legales, impuestos, contabilidad, investigación, etc.

El asesor para proporcionar la mayor y mejor asistencia, sus recomendaciones, deben ser lo suficientemente completas para que el jefe de línea pueda responder simplemente de manera positiva o negativa. El asistente asesor debe solucionar problemas, no crearlos. Crea problemas de línea cuando su consejo es indeciso u obscuro, cuando sus conclusiones son erróneas, cuando no ha tenido en cuenta todos los hechos o no ha consultado a las personas afectadas seriamente por la solución propuesta o cuando no señala al jefe de línea los peligros así como las ventajas que pueda tener

alguna medida que ha sido recomendada.

El comprender lo que es la autoridad de asesor sienta las bases para un modo de vida de una organización. La tarea del asesor es fundamentalmente hacer que el jefe de línea o responsable "actúe bien", así como también ayudarlo a hacer un trabajo mejor.

1.1. Importancia del Asesoramiento Económico a los Sindicatos.

En los últimos tiempos el estudio de las relaciones obrero-patronales se ha transformado en un tema de capital importancia, desde el simple conocimiento a nivel de información periodística, de la ruptura del equilibrio entre el trabajo y el capital, hasta los complejos arreglos en las negociaciones colectivas que van a influir directamente, ya sea en la política salarial o en la política de empleo, esto nos da la pauta para comprender que las relaciones entre el trabajador y la empresa son dinámicas, tal como lo es la economía en que se desarrollan.

Las relaciones entre obreros y capitalistas reflejan el flujo de la producción, los cambios tecnológicos, incluso los cambios sociales y políticos de un país. Los trabajadores en cierto momento al establecer una relación laboral con su patrón, demandarán salarios más elevados, mejores condiciones de trabajo, pensiones garantizadas, etc., y sin duda que lucharán por conservar los beneficios ya obtenidos. Todos estos aspectos son esencialmente económicos y aunque están muy relacionados con aspectos sociológicos, históricos, políticos, etc., la parte económica es la que ha sido poco analizada.

En casi todas las negociaciones obrero-patronales, las transacciones a las que se llega generalmente son de regateo y en la mayoría de los casos el sector patronal es el que acude a estas negociaciones, con documentos y argumentos que le sirven de base, para lograr su objetivos. Esto no ocurre a nivel obrero-salvo contadas excepciones, en donde los representantes sindicales se presentan a las pláticas conciliatorias sin ningún fundamento lo suficientemente válido para lograr lo que pretenden.

La participación del economísta no es nueva, simplemente no ha sido utilizada e incorporada lo suficientemente, las experiencias vertidas por países desarrollados, en este campo nos dan una muestra de la importancia que significa para un sindicato contar con un asesor laboral desde el punto de vista económico. Ciertamente que esto implica ventajas y desventajas, por principio de cuentas, las desventajas, son todo aquello que está relacionado con el costo de tener un asesor laboral sobre todo en aquellas organizaciones que no cuentan con los suficientes medios económicos, para poder tener un asesor económico. Sin embargo, las ventajas son muchísimas ya que por este medio, es más factible obtener aumentos salariales mejores y mayor número de prestaciones, detectar el beneficio de lanzarse a una huelga por el costo que significa tanto para los trabajadores como para el empresario y cuantificar el costo de una huelga sobre todo si el sindicato no cuenta con un fondo de emergencia para estos casos.

Como se dijo anteriormente, en México ya existen experiencias de esta naturaleza, pero solo se han dado a nivel de Confederación o de sindicatos cuyo poder

económico y número de afiliados es muy grande; y esas experiencias nos pueden dar el mejor ejemplo de los resultados tan positivos que se obtienen, y que se pueden aplicar a cualquier sindicato por pequeño que éste sea.

Por tal motivo, se hace necesario elaborar una metodología que sirva para que el economista analice y estudie todos aquellos campos relacionados directamente con las relaciones obrero-patronales, a cualquier nivel desde una Confederación hasta una pequeña organización sindical, fundamentándose en análisis de estudios económico-laborales que incluyen el estudio de la productividad dentro de la empresa, del costo de vida, del mercado de trabajo, de la estructura de salarios, etc., con la finalidad de que en las negociaciones obrero-patronales se obtengan los beneficios más justos.

C A P I T U L O 2

ALGUNAS EXPERIENCIAS SOBRE ASESORAMIENTO ECONOMICO A LOS SINDICATOS

2.1. EXPERIENCIA EN OTROS PAISES

2.1.1. Japón.

En el Japón las negociaciones colectivas se celebran principalmente a nivel de la empresa, es decir, entre el empleador y un "sindicato de empresa" mientras que la organización sindical o industrial a que ésta está afiliada, trata de influir en la mayor medida posible en el curso de las negociaciones.

Los sindicatos de empresa tienen dos características principales, la primera es que agrupan a todos los trabajadores pertenecientes a una empresa que funciona bajo una sola dirección, hay excepciones, en algunos casos, los trabajadores de una misma empresa forman varios sindicatos organizados de acuerdo con la función o el ramo profesional y en otras varios sindicatos coexisten dentro de una empresa como consecuencia de la fusión de dos o más compañías. Cuando son empresas muy importantes pueden organizar sindicatos dentro de cada establecimiento (sindicatos locales), formando en

su totalidad una federación que abarca a toda la empresa, también ocurre que los trabajadores de dos ó más empresas pequeñas o medianas, citas en la misma localidad se organicen y formen un sindicato, según su profesión o rama de actividad, o bien un sindicato general al que puedan afiliarse, hay casos en que los trabajadores de la misma rama forman un sindicato industrial sobre bases más amplias.

La segunda es que solo pueden afiliarse los trabajadores permanentes o regulares de la empresa (trabajadores de planta).

La negociación colectiva a nivel de la empresa se concentra sobre todo en cuestiones que guardan relación directa con la empresa y su funcionamiento, es raro que se examinen problemas relativos a una tarea, una industria o la economía en su conjunto. Los salarios se determinan normalmente tomando como base la edad del trabajador, su nivel de instrucción, años de servicio, categoría profesional y un aumento general de los salarios, dependerá de la situación económica de la empresa.

Las negociaciones colectivas se celebran por lo general entre la dirección y el sindicato de empresa y en algunos casos excepcionales suelen confiarse a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel de la industria, tratándose de grandes empresas se celebran tanto a nivel local, es decir entre los representantes de la dirección y los funcionarios del sindicato local, como entre la dirección y los funcionarios del sindicato central, en el segundo caso las partes celebran un contrato básico o normativo y en el primer caso tratan los detalles del contrato y de los problemas específicos de los establecimientos interesados.

También existen casos de varios sindicatos en la misma empresa y la negociación es más compleja, ya que los sindicatos rivalizan entre sí para obtener la filiación de todos los trabajadores de la empresa. Todos los sindicatos tienen derecho a negociar y suelen celebrarse simultáneamente negociaciones por separado, entre la dirección y cada uno de los sindicatos interesados, pese a lo confuso que puede resultar, generalmente son contratos similares, ya que las partes están interesadas

en que exista uniformidad en las condiciones de trabajo para toda la empresa.

Contenido de las Negociaciones

Los salarios y bonificaciones constituyen una de las principales cuestiones tratadas en los contratos, - también cuestiones tales como la distribución de los beneficios derivados de una mayor productividad, la reducción de la duración del trabajo y la concesión de vacaciones y de licencias pagadas. Las cuestiones de personal, sanciones, disciplinas, despidos, reducciones de personal, etc., ocupan un lugar importante en las negociaciones colectivas.

La ley dispone que el período de validez de los contratos colectivos no puede exceder de tres años, pero en la práctica suelen renovarse por lo general todos los años especialmente los acuerdos salariales.

Una de las tendencias más significativas que vienen registrándose en las negociaciones colectivas en los últimos tiempos es el desarrollo de órganos consulti-

vos paritarios dentro de la empresa.

Los órganos paritarios se establecen normalmente - en virtud de un contrato colectivo a nivel de empresa, fábrica o taller y se componen de representantes de la dirección y de representantes sindicales en - proporciones iguales, estos concejos examinan cuestiones, como la política de gestión, los planes de producción, la introducción de nuevas técnicas, el bienestar social y la higiéne y seguridad en el trabajo; también tratan a menudo de custiones relacionadas con las condiciones generales del trabajo, como salarios y jornada de trabajo.

En cuanto a su relación con el sistema de negociación - colectiva, pueden distinguirse tres tipos principales de órganos consultivos paritarios, el primero se ocupa principalmente de asuntos relacionados con las condiciones de trabajo, y en realidad es equivalente a la negociación colectiva, el segundo funciona independientemente del sistema de negociación colectiva, se trata de una base consultiva, de las relativas a la dirección, producción y bienestar social y la tercera es una combianción de las dos - anteriores. Estas consultas se celebran con - -

miras a negociar las condiciones de trabajo en una -
atmósfera cordial y libre de la tensión que reina --
tan a menudo en la negociación colectiva, pero sin -
intentar en modo alguno destruir o debilitar la fun-
ción de esta, puede decirse que representa una fase
preliminar de la negociación colectiva.

La negociación colectiva se basa esencialmente en un
principio voluntario, desde su nueva constitución de
1946 donde se reconoció el derecho de asociación y -
el de negociación colectiva, la política gubernamen-
tal ha consentido en favorecer el desarrollo de la ne-
gociación colectiva sobre una base voluntaria tal, que
esta política se ha traducido en diversas iniciativas,
una de ellas es el establecimiento en virtud de la -
ley de sindicatos, de los órganos encargados de los -
problemas relativos a las prácticas desleales de tra-
bajos, y otra el establecimiento, en virtud de la ley
sobre reglamentación de las relaciones de trabajo, de
un sistema para la solución pacífica y armoniosa de -
los conflictos. Una tercera iniciativa consiste en -
el otorgamiento de fuerza jurídica a los contratos --

colectivos por el poder judicial y en la extensión de su aplicación por vía administrativa.

Además la ley sobre salarios mínimos y la ley sobre normas de trabajo han reglamentado dos cuestiones importantes. Por último cabe mencionar el establecimiento de órganos o comisiones administrativas especiales para tratar de estas cuestiones.

Por su propia naturaleza, la función de la negociación colectiva es limitada, pero la estructura del sindicalismo de empresa facilita la adopción de tácticas flexibles, esto explica el desarrollo de las consultas paritarias, que a menudo revisten la forma de negociaciones preliminares como medio de participar en la gestión de la empresa.

Según hemos visto la negociación colectiva se ha celebrado tradicionalmente a nivel de la empresa, sin embargo con la aparición de enormes empresas oligopólicas, se ha manifestado una tendencia cada vez mayor a establecer la negociación colectiva a nivel de cada establecimiento local. Esto trae como consecuencia -

la preocupación de que haya las menores diferencias posibles entre las condiciones de los trabajadores empleados por la misma empresa, que se atribuya considerable importancia a la negociación colectiva a nivel de la empresa por una federación de sindicatos organizada en cada fábrica o establecimiento.

2.1.2. Alemania.

D. A. G. = Sindicato de Empleados de la República Federal de Alemania.

B. D. A. = Confederación de Asociaciones de Empleadores de la República Federal de Alemania.

D. G. B. = Confederación de Sindicatos de la República Federal de Alemania.

La D.G.B. y la B.D.A., cuentan con departamentos especiales que se ocupan de cuestiones objeto de las negociaciones colectivas a las que pueden recurrir las organizaciones afiliadas para obtener información y asesoramiento.

La D.G.B. y la B.D.A., son las principales organizaciones centrales de empleadores y trabajadores, pero ninguna de estas dos actúa como parte contratante en las negociaciones colectivas y ninguna de sus disposiciones establecidas en sus estatutos son de carácter obligatorio sobre las actividades de negociación de sus organizaciones afiliadas. Es corriente que se celebren consultas entre las organizaciones centrales y sus organizaciones afiliadas, esto obedece a la intención de establecer y mantener una norma general en la elaboración de contratos colectivos que se conciertan en situaciones territoriales profesionales e individuales comparables.

En la República Federal de Alemania las negociaciones colectivas y la celebración de contratos colectivos están caracterizadas por el hecho de que los sindicatos se organizan en su mayoría según el principio de pertenencia a una industria determinada. Las 16 organizaciones que integran la D.G.B., abarcan cada una de ellas una rama determinada de actividades económicas, incluyendo por lo tanto a todos los trabajadores empleados en el sector, independientemente de la profesión que ejerzan.

Las organizaciones centrales, han prestado notables servicios a sus asociaciones afiliadas efectuando importantes campañas de publicidad en la prensa la radio y la televisión. Además han organizado sondeos de opinión y encuestas por medio de sus institutos económicos y de información pública.

En algunos casos esas organizaciones han podido fortalecer la situación económica de sus asociaciones afiliadas.

Desde comienzos de 1970 el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, inició un sistema de intercambios de opiniones sociopolíticas mediante el cual se discuten los problemas con los representantes de los sindicatos de las asociaciones de empleadores y de las instituciones del Seguro Social, así como con los economistas. También en este caso queda descargada toda influencia directa del Estado sobre las partes interesadas por lo que se refiere a las disposiciones de los contratos colectivos.

No existe en la República Federal de Alemania ninguna

disposición legal que estipule un procedimiento de conciliación previo a la acción directa que afecta a determinadas industrias o a todas en general, no se ha registrado ningún caso de arbitraje obligatorio por parte del Estado y este procedimiento tampoco se prevé en la legislación. El Estado no puede imponer, en caso de un conflicto laboral, una decisión obligatoria.

Los procedimientos de conciliación voluntarios han desempeñado un papel importante en la República, - estos procedimientos pueden elegirse libremente o establecerse en los contratos colectivos libremente. Las organizaciones centrales de empleadores y trabajadores pusieron especial empeño en promover el sistema de conciliación voluntario a fin de evitar conflictos graves, de esta manera querían mantener los acuerdos contractuales y no brindar ninguna acción al Estado, en caso de fuerza mayor, para que este procediera a la conciliación o arbitraje obligatorios o a cualquier otra forma de intervención.

No existe ninguna disposición legislativa que reglamente el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a emprender una acción directa, se ha confiado a los Tribunales Judiciales y al Tribunal Federal del Trabajo, establecer especialmente este derecho basándose en la Constitución Federal y en especial en el derecho de asociación, con lo cual ese Tribunal ha ejercido una influencia decisiva en la determinación de la forma en que debe llevarse tal acción.

En caso de huelga o de cierre patronal los sindicatos pagan a sus afiliados afectados por estos movimientos de acción directa, subsidios de huelga cuya cuantía se ha ido aproximando gradualmente en el curso de los años a sus ingresos netos del trabajador, y en casos excepcionales han sido casi los mismos. En ciertas circunstancias las disposiciones relativas a las huelgas de la D.G.B., prevén una ayuda financiera para los sindicatos que sufran grave quebranto por el pago de los subsidios de huelga.

A su vez los empleadores comenzaron a fomentar el -

principio de solidaridad entre sus asociaciones y empresas afiliadas, habiéndose establecido ha este respecto una serie de normas directivas en varias industrias.

El objeto de este movimiento de solidaridad es que las empresas afiliadas deben aunar sus intereses mutuos para prestar ayuda a los establecimientos afectados por movimientos huelguísticos a fin de mantener sus pérdidas a un mínimo, debiendo abstenerse de agravar la situación sirviendo a los pedidos hechos previamente a esos establecimientos. Así se solicita a las empresas que no se quiten los clientes respectivos y que no transfieran sus propios pedidos a otras firmas.

2.1.3. Estados Unidos

En Estados Unidos todos los contratos son de duración determinada, dos ó tres años y tienen una fecha precisa de expiración, como consecuencia de este sistema el negociador norteamericano sabe normalmente con mucha antelación la fecha en que las negociaciones expirarán, con el objeto de establecer un nuevo contrato.

La mayoría de los contratos abarcan los temas siguientes: mandato de la unidad de negociación, duración del contrato, huelgas, seguridad sindical, prerrogativas de la dirección, procedimientos para la resolución de quejas, salarios (tasas, sistemas de incentivos, clasificación de puestos, etc.), normas de trabajo, horas de labor, disciplina y despido, licencias, planes de prestaciones para los empleados y papel de la antigüedad, promociones y transferencias, etc.

Existen otro tipo de contratos cuya duración pasa de los 5 años esto se debe al deseo de muchos empleadores de reducir parte de los costos de la negociación colectiva. A veces los contratos largos favorecen también a los intereses del sindicato, pero en general los trabajadores consideran que así aumentan sus riesgos, por lo que exigen aumentos periódicos de salarios y prestaciones a lo largo de la vigencia del contrato, una cláusula sobre el costo de vida, o una cláusula de salvaguardia sobre salarios o celebrar negociaciones solo sobre salarios.

Comisiones Especiales de Estudios Sobre Contratos

Las comisiones de estudio o el Consejo de Asesores Económicos para las revisiones de contratos colectivos no es una idea novedosa sino un antiguo instrumento que se remonta a los primeros años del siglo XX y que se han incluido tanto a asesores neutrales como a directivos de las partes.

Los experimentos que fueron las Comisiones de Estudio o Consejo de asesores fueron:

La Federación Cívica Nacional.

Que fué la primera comisión integrada por representantes patronales y obreros para explorar el problema fundamental para la puesta en práctica del nuevo instrumento denominado negociación colectiva. Después de la huelga de la empresa Pullman en 1894 se formó la Federación con el fin de analizar las condiciones económicas y sociales que condujeron a dicha huelga. En 1900 el grupo se extendió, parti-

cupando industrias prominentes, en donde jugó un papel decisivo en el cese de algunos cientos de huelgas entre los años de 1900 y 1916 y fué una pionera entre los empleadores para que aceptasen el sindicalismo, posteriormente fue criticada por los sindicalistas de extrema izquierda, concretándose en adelante en investigar y perseguir a elementos subversivos y antiamericanos.

En 1935 el sindicato de mineros logró hacer aprobar una resolución en la convención de la AFL, para cortar relaciones con la Federación.

Sin embargo la Federación señaló técnicas de conciliación y de negociación colectiva y que con el tiempo se convertirían en casos corrientes, organizó comités de producción para ayudar a los miembros del sindicato a mejorar su eficiencia operativa y aumentar su poder competitivo.

El Protocolo de Paz.

La huelga general de 1910 de los inmigrantes confeccionistas de la ciudad de Nueva York, sostuvo ideas dispares de obreros y empleadores en lo relacionado a la negociación colectiva, como consecuencia de esto el Presidente del Sindicato de Mineros, dijo que el convenio obrero-patronal representaba la forma más elevada de cooperación en la industria moderna, son tratados de paz determinantes de las condiciones bajo las cuales marcha la industria. El punto de vista radical fue defendido por "los Trabajadores Unidos del Mundo" y doctrinarios del sindicalismo de izquierda que argumentaban "nada de convenios, nada de renuncias al derecho de huelga". En un intento de contener estos distintos puntos de vista, surge lo que se llama "Protocolo de Paz", éste difería del convenio colectivo en cuatro sentidos: no tenía límite temporal, era un "tratado de paz permanente que institucionalizaba un gobierno industrial; establecía el taller sindicado preferencial", que es aquel en que todos los trabajadores, como condición de empleo deben afiliarse al sindicato y conservar su calidad

de miembros activos; y disponían la creación de organismos de conciliación permanentes. Una comisión para la solución de demandas individuales. Las dis pú t as importantes serían sometidas a una junta de arbitraje permanente de "neutrales distinguidos".

El protocolo imponía restricciones a los patrones - que trataban de entregar trabajos a subcontratistas dentro de sus propios establecimientos. Incluía - juntas paritarias para el estudio de las escalas salariales, estaba facultado para compilar estadísticas, investigar sobre salarios, estudiar la clasificación de las prendas de confección en la industria y emplear expertos en el arte de fijar precios. Esto permitía institucionalizar el principio de que - era posible estandarizar los procesos del trabajo en los talleres y establecer una base científica para - la fijación de tarifas de trabajo por pieza y por -- tiempo en toda la industria.

Con el tiempo el protocolo cayó en el olvido, su ela bor ada maquinaria para la ventilación de demandas, - la conciliación y el arbitraje dejó de funcionar. - El convenio del 4 de agosto de 1916 disponía que "los

patrones conservarán el derecho absoluto de contratar y despedir y si los trabajadores tenían alguna queja contra algún empresario y no lograban satisfacción por las buenas eran libres de ir a la huelga.

Sin embargo muchos de los conceptos que encontramos en el protocolo por primera vez, son aceptados en las negociaciones colectivas de nuestros días.

1. Los costos de resolver quejas surgidas a raíz del convenio mediante el recurso de la fuerza se declaró inaceptable, la lucha fue reemplazada por mecanismos similares a los establecidos por el protocolo, con la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, presididas por un integrante imparcial.
2. Cuando hay modificaciones a un convenio y existe un término prescrito en el cual las partes son libres de acudir a medidas de fuerza respecto de los términos de un nuevo convenio. La idea de hacer que un alto cuerpo consultivo de distinguidos ciudadanos neutrales integre el mecanismo permanente y esté dispuesto para consultar con las partes acerca de los problemas básicos, se está volviendo a ensayar.

3. El concepto del taller sindicado preferencial es una aceptación casi universal para la contratación personal.
4. El concepto del empleo de la Ingeniería Industrial y de la medición del trabajo como herramienta de la negociación colectiva, antes que un sustituto de ella, es ahora cosa corriente.

EXPERIMENTO INDUSTRIAL DE LA CONFECCION DE ROPA FEMENINA EN - CLEVELAND.

En 1919 la industria de la confección de ropa femenina, se componía de establecimientos más grandes de los que suelen encontrarse en este sector.

A consecuencia de un acuerdo entre el sindicato y el empleador se creó una oficina de normas que fué puesta bajo la supervisión de una junta de arbitros. El objeto del sistema era sustituir el enfoque técnico de las tarifas respecto de las fluctuaciones que solían acompañar a la fijación de tarifas por personas menos expertas, por comisiones de precios integradas por obreros y patrones. El método de remuneración fue estructurado sobre la base de las horas devengadas por cada trabajador, con una tarifa básica mínima. Aunque las remuneraciones resultaron ser sustancialmente

superiores al jornal mínimo, hubo insatisfacción por el sistema desde el comienzo. El sistema que había servido satisfactoriamente a los empresarios durante un período de prosperidad, no podía ser adaptado a la precisión que obligaba a reducir los costos durante la depresión. Los arbitros neutrales aportaron en este caso un bloqueo lógico que obligó a un enfrentamiento directo sobre una cuestión que tal vez hubieran podido evitar personas más expertas.

EXPERIMENTO DE LA PEQUOT MILLS.

La depresión había alcanzado a las industrias de los tejidos y esta empresa se vió obligada a reducir los costos. Un miembro del sindicato propuso, que se constituyera una comisión conjunta para que estudiase la situación de competencia de la misma. La empresa propuso nuevas cargas de trabajo que hubieran significado la cesantía de 250 trabajadores, el sindicato no cedió. Se constituyó una comisión para la eliminación de desperdicios integrada por representantes de ambas partes.

En 1931 el empeoramiento de la depresión indujo a la empresa a proponer una rebaja de jornal, el sindicato aceptó con la condición de que se abandonase la investigación conjunta, en 1932 pidió otra rebaja, y en 1933 todo el personal se reveló contra el sindicato -

y la empresa. El motivo de la huelga era pedir la abolición de la investigación conjunta y la cesación del incremento de las cargas de trabajo.

A fines de 1933 gracias a las medidas aplicadas del New Deal, los huelguistas fueron salvados gracias a una fuerte demanda de textiles.

Un nuevo sindicato de trabajadores independientes de "Lencería de América" se organizó por esa época y fué el agente de las negociaciones colectivas de los trabajadores hasta 1939, año en que fué reemplazado por el Sindicato de Trabajadores Textiles de América; CIO.

Actualmente la formación de Comisiones de negociación colectiva especializadas y el Consejo de Asesores Económicos, institucionaliza la sincera esperanza de las partes de deponer posiciones oportunistas, ya que simboliza un nuevo enfoque para el mutuo rendimiento. No hay garantía de que los nuevos enfoques rendirán beneficios a corto plazo, sin embargo pueden ocultar realizaciones en el largo plazo.

Las Comisiones de Estudio y el Consejo de Asesores Económicos -

actualmente en funciones pueden considerarse como órganos -
especiales que cumplen los propósitos siguientes:

1. Proponer enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales en -
áreas especiales donde exista una mutua necesidad para -
la competencia técnica y el entendimiento que trascienden
los intereses en pugna de las partes, áreas tales como pro
gramas de bienestar, vacaciones, beneficios, antigüedad y
su estructuración y administración.
2. Crear procedimientos suplementarios para el tratamiento -
de problemas como el desplazamiento de trabajadores provo-
cado por innovaciones en los sectores de ingeniería, co-
mercialización o administración, donde la tasa de despla-
zamiento se presenta tan ingente que los arreglos existen-
tes al respecto no pueden satisfacer ni la rapidez de ubi-
cación requerida por el empleador, ni el sentido de equidad
sostenido por las fuerzas laborales.
3. Experimentar los nuevos medios de remuneración del trabajo
en la búsqueda constante de la respuesta a la pregunta --
¿Que es lo que se paga a los trabajadores?

4. Obrar como órgano pacificador ante la frustración obrera, antes de que ésta alcance el punto de desorganización autodestructiva de arreglos y acuerdos institucionales existentes, por imperfectos que estos puedan ser.
5. Obrar como símbolo constitucional de un verdadero cambio de actitud y política de las partes en una relación de negociación colectiva.
6. Reestructurar el clima público dentro del cual tiene lugar la negociación colectiva.
7. Como fuerza para promover los intereses conjuntos patronales y laborales dentro de una industria frente al gobierno.

2.2. LA EXPERIENCIA EN MÉXICO

2.2.1. Experiencia a Nivel Nacional.

El asesoramiento económico a las organizaciones obreras de México se empezó a dar aproximadamente por los años 50 as., no se tiene la fecha precisa, debido a que no existe ningún documento que asiente este hecho, sin embargo esto se ha dado a

diferentes niveles, partiendo primero desde la máxima organización de trabajadores, que es la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), federaciones y por último sindicatos de empresa.

La participación del economista como asesor de los sindicatos organizados de México, se dió a nivel nacional, por primera vez, cuando a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se convocó a los sectores para que nombraran representantes, tanto del sector empresarial como de los obreros, con la finalidad de que se fijaran los salarios por zona económica, para que esta fijación no se viera como una imposición gubernamental. Los representantes de los obreros fueron un Licenciado en Derecho y un Licenciado en Economía principalmente y su cooperación consistió en participar en los estudios que se realizaban en la Comisión, como son: análisis del costo de la vida, estudios socioeconómicos del nivel de vida de la clase obrera por zonas económicas, etc., con el fin de que el salario que se fijará fuera lo más de acuerdo posible a la realidad.

Posteriormente a raíz de la creación de la Comisión Nacional Tripartita en el año de 1971, cuya finalidad era plantearles

a los representantes del sector público, empresarial y de los trabajadores, una serie de problemas nacionales, con el objeto de que conjuntamente se les encontrara una solución; con este motivo y ya de una manera organizada, se creó una unidad de asesores, formada por economistas en su mayoría, para asesorar a los representantes de los trabajadores para que éstos pudieran dar su punto de vista en la solución de estos problemas, elaborándose en esta unidad de asesoramiento estudios de productividad, capacitación, vivienda, etc., esta unidad estuvo funcionando, durante todo el tiempo en que operó la Comisión Nacional Tripartita, siendo uno de sus últimos estudios, el Análisis para la Reducción de la Jornada de Trabajo a 40 horas.

Otra participación del economista a nivel de asesor representante del sector obrero, fué cooperar en la elaboración de estudios para fijar los aumentos generales de salarios, provocados por la alza en el costo de la vida, con motivo del proceso inflacionario que empezó a vivir el país de una manera más acentuada, en los años de 1973 y 1974, alcanzándose incrementos salariales del 20 y 23%. Sin embargo, esta situación no ha sido permanente y sólo se ha dado en casos emergentes.

A continuación y a manera de anexo transcribiremos los objetivos de la Comisión Nacional Tripartita y los estudios a los que se abocó y en la que participaron activamente los representantes de los trabajadores.

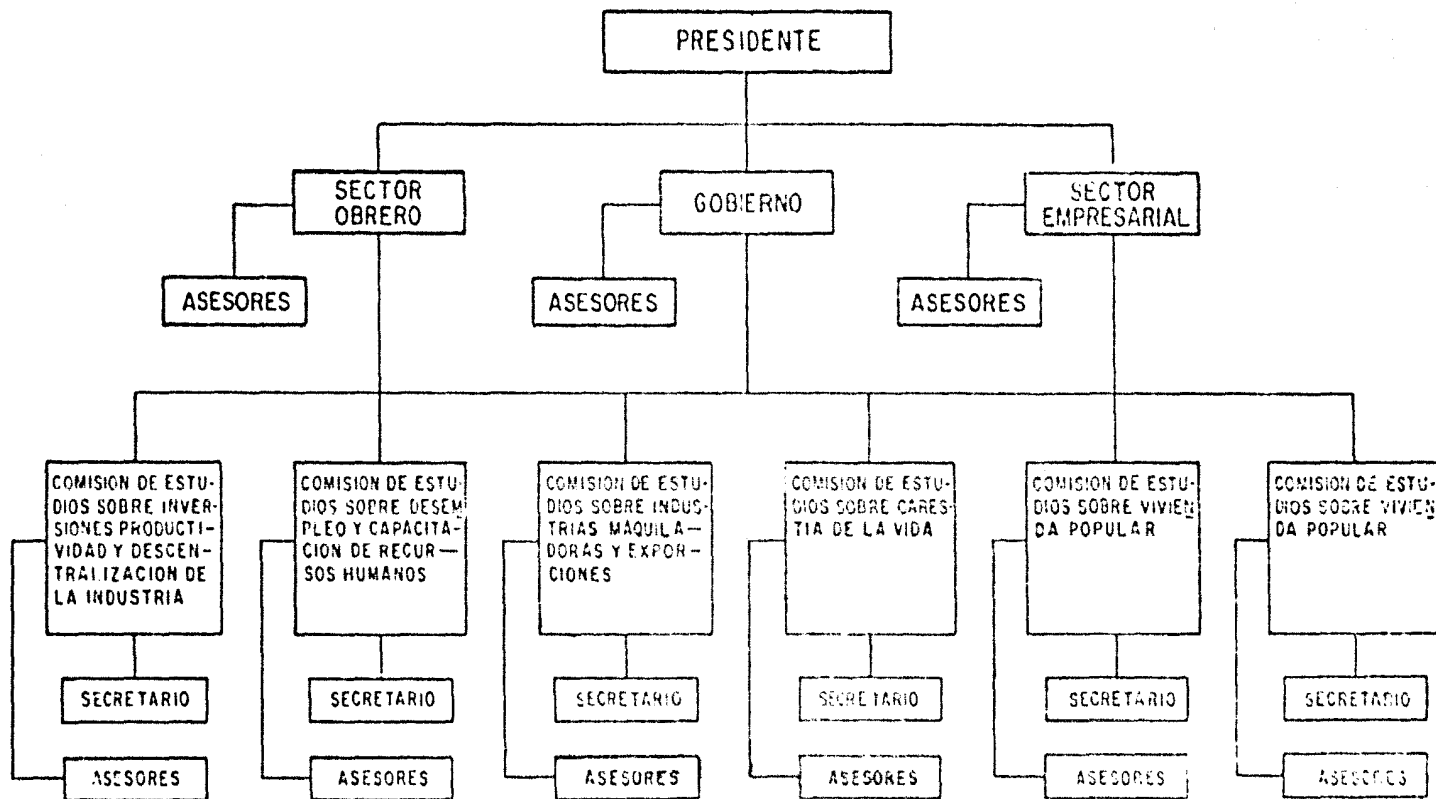
- Fortalecer la política de diálogo, para resolver los problemas del país.
- Adopción de nuevas modalidades de trabajo y colaboración, gobierno factores de la producción.
- Vigorizar la alianza nacionalista del gobierno y de los sectores.
- Ampliar los cauces institucionales que propicien conforme a lo estipulado por la Constitución el equilibrio entre los factores de la producción.
- Propugnar la búsqueda de soluciones a los problemas del país y que reafirmen los vínculos de solidaridad social.
- Configurar un órgano de consulta del Estado para la definición de las orientaciones económicas y sociales del proceso de desarrollo nacional.

Los temas tratados en la Comisión fueron:

- Inversiones para el empleo de mano de obra.
- Desempleo
- Capacitación de la mano de obra
- Productividad
- Descentralización de la industria
- Maquiladoras de la frontera
- Carestía de la vida
- Vivienda popular
- Exportaciones
- Contaminación ambiental.

Independientemente de la trayectoria que ha seguido el movimiento sindical mexicano, se nota como un gran logro el - que actualmente en determinadas circunstancias por las que éste ha pasado, haya recurrido a profesionales conocedores de la economía nacional en espera de resolver problemas que le atañen directamente y encontrar de esta manera la solución de los miembros.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA COMISION NACIONAL TRIPARTITA



2.2.2. La Confederación de Trabajadores de México

La Confederación de Trabajadores de México, es la más importante agrupación obrera del país, el 80% de la población ocupada está afiliada a esta confederación; dicha central obrera fue la primera que se preocupó por rodearse de profesionales especialistas en los asuntos laborales, entendiéndose estos como, Derecho del Trabajo, Economía Laboral, Sociología del Trabajo y especialistas en Educación Obrera. La finalidad de llevar a la central a este grupo de profesionales fue para que los orientaran, asesoraran y trabajaran para alcanzar su mejor bienestar, conservar sus conquistas obreras, y formar su conciencia sindical; por tal motivo es por los años 50 as., cuando la Confederación de Trabajadores de México incluye dentro de su organización, un economista con carácter de asesor laboral, ejerciendo sus funciones como representantes obrero en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, representación que se mantiene hasta la fecha.

Posteriormente su actividad se ha concretado a realizar estudios a nivel nacional, ya sea individual o conjuntamente con

otras centrales obreras, para la resolución de los problemas nacionales, que directa o indirectamente afectan a la clase obrera. La Confederación de Trabajadores de México ha sido representada por sus asesores económicos en la Comisión Nacional Tripartita. Ha participado en el estudio de algunas iniciativas lanzadas en la Cámara de Diputados por los representantes obreros y en la fijación de incrementos salariales generales por motivo del deterioro del poder adquisitivo del salario de la clase trabajadora, siempre su participación se ha concentrado en asesorar a nivel nacional, a través de la Confederación de Trabajadores de México.

2.2.5. Federación de Sindicatos Textiles de la Industria del Algodón.

A partir del año de 1970 la ya crítica situación de la industria textil del algodón en México se agudizó grandemente, debido al desempleo ocasionado en esta rama por el cierre de empresas, como consecuencia de la modernización tecnológica y la sustitución de la materia prima natural por la sintética, acompañada a su vez, por la crisis mundial que estaba pasando el mercado internacional del algodón.

En el año de 1971 los representantes de la Federación de Sindicatos Textiles de la Industria del Algodón tenían una gran preocupación por estos hechos y sobre todo que en marzo de 1972 se llevaría a cabo la revisión del Contrato-Ley de esta rama industrial. En esta ocasión los representantes sindicales no querían que se lesionara aún más la situación tan crítica que padecían, esto los motivó a contratar a un grupo de profesionales especialistas en asuntos laborales, con el objeto de realizar un estudio económico laboral de toda la rama, para conocer de una manera científica y técnica, el soporte económico de toda la rama, y para que el tipo de peticiones planteadas en el momento de llegar la revisión del contrato no lesionarán más su situación, además de que no era ya la ocasión, ni el momento histórico para tomar una actitud tradicional de regateo frente a los representantes empresariales, ya que en último caso pondrían en peligro su propia fuente de trabajo.

La realización del estudio tuvo una duración de aproximadamente 8 meses y en las pláticas conciliatorias los obreros obtuvieron un incremento salarial superior al de la revisión anterior y un arreglo de ambas partes en cuanto

a el otorgamiento de prestaciones sociales, además de convenios adicionales en cuanto a los reajustes de personal y condiciones especiales para las reglas de modernización de las plantas; no se debe de olvidar, que siempre es absolutamente imposible obtener todas las peticiones, ni se debe olvidar que muchas de estas son parte de la estrategia planteada, y en otras ocasiones, algunas de estas peticiones verdaderamente lesionan los intereses de las empresas.

C A P I T U L O 3

LA NEGOCIACION COLECTIVA

3.1. APLICACION Y DESARROLLO DE LA METODOLOGIA.

La negociación colectiva es un proceso de interrelación entre trabajadores y patronos en donde se fijan las condiciones de trabajo que imperan dentro de un lapso de tiempo determinado y quedarán plasmadas en un documento denominado contrato colectivo.

Los contratos colectivos se negocian generalmente entre un patrón y un sindicato, entre varios patronos y un sindicato, entre un patrón y varios sindicatos y entre varios sindicatos y varios patronos. También se clasifican en contratos colectivos y contratos-ley; según lo estipulado en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo se clasifican en contratos de Jurisdicción Federal y contratos de Jurisdicción Local, de acuerdo a la rama económica a la que pertenezcan.

De acuerdo a las clasificaciones anteriores, en este trabajo no se planteará la importancia que tiene la cantidad de sindicatos o patronos que intervengan en una negociación, ni si una contratación es más importante si es de Jurisdicción Federal o Local. Lo que se pretende es plan

tear que actividades debe realizar la unidad de asesoría económica de los sindicatos para una revisión de contrato colectivo.

El objetivo de plantear una metodología es con la finalidad de realizar un estudio económico-laboral para las revisiones de contrato colectivo, con la finalidad de que el representante de los trabajadores, pueda en igualdad de circunstancias, negociar las peticiones de los trabajadores con fundamentos técnicos y objetivos; congruentes con la realidad.

El estudio en cuestión debe servir para fundamentar tanto la celebración de un nuevo contrato colectivo, como la adición de algunas cláusulas y el retiro de otras; sin dejar de tomar en cuenta las variables externas y de política económica que influyen en está, así como las variables subjetivas internas que también condicionan una negociación.

El método que se analizará será partiendo de una análisis de las variables más generales para terminar en las variables particulares así como algunas características de ca--

rácter subjetivo, para finalmente sacar conclusiones.

En términos generales las más importantes tareas que debe realizar un asesor económico en los sindicatos, son las de proveer de antecedentes y de la información necesaria, para que en base a esta proponga conclusiones que beneficien a una negociación colectiva.

Los estudios que debe preparar para la elaboración de un estudio económico-laboral en términos generales deben ser los siguientes:

- Niveles generales de empleo
- Indices de costo de vida
- Situación financiera de la empresa.
- Estructura de salarios
- Utilidades de la empresa.
- Prestaciones sociales.
- Algunas comparaciones con otras empresas de la misma rama.

También un asesor económico, puede proporcionar a los sindicatos asesoramiento profesional e informativo relacionado

con los procedimientos que se pueden seguir en una conciliación, el tratamiento de algunas demandas y el análisis específico de algunas cláusulas contractuales durante la vigencia del contrato.

3.2. Importancia y Estructura de un Contrato Colectivo

Según el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo dice, que el patrón que emplee trabajadores de un mismo sindicato, tendrá obligación de celebrar con este cuando lo solicite un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la misma Ley.

Según el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo el Contrato Colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratos
- II. Las empresas y establecimientos que abarque
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- IV. Las jornadas de trabajo
- V. Los días de descanso y vacaciones
- VI. El monto de los salarios , y
- VII Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

No producirán efectos de contratos colectivos, según el artículo 393 de la misma ley, el convenio que le falte la estipulación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

El artículo 394 de la misma ley dice que, el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que los contenidos en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

El artículo 396 de la misma ley dice que, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Una vez definida lo más sintetizada posible la base legal que sustenta la importancia de un contrato colectivo, analizaremos dentro de este contexto el comportamiento práctico que presentan los contratos no en lo referente a su estructura que será estudiada más adelante, sino en el arreglo de la negociación y forma de presentación.

Los contratos colectivos no siguen un modelo determinado, ni específico en lo que respecta a su estructura, ni buscan modelos sofisticados en cuanto a su presentación de forma o contenido. Algunos son documentos extensos; otros sumamente cortos; algunos son muy complejos otros sumamente simples. Algunos tratan tópicos que otros ni mencionan. No hay un tratado o documento que explique que elementos se deben considerar para la integración de este. No hay una práctica enteramente uniforme con relación a los detalles, los temas específicos y las cláusulas que conforman un contrato.

Hay diversas razones para que se produzca este fenómeno:

1. La negociación en sí es una situación que no se puede determinar antes de llevarse a cabo, debido a que esta influida por actitudes objetivas como son una serie --

de variables que influyen en su realización situaciones económicas y políticas y actitudes subjetivas que puede ser el estado de ánimo de los negociadores, o bien presiones de carácter histórico-social.

2. La experiencia histórica.

El contrato colectivo es un factor relativamente nuevo en las relaciones obrero-patronales, en comparación con el proceso de industrialización que ha vivido la humanidad. Este proceso ha surgido en el mundo en diferentes etapas de la historia y debido a este fenómeno disparado de desarrollo industrial, cuando empieza a surgir la contratación colectiva, no se da como un nacimiento uniforme ni a la vez en todas las ramas industriales, ni bajo condiciones similares, ya que en donde surge es empresa de diferente desarrollo y con problemas diferentes. Por tal motivo existen diferentes características evolutivas en las contrataciones colectivas y su manera de negociar varía en función de esa experiencia y evolución; esta conclusión nos lleva a presentar algunos casos generales:

a) Experiencia en el tiempo.

Una empresa y un sindicato pueden estar en un plano muy avanzado en la técnica de las negociaciones colectivas por que tiene muchos años de relaciones contractuales estables y esto representa un plano muy avanzado. Otras tienen una historia más corta una tradición menos firmemente establecida, este tipo de negociaciones se encuentra en un estado de evolución primaria y existen otras que se encuentran en niveles rudimentarios del desarrollo del contrato colectivo, en este caso pueden haber sido reconocidos recientemente los sindicatos, y por tal motivo los antagonismos pueden ser más fuertes; todas estas actitudes quedan reflejadas en las contratos colectivos formulados por ambas partes.

Si una empresa y un sindicato han negociado por mucho tiempo y han resuelto una variedad de problemas; los contratos entre ambos serán largos y detallados ya que estos, han ido aumentando a través del tiempo, debido a la gran experiencia obtenida. También una empresa y un sindicato en actitud de confianza pueden estar dispuestos a continuar prácticas establecidas por costumbres y usos, más bien, que dejar constancias formales en contratos escritos.

b) Las peticiones contractuales están determinadas por diversas fuerzas.

Las más importantes son las características técnicas y económicas de las empresas, por ejemplo una empresa cuyas actividades son peligrosas y existe una fuerte amenaza de muerte para los obreros, tendrá necesidad de establecer una serie de cláusulas contractuales de seguridad.

Cuando una empresa tiene necesidad de que durante la vigencia del contrato y debido a cuestiones propias del proceso de producción se ve en la necesidad de aumentar los turnos de trabajo, debe dejar estipulado en alguna (s) cláusula(s) del contrato las condiciones bajo las cuales se va a hechar a andar este o estos turnos extras.

c) El factor personal.

El contenido de los contratos está influenciado por el carácter y experiencia de los negociadores que generalmente son los de mayor jerarquía dentro de la empresa y el sindicato. Si estos negociadores tienen inclinaciones legislativas y minuciosas para cualquier cláusula, estos se reflejarán en el contrato y será un documento sumamente amplio y perfectamente analítico. Si los negociadores -

no tienen experiencia, el contrato estará redactado en términos muy generales dejando probablemente algunas cuestiones en el aire y trayendo como consecuencia discusiones posteriores respecto a la interpretación de los términos. Si las relaciones entre los negociadores son escasas y existen antagonismos, esto se refleja en el contrato, ya que la redacción de sus cláusulas puede revelar recelo, mediante el empleo de repetidas cláusulas de salvaguardia.

3. Clasificación general.

Al haber enunciado que los contratos colectivos no son enteramente uniformes en cuanto a su contenido y forma, no significa que no contengan aspectos generales en cuanto a sus presentaciones, esto se encuentra ya estipulado en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo y que se mencionaron ya anteriormente.

Sin embargo, a continuación enunciaremos los capítulos que generalmente se presentan en un contrato colectivo y que fueron obtenidos de una serie de contratos y posteriormente clasificados para elaborar una lista uniforme y lo más completa posible:

10. Cláusulas de reconocimiento del sindicato.
20. Cláusulas sobre la admisión y separación de los trabajadores.
30. Cláusulas sobre salarios, pagos y deducciones.
40. Cláusulas sobre las horas y jornadas de trabajo.

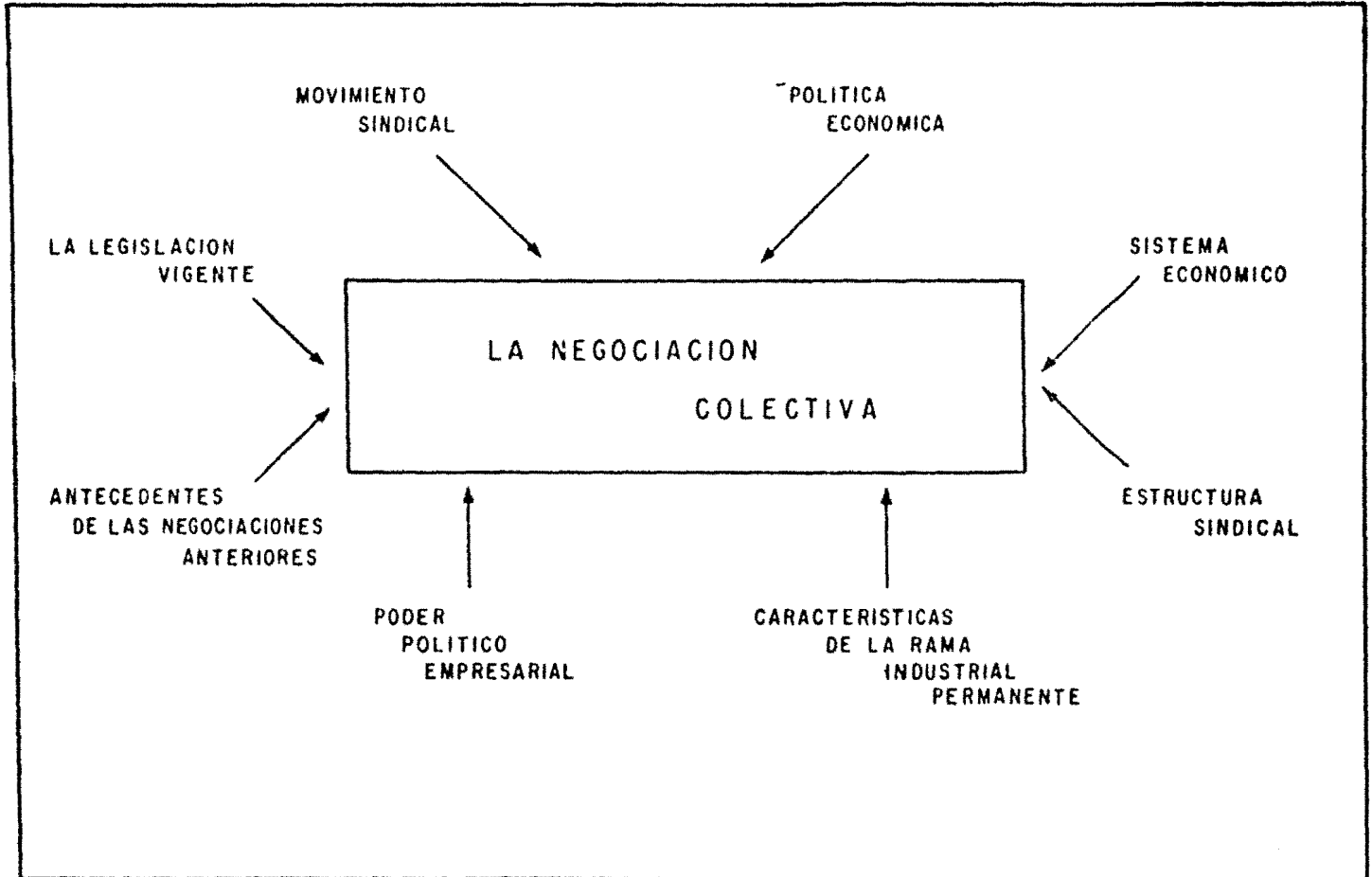
- 5o. Cláusulas sobre los ascensos, permutas, vacantes, descansos, vacaciones, permisos y faltas.
- 6o. Cláusulas sobre los riesgos profesionales y no profesionales.
- 7o. Cláusulas sobre las medidas de seguridad e higiene.
- 8o. Cláusulas sobre los útiles, herramientas, instrumentos, materiales y equipos de trabajo.
- 9o. Cláusulas sobre las familias de los trabajadores que incluye educación, habitación y prestaciones sociales en general.
- 10o. Cláusulas sobre actividades deportivas.
- 11o. Cláusulas sobre disposiciones generales.

3.3.1. Los Fenómenos Externos

En nuestra sociedad es imposible realizar algo aisladamente, el ser humano por naturaleza se rodea de un grupo de individuos que de una u de otra manera influyen en su comportamiento y en su acción, lo mismo se dice de todo fenómeno económico, este nunca surge aisladamente siempre será a causa o por influencia de algo.

En el caso de las negociaciones colectivas son relaciones dinámicas, tal como se presentan las de los individuos o las económicas, ya anotamos anteriormente que las relaciones obrero patronales no siguen un patrón determinado, ni se presentan siempre de la misma forma; a pe-

VARIABLES EXTERNAS



sar de esto existen una serie de fenómenos externos que influyen en su realización y las condiciones que enmarcan su actuación.

En primer lugar tenemos un sistema capitalista de libre empresa y de propiedad privada donde conviven fuerzas monopolistas, oligopolistas y de libre empresa. Las decisiones son controladas por los grupos económicamente fuertes y por vivir bajo un régimen de derecho, están condicionadas a la actividad gubernamental enmarcadas a través de una legislación sancionada y administrada por el propio gobierno, los estados y los municipios, y a través de la interpretación del poder judicial.

Las relaciones entre trabajadores-empresarios se pueden analizar y comprender solo teniendo un conocimiento del ámbito donde se producen y como el sistema puede influir en estas.

Dentro de este contexto se encuentra la participación de los sindicatos que juegan un papel muy controvertido dentro de nuestra sociedad, el impacto económico que ocasionan es todavía tema de agitados debates y de toma de decisiones de política general.

El artículo 123 constitucional es la base en que se sustenta el marco que envuelve a la política laboral y que no solamente está

diseñado para establecer normas de protección al trabajo, sino bases para el desarrollo social de los trabajadores y para el equilibrio de los factores de la producción.

Durante varias décadas la política laboral ha consistido en mantener la paz social, fundamentalmente por el equilibrio entre las demandas de los grandes sindicatos y los intereses de los empresarios, ahora este equilibrio se debe dar solamente si se concibe una política laboral igualitaria y equitativa, bajo esta condición debemos de enmarcar nuestro estudio.

La relación que existe entre la política económica y las relaciones obrero-patronales, es desde el punto de vista de que muchas acciones de la política laboral se encuentran interconectadas y todo determinado bajo el sistema económico, en que vivimos. Por una parte la expansión del aparato productivo se vería frenado sin una justa distribución de los frutos de la riqueza entre los factores de la producción que permiten ampliar el mercado interno y alcanzar una más amplia reinversión. Por otra parte el cumplimiento de las normas del trabajo debe complementarse por sólidos avances de los sistemas de bienestar, que favorezcan a la totalidad de la clase laboral. El aumento de los salarios y prestaciones y las mejores condiciones de trabajo, deben acompañarse con un incremento real de productividad para evitarse problemas inflacionarios y aumentos en el costo -

de la vida, que perjudicaría a los propios trabajadores y el incremento de la productividad no debe deteriorar una mayor oferta de empleo ya que se agravaría este problema.

En lo relacionado al movimiento laboral la fuerza de este frente al gobierno y a la iniciativa privada, se canaliza por lo general a través de las confederaciones sindicales que son las representantes de los trabajadores. Son grupos de presión importantes, donde su esfuerzo se orienta a conquistas económicas y a participar políticamente si es necesario.

El sindicalismo contemporáneo se puede esquematizar de la siguiente forma:

- 1o. El Congreso del Trabajo, que agrupa principalmente a la C.T.M., y a la C.R.O.M; La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC); La Confederación Obrera Revolucionaria -- (COR); La Confederación General de Trabajo (CGT); y La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado - (FSTSE).
- 2o. Los Sindicatos de empresas descentralizadas, como los de petróleo, electricistas, azucareros, etc.

30. El Frente Sindical Independiente, formado entre otras agrupaciones por el STUNAM -de la Universidad Nacional-, el Movimiento Revolucionario del Magisterio, etc.
40. El Movimiento Sindical Ferrocarrilero.
50. El Frente Auténtico de Trabajadores (FAT), afiliado al Congreso Mundial del Trabajo, y a la Confederación Latinoamericana del Trabajo.
60. La Unidad Obrera Independiente, y
70. La Federación Nacional de Sindicatos Independientes de Monterrey, N.L.

Los especialistas en sociología del trabajo señalan "que las reivindicaciones obreras se transforman necesariamente en un programa económico, pero ¿qué lugar puede ocupar semejante programa en una acción de conjunto del movimiento obrero, ya que el partido institucional no le permite asociarse directamente a la política y pretende controlarlo a través de las curules de las cámaras?"

No se debe olvidar que el movimiento obrero no puede aislarse de la evolución social en su conjunto, lo que implica que debe participar activamente en la transformación política de la República e interesarse por el desarrollo en todos los aspectos.

En la lucha política de clases, la organización es el arma más importante, a medida que se acentúan más las crisis actuales la unidad de la clase obrera organizada debe hacerse más poderosa, ya que ésta unión respaldada con nuestra legislación laboral, que si bien es cierto que generalmente sigue el derrotero que le marca la clase en el poder, no podrá escapar a la escalada que los representantes obreros adquieran cada vez en mayor número tanto en el Senado como en la Diputación y no sea únicamente como control gubernamental; esa es la fuerza política real del movimiento obrero.

Con respecto a la rama industrial a la que pertenezca un determinado sindicato y su trayectoria en las relaciones obrero patronales, estas variables externas muy ligadas al poder sindical nacional y a su estructura, deben ser analizadas específicamente, no pudiéndose realizar un comentario a manera de guía, ya que como se mencionó son problemas específicos, sin embargo se debe tomar en cuenta que cuando la rama industrial a la que pertenece un sindicato es vital para el desarrollo del país, seguramente las otras fuerzas que participan (estado y empresarios) no permitirán que la toma de decisiones de un sindicato sea totalmente autónoma. A pesar de ello como representante sindical o como asesor de los sindicatos, se debe pulsar la fuerza que un grupo obrero tiene para

que logre ejercer presión justa sobre sus peticiones y pueda crear conciencia de lucha para lograr lo que pretende.

3.3.2. El Proceso de la Negociación Colectiva.

3.3.2.1. Actividades Permanentes.

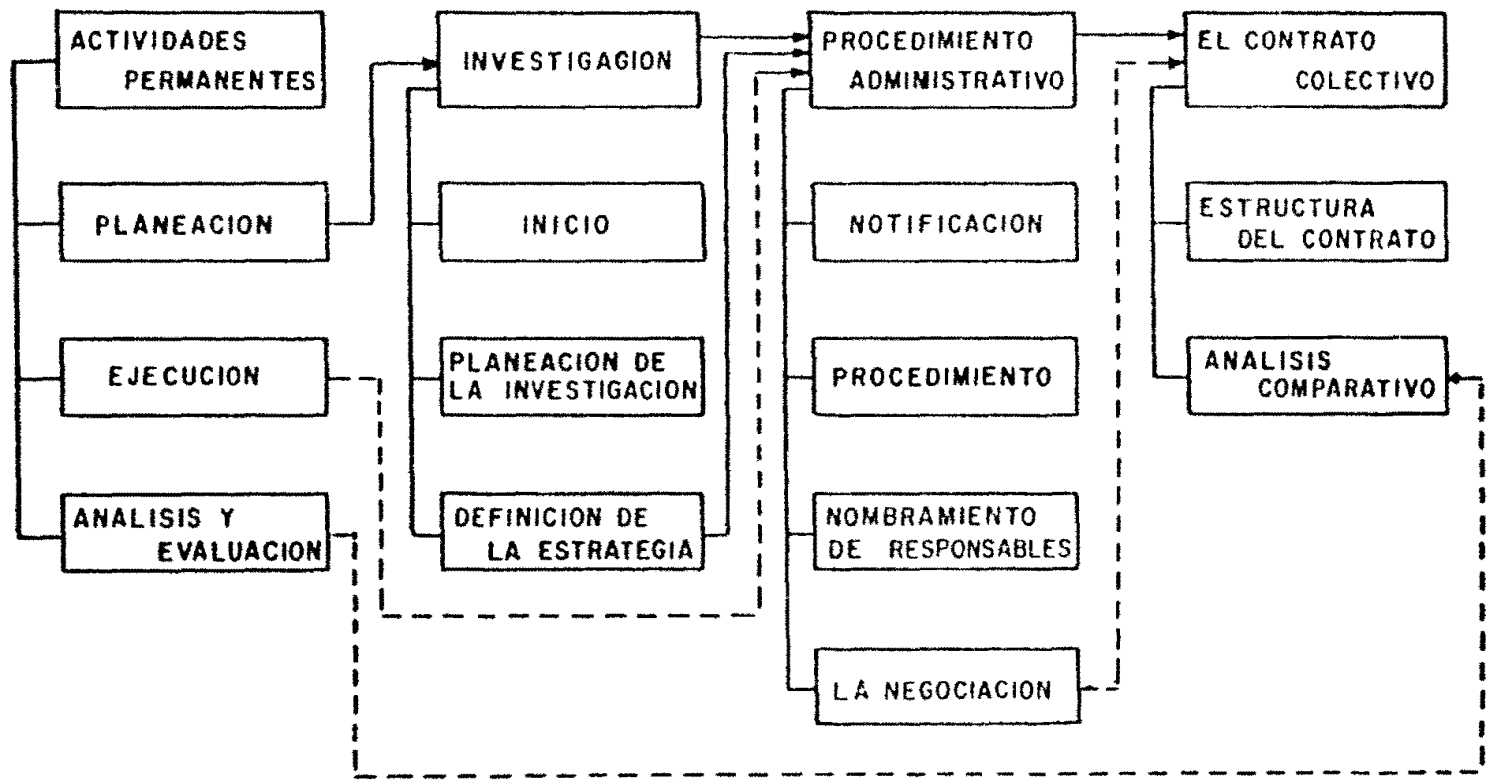
Las actividades permanentes se componen de tres grandes etapas que son la planeación, la ejecución y el análisis y evaluación, estas como lo indica su título se encuentran involucradas en todo momento, desde el inicio de la negociación hasta la aplicación del contrato y durante la vigencia del mismo.

Planeación

Como ya lo habíamos anotado anteriormente los contratos pueden ser llevados a cabo por una sola empresa y varios sindicatos, varias empresas y un solo sindicato o varios sindicatos y varias empresas.

Para efectos de uniformar un proceso de negociación colectiva -que ha pesar de que ya lo habíamos anotado anteriormente no se ajusta aún marco de acción determinado-, en términos generales se pueden planear perfectamente las principales actividades. ¿Cuál es el papel del economista dentro de las actividades continuas?

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA



Un economista asesor de un sindicato tiene un trabajo constante, antes, durante y después de la negociación colectiva y durante la vigencia del contrato, ya que una vez firmado este, se debe evaluar y se deben de planear las actividades para la siguiente revisión; también debe de analizar y estar atento a los posibles problemas que se presenten durante la vigencia del contrato y que no se hayan detectado en anteriores revisiones, con el fin de insertarlos en posteriores negociaciones.

Según el artículo de la Ley Federal del Trabajo, es obligación de los patrones y de los trabajadores el revisar su contrato cada 2 años en forma general y cada año revisar únicamente lo relacionado a la cláusula salarial.

Para tal efecto el economista debe programar las actividades de tal manera que en un año se planee la revisión de la cláusula salarial y en ese mismo año y el siguiente se planee en forma paralela tanto la revisión general, como la salarial, ya que bianualmente se negocian ambas cosas.

A continuación se anotará un ejemplo de las principales tareas que se deben tomar en cuenta para llevar a feliz término una firma de contratación colectiva, asignándole a cada tarea los tiem-

pos que se llevará su ejecución. La última será la evaluación - en donde se analiza si se cumplieron los objetivos perseguidos - por los trabajadores, en caso negativo las fallas serán el primer antecedente para la planeación y ejecución de la negociación siguiente.

Es importante que en esta etapa de planeación se elaboren gráficas o redes de las actividades y se sigan tal y como estas lo estipulen, ya que otro aspecto importante de una negociación es el tiempo con el que se cuenta, debido a la presión que existe de un estallamiento de huelga.

Listado de actividades:

- Aprobación del contrato
- Reproducción del contrato
- Discusión del contrato aprobado, detectar fallas.
- Análisis de cómo se realizó la negociación anterior
- Estudios de contratos vigentes en la rama
- Estudio comparado de salarios y condiciones de trabajo en la rama.
- Estudio sobre costos de vida
- Integración de la información.
- Presentación del estudio económico-laboral (primer año).

- Fijar fecha de asamblea para discusión con los trabajadores (petición salarial anual), discusión del pliego petitorio.
- Establecer criterios para integrar el pliego petitorio definitivo y establecer el porcentaje de incremento salarial definitivo de la revisión anual
- Recopilación de experiencias dentro de la planta durante la vigencia del contrato para que se concreten posibles problemas y se incluyan en el siguiente contrato.
- Preparar borradores del pliego petitorio (revisión bianual).
- Discutir borrador ante alguna comisión especial de representantes obreros o bien representantes de la Federación o Confederación.
- Nueva asamblea para presentar pliego de peticiones definitiva.
- Emplazar a huelga.
- Presentación del pliego de peticiones a la empresa.
- Informarse sobre el representante empresarial en la negociación.
- Organizar el procedimiento administrativo.
- Entregar el estudio económico-laboral a los representantes del sindicato, que participarán en la negociación para su estudio.
- Ensayo de negociación con base en la estrategia planteada.
- La negociación
- Evaluación de la negociación,

STATE OF MICHIGAN

STATE OF MICHIGAN

REVENUE	1901	1902	1903	1904	1905	1906	1907	1908	1909	1910	1911	1912	1913	1914	1915	1916	1917	1918	1919	1920
State Tax																				
Local Tax																				
Interest																				
Dividends																				
Gifts																				
Gratuities																				
Income Tax																				
Excise Tax																				
License Tax																				
Transfer Tax																				
Other																				
Total																				

CONTINUED ON REVERSE PAGE

STATE OF MICHIGAN

Es importante hacer notar que esta etapa debe quedar perfectamente bien planeada, ya que de ella depende que la negociación y la firma del contrato resulten satisfactorias, debido a que dentro del proceso es lazo de unión con las actividades de investigación y así sucesivamente hasta finalizar el recorrido .

Si no están contempladas todas las actividades y si el tiempo para su desarrollo no es el suficiente puede fracazar todo el programa.

E j e c u c i ó n

Esta fase de las actividades continuas representa la fase operativa, desde el inicio hasta el final de la negociación colectiva, o sea desde que se establecen las pláticas hasta la firma del contrato colectivo.

La fase de ejecución esta enlazada con el procedimiento administrativo porque es la que refleja la materialización misma de la negociación. En la ejecución deben quedar sentados los aspectos de -- planeación de las actividades, la ejecución misma y su evaluación; podríamos decir que es la parte subjetiva o material de las negociaciones pero que tiene una gran influencia en la toma de decisiones, porque incluso puede influir en el estado de ánimo de los represen-

tantes, en su disposición psicológica para negociar e incluso - cuando intervienen negociadores neutrales (oficiales o no), si estas actividades están perfectamente organizadas y coordinadas, puede haber grandes posibilidades de éxito para el sector de los trabajadores.

En realidad aún cuando la parte de ejecución, según el diagrama y la gráfica es cuando se empieza a organizar el proceso administrativo, ésta se encuentra involucrada durante el proceso, porque como ya lo mencionamos antes, es la materialización de la negociación, en esta etapa nos damos cuenta, si la etapa de planeación y de investigación, así como el estudio económico-laboral, funcionaron y estuvieron acordes a la realidad y a las variables externas.

Evaluación

La evaluación de lo obtenido en la negociación, se realiza llevando a cabo un análisis comparativo de lo planeado con lo obtenido, para tal efecto se debe estructurar el índice de cada uno de los temas que se incluyen en el contrato, sometiendo estos a discusión y análisis, por el propio asesor económico y los representantes sindicales.

Esta actividad queda enlazada con la última etapa del proceso y se debe realizar dos veces durante la vigencia del contrato, la primera para la evaluación de la cláusula salarial y la segunda para la evaluación del contrato en general.

3.3.2.2. Investigación.

El establecimiento de una negociación y firma de contrato colectivo nos muestra el conflicto de intereses económicos que surgen entre trabajadores y patrones y que en las negociaciones se establece la proporción de la retribución de la producción que cada uno recibe.

Un estudio económico debe prestar atención o contemplar las negociaciones de trabajadores y patrones como un enfrentamiento de dos clases sociales diferentes, en donde la primera solicita condiciones de trabajo más económicamente justas y para ello investiga las consideraciones económicas que las fundamentan, y la otra trata de obtener reducciones cada vez más considerables en sus costos y cada vez mayores utilidades.

Planeaciones de la Investigación.

Las demandas económicas que un sindicato presenta en cualquier negociación depende de varios factores, como la estrategia en sí;

la situación de la prosperidad de la empresa; las condiciones económicas en general; las demandas que han sido presentadas en negociaciones anteriores, en empresas similares y los problemas particulares de condiciones de trabajo internas; pero cualquiera que sea la naturaleza de las demandas específicas que se presentan, las exigencias económicas, son necesariamente las básicas, ya que son los justificantes de los obreros para participar en la distribución del producto total.

Con base en la afirmación anterior, la elaboración de un estudio económico laboral para la revisión de un contrato colectivo abarca las siguientes áreas de investigación:

Áreas Macroeconómicas

- a) Evolución de la economía y su influencia en las relaciones obrero-patronales.
- b) El mercado de trabajo.

Áreas Microeconómicas.

- a) Salarios
 - Estructura de salarios
 - Nivel de ocupación
 - Costo de vida

- Utilidad de la empresa.
- Productividad
- Situación salarial antes del contrato
- Poder adquisitivo y precios
- Otros factores

b) Normas de trabajo

c) Prestaciones sociales.

Las relaciones entre trabajadores y patrones pueden ser comprendidas sólo si se tiene cierto conocimiento del ámbito donde se producen . Las relaciones están condicionadas por su ambiente y a su vez producen un impacto significativo en ese ambiente.

Evolución de la Economía y su Influencia en las Relaciones Obrero-Patronales.

Las características que guarda la situación laboral en nuestro país se encuentra muy vinculada al patrón de desarrollo adoptado en las últimas décadas. La estrategia económica seguida propició la aparición de amplios desajustes estructurales que se manifestaron en el mercado de trabajo en una participación sindical condicionada y una inequitativa distribución de la riqueza.

Las elevadas tasas de crecimiento económico, los aumentos en la productividad y los esfuerzos de política social no lograron evitar que se mantuviera el desempleo, y la explotación.

La producción se basó en una política de industrialización con el empleo de tecnologías inadecuadas y con una orientación a la sustitución de importaciones de bienes de consumo final, esto requirió elevados niveles de protección, subutilización de la capacidad instalada, falta de competitividad, utilidades excesivas, deformación del mercado interno y un alto gasto en bienes suntuarios.

El comportamiento de la economía determinó la evolución que siguieron los salarios, la productividad, las relaciones obrero patronales, etc., Se estima que en 1976 la población económicamente activa alcanzó la cifra de 17.5 millones. De ella alrededor del 91 se encontraba en posición de desempleo abierto. Los salarios que son un mecanismo directo en cualquier estrategia orientada a influir en la distribución de los beneficios ya que constituye su única fuente de ingresos, se calcula que de los 17.5 millones de población económicamente activa sólo 10.5 millones eran asalariados en 1976 o sea el 60% del total.

De los trabajadores registrados en el INFONAVIT, se calcula que 4 de cada 5 trabajadores, percibían en 1975 un salario básico inferior a

los 2 mil pesos mensuales y que sólo uno de cada 20 alcanzaban ingresos superiores a 4 mil al mes.

Las condiciones de trabajo, y en especial las medidas de seguridad, higiene y recreación, inciden de manera directa en el bienestar del trabajador y a este respecto entre 1960 y 1970 del total de víctimas de riesgos profesionales el 90% se debió a accidentes de trabajo y sólo el 10% a enfermedades profesionales y de tránsito.

La capacidad y adiestramiento del trabajador en todos sus niveles es sumamente importante y su desarrollo ha sido precario en nuestro país. También existe una gran deficiencia en la orientación profesional y ésta no ha estado vinculada a los requerimientos del aparato productivo.

Es decir, sin realizar un análisis a conciencia de la influencia que han tenido las relaciones obrero patronales, no podríamos ubicar un estudio laboral a nivel de empresa; se ha visto a través del tiempo que a pesar de que el movimiento sindical mexicano en número es fuerte, tal vez no lo ha sido en términos de grupo de presión, debido al poder institucionalizado que tenemos y por tal motivo en estas condiciones es bajo las cuales el economista debe actuar, sino de lo contrario su participación como asesor no tendría objeto, ya que las peticiones que propusiera estarían fuera --

de la realidad, o bien no resolverían el verdadero problema de la clase trabajadora.

Mercado de Trabajo

El mercado de trabajo difiere en diversos e importantes aspectos de los mercados de mercancías. No puede compararse y adquirirse legalmente la propiedad de los trabajadores, además lo que el patrón adquiere son los servicios de la fuerza de trabajo y no a los obreros. El individuo provee de servicios laborales y no es un objeto, por tal motivo, la capacidad, la iniciativa y la disposición del trabajo producen su efecto en el mercado de trabajo; el vendedor de su fuerza de trabajo debe cumplir con los servicios personalmente. En consecuencia las condiciones bajo las cuales trabaja, el trato que recibe de su patrón y sus relaciones son tan importantes como el salario que recibe.

Para nuestro estudio en cuestión es importante analizar que es lo que determina el mercado de trabajo en general y cuáles son los elementos que lo componen, ya que esta variable macroeconómica va a tener una gran influencia en cualquier negociación colectiva que se realice, porque un conocimiento preciso de la situación que guarda el mercado puede en un momento dado "inclinarse la balanza" hacia uno u otro lado, por tal motivo analizaremos los determinantes de la fuerza laboral:

Según Pearce Davis y Gerard J. Matchett en su libro "Economía - Laboral Moderna", la fuerza de trabajo tiene por lo menos cuatro dimensiones.

Depende de:

- a) La población total del país.
- b) La proporción de fuerza laboral en la población (Población Económicamente Activa).
- c) El número de horas de trabajo cumplidas por semana, por año o por mes.
- d) La cantidad y la calidad del esfuerzo realizado por los obreros considerados individualmente, es decir, el nivel general de eficiencia de la fuerza laboral.

Es importante tomar en cuenta que a corto plazo, las variaciones de la fuerza de trabajo dependen de los cambios que se produzcan en el aumento o disminución de la incorporación a la fuerza de trabajo por parte de la población. El aumento neto de esta incorporación (jóvenes que ingresan a la fuerza de trabajo, menos los retiros de personas ancianas), da cambios sumamente pequeños en lapsos cortos, por lo cual para periodos de estudio cortos no son tan importantes, sin embargo - pueden servir de argumento cuando se realiza un análisis histórico.

Con respecto a la dimensión de la fuerza laboral se deben tener en cuenta las fluctuaciones que ésta sufre en períodos de crisis y en períodos de recuperación, hay una serie de argumentos al respecto; se dice que en épocas de crisis al reducirse los ingresos familiares y pérdidas de trabajo, esto induce a otros miembros de la familia a ingresar a la fuerza laboral, en su intento por mantener el mismo nivel de ingresos familiares pero estos se retiran en cuanto la prosperidad aparece y se traduce en ingresos reales más elevados.

También se dice que cuando los ingresos reales son elevados y los trabajos abundan aumenta el número de individuos dispuestos a buscar trabajo y tienden a retirarse de la fuerza de trabajo, cuando el trabajo escasea y existe gran competencia en el mercado.

Pero no solamente se debe tomar en cuenta para efectos de nuestro estudio al mercado de trabajo en términos tan generales, aun cuando es importante su conocimiento ya que nos da el marco de acción. La variable que más se debe tomar en cuenta es la composición de la fuerza de trabajo por categoría ocupacional y por posición en la ocupación, ya que a diferencia del análisis anterior en donde la fuerza laboral en el corto plazo no sufre grandes fluctuaciones ;

según su categoría y su posición si sufren cambios con
siderables en el corto plazo, debido a la movilidad que
existe en la población y este fenómeno si es muy signifi
cativo en el corto plazo.

En México en los últimos cuarenta años la estructura ocu
pacional ha sufrido grandes modificaciones, a continua-
ción presentamos, el comportamiento de este fenómeno.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA POR RAMA DE ACTIVIDAD
Y POSICION DE LA OCUPACION.

(Miles de Personas)

1950

RAMA DE ACTIVIDAD	Suma	Obreros	Empleados	Patrones o Empresarios	Trabajan por su cuenta	Ayudan a la familia sin retribución
TOTAL	6 272.1	2 947.3	883.7	98.4	3 398.5	974.0
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca	4 823.9	1 417.8	13.1	14.2	2 521.6	657.1
Industrias						
Extractivas	97.1	75.9	13.3	0.5	4.9	2.5
Transformación	972.6	568.7	93.9	15.7	254.3	39.8
Construcción	224.5	182.8	8.8	0.9	23.7	8.5
Electricidad y Gas	24.9	12.7	8.8	0.2	2.9	0.3
Comercio	684.1	23.5	152.5	29.9	435.1	47.1
Transportes	210.6	77.9	103.4	1.7	24.9	2.7
Servicios	879.5	374.9	334.9	7.0	106.2	6.4
Actividades insuficientemente especificadas	354.9	213.1	106.0	2.3	24.9	9.6

FUENTE : Muestreo del VI Censo General de Población.- Dirección General de Estadística.-
Secretaría de Industria y Comercio.- Cuadro 12, pág. 66

POBLACION ECONOMICA PLATE ACTIVO POR RAMA DE ACTIVIDAD
Y POSICION EN LA OCUPACION
(Miles de Personas)
1 9 6 0

RAMA DE ACTIVIDAD	S u m a	Empresarios	Empleados	Patrones o Empresarios	Trabajan por su cuenta	ayudan a la familia o a comunidad
T O T A L	11 291.3	5 724.4	1 417.2	37.6	3 793.1	111.0
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	6 024.1	3 323.4	27.0	19.5	2 617.4	100.5
Industrias						
Extractivos	141.1	114.7	10.0	1.5	5.8	0.1
Transformación	1 920.9	1 075.1	101.2	20.2	257.6	2.3
Construcción	427.2	335.1	20.2	3.1	45.5	0.3
Electricidad y Gas	41.3	20.6	10.7	1.3	2.7	0.04
Comercio	1 071.9	20.0	327.8	25.0	535.2	5.9*
Transportes	355.1	22.3	92.4	2.9	19.3	0.1
Servicios	1 519.1	605.3	765.0	13.3	132.1	0.3
Actividades insuficientemente especi- ficadas.	61.6	45.4	17.9	1.8	0.5	0.05

CEC-1960: VIII Censo General de Población 1960.- Dirección General de Estadísticas.- Secretaría de Industria y Comercio.-

(Rectificación a los cuadros 25, 26 y 27 del Resumen General ya publicado)

Cuadro 25, pág. 1.

ESTADÍSTICA DE LA FUERZA DE TRABAJO Y SALARIOS

Por sexo de activo, edad y educación
 en el período
 (1960-1970)

Posición en el trabajo	Total	Agricultura, ganadería y caza	Industria y construcción	Comercio	Transporte y comunicaciones	Servicios	Administración pública	Condominio	Inactivo	Servicio	Industria y construcción
Trabajadores de planta y temporales	12 211.1	5 111.1	2 111.1	2 111.1	2 111.1	2 111.1	2 111.1	2 111.1	1 111.1	2 111.1	2 111.1
Trabajadores de planta	7 977.9	4 277.9	1 777.9	1 777.9	1 777.9	1 777.9	1 777.9	1 777.9	1 777.9	1 777.9	1 777.9
Trabajadores temporales	4 233.2	833.2	333.2	333.2	333.2	333.2	333.2	333.2	333.2	333.2	333.2
Trabajadores de planta de campo	2 511.1	1 211.1	511.1	511.1	511.1	511.1	511.1	511.1	511.1	511.1	511.1
Trabajadores de planta de oficina	2 466.1	1 066.1	266.1	266.1	266.1	266.1	266.1	266.1	266.1	266.1	266.1
Trabajadores de planta de hogar, familia, hotel, etc.	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores de planta de campo	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores de planta de oficina	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores de planta de hogar, familia, hotel, etc.	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores de planta de campo	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores de planta de oficina	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores de planta de hogar, familia, hotel, etc.	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores de planta de campo	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores de planta de oficina	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Trabajadores de planta de hogar, familia, hotel, etc.	1 000.0	500.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

BIBLIOTECA

Publicado por el I. C. de la Población y Vivienda.- Dirección General de Estadística.- Secretaría de Industria y Comercio
 cuadro 40, pág. 711.

El análisis del número de horas que emplea la fuerza de trabajo para desempeñar sus labores y el esfuerzo realizado dentro de las plantas, se debe llevar a cabo, por medio de estudios específicos, por rama y por empresa -- con base en la información obtenida directamente en los centros de trabajo o bien el análisis a nivel de rama se puede elaborar recurriendo a las fuentes oficiales donde existe información sobre horas trabajadas en algunas ramas industriales representativas. Se anexan algunos cuadros sobre esta información para ejemplificar el tipo de información que podría ser necesario.

RESUMEN GENERAL POR DISTRITOS Y CLASES DE ACTIVIDAD, 1972

DISTRITO Y CLASE DE ACTIVIDAD	TIEMPO MEDIO TRABAJADO EN LA SEMANA (HORAS)				SALARIO MEDIO PAGADO EN LA SEMANA (IMPUS)				SALARIO HORARIO (IMPUS)			
	TOTAL	ORDINAR	EXTRAJO	OSTAJO	TOTAL	ORDINAR	EXTRAJO	OSTAJO	TOTAL	ORDINAR	EXTRAJO	OSTAJO
PROMEDIO GENERAL	44.66	43.05	6.80	43.44	445.82	403.16	130.32	504.81	9.99	9.37	17.93	11.62
CAJEME	44.50	43.01	7.20	44.59	430.88	401.61	131.00	464.67	9.25	9.42	13.20	16.42
CHICHUAS	44.04	44.01	4.75	33.76	386.31	368.98	87.94	316.53	9.32	9.28	17.47	11.20
MAESTRO FEDERAL	44.61	43.27	7.70	43.23	510.82	477.02	156.61	597.43	11.57	11.04	17.60	13.82
GUAYMALAZAPA	43.35	42.65	2.61	47.52	393.12	366.93	99.16	432.47	8.64	8.12	15.32	6.81
LEON	44.58	43.89	6.63	46.04	322.15	451.96	141.01	715.35	8.08	8.94	20.34	1.63
MEXICALTE	32.34	32.43	4.52	32.55	437.31	421.31	127.55	716.20	12.59	12.99	15.57	12.11
MEXICO	42.20	43.07	4.00	44.03	426.14	338.53	113.05	642.49	9.07	7.61	16.48	12.75
MONTENEGRO	45.10	44.54	5.04	37.70	588.80	550.41	121.15	420.89	8.91	7.99	17.03	11.10
ORIZABA	39.23	38.93	4.40	42.54	329.51	291.00	74.71	366.36	8.70	8.54	16.14	6.40
PUEBLA	43.41	43.47	9.07	36.87	393.55	385.14	111.04	314.21	8.37	8.31	18.87	1.11
SAN LUIS POTOSI	40.24	40.32	4.32	41.63	285.55	262.91	51.71	716.11	6.98	5.78	11.49	5.26
TAMPICO	41.24	39.40	4.00	37.50	350.44	327.50	99.97	326.40	6.95	6.28	14.00	6.43
PREPARACION DE INSTRUMENTOS, EQUIPOS Y ENLATADO DE LAMINAS	42.21	41.33	3.10	35.31	316.22	298.55	76.44	956.56	6.90	6.23	10.90	12.12
PREPARACION DE CLASES QUIMICAS, INORGANICAS Y EN FUNDICION	45.45	44.23	4.90		421.74	358.26	111.93		9.23	9.02	13.00	
PREPARACION DE INSTRUMENTOS, EQUIPOS Y ENLATADO DE LAMINAS Y ACCESORIOS	42.21	40.44	3.70	40.32	295.81	237.32	61.54	642.49	6.27	6.04	12.15	9.22
PREPARACION DE TABLAS Y SOPORTES DE CALCULO Y DE GRABACION	31.11	32.08	4.31		510.89	494.76	142.27		16.10	5.61	17.12	
REVISION DE TRABAJO	42.20	43.93	3.35	46.82	319.40	315.12	67.19	316.89	7.56	6.84	12.56	6.12
REVISION DE PROYECTOS DE BARRAS Y PASTILLAS	46.32	45.94	6.12	47.14	415.71	390.84	122.22	526.45	8.72	8.23	15.64	11.97
REVISION DE DISEÑOS, BOMBAS Y COMPONENTES	43.32	43.32	4.10	43.31	326.22	293.40	115.84	391.10	6.84	6.49	14.20	7.42
REVISION DE PLANOS DE BOMBAS	42.14	42.20	3.10	40.21	419.12	421.82	80.57	736.15	6.86	6.97	15.99	5.93
REVISION DE LAMINAS Y PASTAS METALICAS	45.48	45.20	4.31	38.54	497.59	440.32	111.70	423.12	8.93	8.29	12.54	7.40
REVISION DE PLANOS, MONTAJES METALICOS Y MECANICOS	42.20	43.40	3.20	41.89	322.85	314.65	74.94	319.41	7.82	7.16	16.14	5.10
REVISION DE PROYECTOS MECANICOS PARA EQUIPOS	40.32	43.54	4.00	38.31	315.25	324.57	112.24	319.24	7.76	6.29	13.54	9.02
REVISION DE TRABAJO	32.34	31.33	4.00	42.23	290.18	237.32	71.24	290.25	6.99	6.72	14.41	4.93
REVISION DE PROYECTOS, BOMBAS METALICAS Y PASTILLAS	41.13	43.37	6.27	41.36	394.15	356.63	84.54	531.35	6.89	6.12	15.65	13.44
REVISION DE PLANOS	40.32	40.27	4.91	47.50	423.25	331.94	139.25	544.13	5.84	9.76	24.23	13.40
REVISION Y ENLATADO DE ALUMINIO	32.34	28.55	3.15	37.21	248.21	224.14	80.34	248.19	6.19	7.72	11.27	5.63
REVISION DE TRABAJO Y BOMBAS Y EQUIPOS METALICOS	45.32	45.89	9.07	42.54	427.32	375.94	144.70	644.10	9.33	8.28	16.33	14.98
REVISION DE PLANOS Y CALCULOS	40.32	40.40	7.91	40.22	407.02	375.55	71.10	436.45	6.41	6.67	13.11	9.40
REVISION DE PLANOS Y MONTAJES DE EQUIPOS METALICOS	42.20	40.95	6.27	41.22	415.42	421.35	144.15	426.45	6.99	6.59	11.65	6.54
REVISION DE BOMBAS METALICAS Y EQUIPOS METALICOS	45.70	46.25	5.02	45.40	246.44	291.40	47.22	246.40	5.19	6.34	8.21	5.00
REVISION DE PLANOS, BOMBAS METALICAS Y EQUIPOS	40.24	43.07	4.00		319.74	339.44	62.54		6.00	7.94	13.00	

RESUMEN GENERAL POR DISTRITOS Y CLASES DE ACTIVIDAD, 1972

DISTRITO Y CLASE DE ACTIVIDAD	TIEMPO MEDIO TRABAJADO EN LA SEMANA (EN HORAS)				SALARIO MEDIO PAGADO EN LA SEMANA (PESETOS)				SALARIO HORARIO (PESETOS)			
	TOTAL	OPINAR	EXTERNO	DE 17,00	TOTAL	OPINAR	EXTERNO	DE 17,00	TOTAL	OPINAR	EXTERNO	DE 17,00
PAPERACION DE MUEBLES DE MADERA	49,93	49,46	6,50	34,26	329,70	307,71	87,41	342,46	7,19	6,77	13,10	14,93
PAPERACION DE PASTAS DE CELULOSA Y PAPEL DE TODAS CLASES	49,12	49,50	7,00	48,67	446,13	374,41	114,05	399,47	9,27	6,81	10,67	24,74
PAPERACION DE CARTONES, LAMINAS DE FIBRA Y CARTUCHILLO	49,34	49,37	9,25	39,66	337,82	324,92	29,05	374,49	7,56	7,10	15,23	22,63
EDICION DE PERIODICOS Y REVISTAS	49,35	49,49	12,45	37,30	463,50	399,11	145,00	334,10	10,27	8,06	15,45	24,46
EDICION DE LIBROS Y SIMILARES	49,47	49,23	1,45	42,63	437,03	367,70	170,51	425,00	8,85	6,56	14,10	9,15
IMPRESION LITERARIA Y ENCUADERNACION	49,33	49,29	7,49	37,41	452,67	407,13	135,49	359,47	9,11	8,05	17,81	13,17
CURTIDO Y ACABADO DE CUERO SUELO	49,40	49,42	6,45	39,43	384,51	339,37	44,11	444,10	6,48	7,01	12,70	11,45
PRODUCCION DE LANTAS Y CERRAJES	49,25	49,33	4,76	39,26	474,73	392,49	211,81	1000,49	14,46	16,00	31,31	27,79
PROCESACION DE LANTAS Y CERRAJES	49,43	49,11	9,83	39,23	285,24	245,24	124,81		6,73	6,00	12,64	
PAPERACION DE ARTIFICIOS DE FUEGO Y DE JUEGO	49,34	49,25	6,26	49,23	445,42	394,20	176,13	734,33	9,41	8,77	14,39	11,26
PAPERACION DE ACCIONES, PESOS Y MONEDAS	49,23	49,00	9,51		479,22	399,60	95,63		8,83	8,42	17,41	
PAPERACION DE FIBRAS SINTETICAS	49,27	49,54	5,04		417,46	394,79	122,11		8,35	8,13	17,43	
PAPERACION Y REVELADO DE FOTOGRAFIA Y FOTOCOPIADO	49,34	49,32	6,59	39,81	419,52	391,69	22,84	332,36	9,37	8,04	17,00	8,74
PAPERACION DE JARONES, IMPRESIONES Y LAMINAS PRODUCTAS	49,27	49,87	6,45	37,94	471,74	392,49	231,12	644,12	10,32	8,67	23,44	13,55
PAPERACION DE VELAS Y MEZCLADORAS	49,38	49,44	7,17	49,77	284,50	244,92	199,87	324,46	6,20	6,01	14,55	7,37
PAPERACION DE CEMENTOS Y PESTICIDAS	49,42	49,81	6,51	49,76	342,78	336,69	95,13	394,39	7,94	7,40	19,86	8,71
PAPERACION Y REVELADO DE INTERFICIONES, PARTICULOS Y PRODUCTOS SIMILARES	49,46	49,05	5,27	48,66	374,44	311,90	35,00	905,00	7,17	6,92	19,40	10,27
PRODUCCION DE CABLES Y CABLES DE ALAMBRE DE CABLES MINERALES	49,39	49,41	6,59	37,29	384,74	344,81	69,43	411,00	7,14	8,06	14,74	13,14
PRODUCCION DE SUELOS PLASTICOS Y SINTETICOS	49,32	49,48	8,26		346,74	336,46	179,23		8,14	7,44	21,44	
PAPERACION DE FIBRAS DE VIDRIO, CRISTAL, CRISTALERIA Y VIDRIO DE COLORES	49,34	49,42	6,83		332,00	301,10	85,44		7,14	6,76	12,74	
PAPERACION DE FIBRAS, FIBRAS Y CABLES FIBROSICOS DE VIDRIO	49,33	49,44	6,42	47,89	384,74	344,81	69,43	344,81	6,91	8,26	15,11	8,57
PAPERACION DE PARTICULOS DE VIDRIO Y FIBRAS	49,47	49,83	7,41	47,28	489,25	342,74	111,41	442,42	6,13	7,39	14,74	10,27
PAPERACION DE CEMENTO ALUMINICO	49,47	49,54	6,49	39,46	441,28	405,34	122,11	434,30	6,73	9,11	17,44	9,57
PAPERACION DE MUEBLES, TUBOS, BARRAS Y CABLES DE ALAMBRE DE ALAMBRE A BASE DE COBRE	49,34	49,44	6,51	49,32	394,22	354,23	101,13	344,30	7,20	6,73	15,44	8,26
INDUSTRIA DE FABRICACION PRIMARIA DE HIERRO Y ACERO	49,47	49,43	5,74	38,81	374,44	342,14	104,13	494,30	6,29	6,27	14,74	12,71
INDUSTRIA DE FABRICACION PRIMARIA DE COBRE Y SUS ALIADOS	49,44	49,87	7,72	39,52	441,07	339,10	112,13	344,20	7,95	7,89	15,74	8,17
INDUSTRIA DE FABRICACION PRIMARIA DE ALUMINIO Y SUS ALIADOS	49,28	49,23	5,16	48,28	474,17	395,19	34,24	474,39	6,82	8,09	14,00	9,79
INDUSTRIA DE FABRICACION PRIMARIA DE SODIO Y SUS ALIADOS	49,47	49,53	10,43	47,00	417,44	352,44	274,17	474,13	13,35	12,94	25,74	13,74
PAPERACION DE CABLES PARA TELECOMUNICACIONES	49,46	49,19	8,13	49,00	422,51	332,87	74,41	404,87	6,97	6,74	17,47	13,13
PAPERACION DE CABLES PARA TELECOMUNICACIONES	49,19	49,41	7,77	49,44	354,50	330,93	110,43	434,39	6,11	6,42	14,39	15,12
INDUSTRIAS Y FABRICACION PRIMARIA DE HIERRO Y ACERO	49,45	49,24	6,43	48,18	444,34	344,34	112,13		6,97	6,69	15,44	
INDUSTRIAS Y FABRICACION PRIMARIA DE COBRE Y SUS ALIADOS	49,27	49,11	8,93	47,71	431,43	334,74	110,74		10,32	10,24	21,42	

FUENTE: Estadística de Salarios Industriales
 Dirección General de Estadística,
 Secretaría de Industria y Comercio.

Estructura de los Salarios.

Las tasas de salarios son la parte más importante tanto de un contrato colectivo como del estudio económico-laboral que los fundamentan. La distribución de los resultados de la producción entre los obreros y los patrones constituye su función - más importante, cuando los salarios se dan en función del tiempo de trabajo realizado determinan la porción de la producción negociada por los trabajadores. También están en función de la porción que reciben los patrones, en el sentido de que los dueños de cualquier empresa reciben como compensación la diferencia entre los costos de producción, incluidos los costos por salarios y los ingresos obtenidos.

La estructura de salarios se materializa en una tabla de cantidades de dinero que representan las cargas de trabajo y que se les denomina tabulador de salarios, establecidas por acuerdo de -- contrato, por medio del cual la empresa está comprometida a pagar a sus empleados las cantidades establecidas en dicha tabla. Hay dos formas de pago, el primero se relaciona con los pagos de salarios en término de horas, días, semanas o meses y los segundos son los salarios por compensación a los obreros, de acuerdo a los distintos grados de rendimiento productivo.

La estructura de salarios por tiempo varía desde tasas de salarios informales o históricamente fijados, de carácter personal, sobre la base de un ordenamiento de tareas, o mediante el empleo de principios cuidadosamente formulados de valuación de tareas. Los salarios a destajo, se formulan generalmente sobre la base del análisis de métodos y movimientos, estudios de tiempos y niveles normales de producción.

La estructura de salarios debe ser tal, o planteada en el estudio de tal manera que los trabajadores la acepten como retribución adecuada a sus capacidades y responsabilidades, la investigación realizada debe concluir en que por lo menos tan importante debe ser el monto de los ingresos, que cuente con el convencimiento del obrero de que su salario es adecuado en relación a los que reciben sus compañeros, o a los obreros de otras empresas; en suma los salarios deben ser equitativos.

Debe representar para los patrones que dicha estructura salarial sea tal que resulte económica para el manejo de la empresa. El patrón trata de obtener un determinado producto al más reducido costo posible.

La estructura salarial ideal según John J. Dunlop, en su tratado sobre negociaciones colectivas dice que esta "debe ser elaborada, programada y administrada en tal forma que:

- a) Se asigne a cada obrero un trabajo que corresponda a su capacidad .
- b) Cada obrero dará cumplimiento al trabajo asignado con su máxima habilidad y su eficiencia normal.
- c) Iguales salarios para iguales trabajos.
- d) Las diferencias de salarios estarán en proporción a las variaciones en el contenido y a los requerimientos de las diferentes tareas.
- e) Las diferencias de salarios estarán en proporción a las variaciones de la productividad de los obreros.

Como prerequisite para lograr estos fines específicos la estructura salarial misma deberá ser formulada solo con bases científicas y objetivas.

A pesar de que las cláusulas de salarios son de las más importantes de un contrato colectivo, estas aparecen relativamente pocas, en los contratos lo cual obedece a que los tabuladores de salarios raramente se incluyen en el texto del contrato o en algunas ocasiones se incluyen como agregado o como apéndice.

Los salarios a destajo se fijan de acuerdo a los niveles de rendimiento o productividad de los obreros, hay que tomar en cuenta según el tipo de empresa, el salario que se puede fijar o bien si este ya está

está establecido; el análisis que se debe seguir para fijar un aumento salarial implica actitudes diferentes para cada fijación aún cuando las variables que se estudien sean las mismas.

Para que los métodos de pagos de salarios a destajo pueden tener éxito deben darse en una empresa ciertas condiciones específicas:

Primero.

El proceso de producción debe ser bien determinado, esencialmente uniforme, o sea las variaciones en el rendimiento deben ser consideradas como aumentos o disminuciones en el esfuerzo de los trabajadores y no que los procesos productivos estén en función de una adaptación constante por parte del obrero.

Segundo.

Las materias primas y los equipos productivos deben ser uniformes y mantenidos a niveles constantes.

Tercero.

Las unidades de productos deben ser igualmente uniformes.

Cuarto.

La producción normal define la cantidad de trabajo que se supone ha de realizar un obrero experimentado, de habilidad mediana, bajo condiciones normales de producción.

Todo lo anotado anteriormente debe servir de base en la fijación de un nuevo salario, para la revisión de un contrato colectivo, visto como un antecedente. Ahora bien las estructuras salariales siempre han tenido grandes diferencias, de una región a otra, de una rama de actividad a otra y de una empresa a otra aún cuando sea de la misma rama. Para determinar el aumento salarial que quedará incluido en el pliego de peticiones es necesario hacer la siguiente distinción; los salarios en moneda se refieren a la cantidad de pesos y centavos que el obrero recibe en cualquier momento. El término salarios reales representa la cantidad de bienes y servicios que pueden ser compradas con el dinero de los salarios que el obrero recibe. Así los salarios reales comprenden una relación entre el dinero de los salarios y el nivel de los precios al menudeo o el costo de la vida.

Los salarios reales son particularmente significativos en períodos de tiempo. Si los precios se levantan, durante cierto período, en un 50% los salarios monetarios se deberían incrementar en el mismo porcentaje para mantenerse a un nivel constante. Por ejemplo un obrero que ganará \$1.00 por hora al principio del período tendría que recibir \$1.50 por hora al finalizar el mismo, para llegar a estar ni mejor ni peor. Si esto sucediera sus salarios reales permanecerían exactamente igual. De esta manera, el nivel de salarios reales está íntimamente ligado al nivel de vida, o al bienestar económico del --

trabajador y, en igual forma relacionado el costo de vida de la mano de obra que el empresario considera y que influye en la producción de mercancías.

Existe información estadística sobre estructuras salariales, proporcionada por los organismos oficiales, donde se producen estructuras salariales en industrias específicas, y en municipios específicos, de acuerdo a una muestra, estudiada detenidamente, de actividades económicas básicas. También existen estudios sobre estructuras salariales nacionales, regionales e industriales.

Al final de este inciso incluimos información sobre estructura de salarios en algunas empresas seleccionadas por rama de actividad, municipios y ocupaciones.

No queremos decir que la información estadística que proporcionan los organismos oficiales sea la panacea a la solución, ya que en muchos casos no es ni veraz ni oportuna, pero siempre tendremos que basarnos en fuentes que por ser oficiales tendrán que ser argumentos válidos, además de que en caso de que la información no sea oportuna, se cuenta con una serie de mecanismos y técnicas que nos permitirán poder realizar proyecciones que se ajusten a la realidad.

Como ya se anotó anteriormente el estudio de los salarios, es una de las partes más importantes de los contratos y dentro de los estudios económicos -laboral será el aspecto más dinámico que en un momento dado al determinar el porcentaje de aumento del salario, para una revisión de contrato sea el punto de apoyo de los representantes sindicales, para fundamentar determinada posición, primero frente a los trabajadores para su apoyo y después ante el empresario para su discusión.

Independientemente de las condiciones que priven dentro de una empresa y que puedan influir en el mercado de trabajo, en la misma producción, etc., siempre existe un límite superior e inferior en el cual los salarios reales fluctúan, pero no deben estar ni por encima ni por debajo de ese límite, ya que por debajo modificaría considerablemente la fuerza laboral o tal vez sería un límite bajo pero por encima del nivel de subsistencia. De la misma forma en nuestra economía

los salarios no pueden ser incrementados hasta un punto tal que verdaderamente afecten los costos y vaya en detrimento no solo de la empresa sino de los mismos trabajadores. La verdad es que para determinar el porcentaje de petición salarial se debe de elaborar un exámen detallado de la empresa.

Ahora bien en el momento de fijar un porcentaje de aumento de salarios los representantes sindicales deben tener en cuenta la oferta mínima que pudiera hacer el patrón, independientemente de que esta oferta está rodeada de elementos estratégicos. Los representantes sindicales deben pensar que la oferta patronal no deja de ser un mínimo que contempla el empresario para retener a los trabajadores para que no emigren a otras empresas.

La demanda salarial por parte del sindicato debe estar analizada y elaborada de tal manera que no afecte la demanda de trabajo, sin embargo, tanto la petición patronal como la sindical no puede ser determinadas con precisión; pero si se toman en cuenta una serie de variables, es posible determinar una demanda lo más cercana a la realidad y fundamentarla de tal manera que sea aceptada, después de un proceso de negociación.

La demanda salarial no debe tomar en cuenta en grado sumo el pode-

río de un sindicato, sino debe de basarse sobre información real, porque puede suceder que un sindicato poderoso empuje los salarios sobre límites muy altos y solo consiga un desgaste inútil por parte de los mismos obreros, o bien ocasione un fuerte desempleo.

Salarios e Inflación.

En los últimos años se impuso la concepción que el proceso inflacionario es provocado por una espiral de salarios y precios; que experimentamos una inflación "provocada por los salarios" o "impulsada por los costos", en la cual los sindicatos desempeñan un papel fundamental. Con la palabra inflación queremos denotar simplemente un sostenido movimiento ascendente de los índices de precios de productos terminados. La hipótesis de la espiral de los salarios y precios, sostiene que la inflación se inicia a causa de aumentos salariales que exceden la elevación del producto medio por hombre-hora dentro del conjunto de la economía. Los trabajadores tratarán de lograr aumentos de salarios a través de los sindicatos para elevar su nivel de vida. Pero los aumentos de salarios que exceden al aumento de la productividad, significan mayores costos por unidad de trabajo y esto hace que los productores eleven los precios de los productos. Esto no permite que los sindicatos alcancen sus objetivos de elevar su nivel de vida, y entonces estos responden con nuevas demandas de salarios. Se pone así en movimiento -

una espiral interminable, en la cual cada paso origina al siguiente.

Por definición, los aumentos de salarios en el sector industrial - que exceden el incremento de la producción por hombre-hora elevarán los costos unitarios de mano de obra. Hasta ahora se había supuesto que estos costos unitarios se reflejarían en precios más altos del producto. Esta suposición es correcta en el largo plazo, ya que los costos de mano de obra son un importante elemento de los costos totales y a la larga los precios deben cubrir los costos. En el plazo - corto, la relación entre los costos y los precios puede ser muy fluida. Si los costos suben en una industria competitiva con demanda estable, se creará una capacidad excesiva y ello evitará que la elevación de los precios refleje plenamente el aumento de los costos, hasta que este sea eliminado. Esto puede tardar algún tiempo en concretarse. En una industria monopolista los aumentos de los costos, rápidamente se reflejarán en precios más elevados si la demanda es alta y creciente y - pueden ser absorbidos durante largos períodos si la demanda es débil o nula. En general en un período de creciente demanda, los precios de - los productos reflejan rápida y plenamente los aumentos en los costos - de la mano de obra, mientras que en un período de disminución de la demanda cualquier aumento en los costos tiende a ser absorbido por lo menos parcialmente.

Factores que Intervienen en los Aumentos Salariales.

Es imposible catalogar todos los factores que en un momento dado - pueden ayudar en una negociación a fundamentar una determinada petición salarial, sin embargo realizaremos una clasificación tentativa de estos; es importante aclarar que estos factores no siempre favorecen a la parte trabajadora ya que en algunas ocasiones dependen de la política económica que esté imperando o de las condiciones objetivas que se presenten:

a) Nivel de Ocupación.

Durante los períodos de auge o sea aumentos en la demanda de mano de obra, es lógico que esta situación favorezca a los sindicatos para presionar por más altas tasas de salarios y durante los períodos de crisis y desempleo, los patrones se encuentran en una situación negociadora favorable, ocasionando muy probablemente que las peticiones salariales del sindicato se reduzcan.

b) Costo de la Vida.

Una elevación del costo de la vida puede fortalecer la posición del sindicato para obtener incrementos salariales más altos, a menos que existan políticas económicas específicas que no permitan que se de esta situación, generalmente los argumentos que se deben manejar

en estos casos es "que los ingresos de los trabajadores deben ser lo suficientes para sostener a su familia a un nivel mínimo de vida"

c) Utilidades de la Empresa.

Si la utilidad de una empresa se ha mantenido ha un alto nivel, es de esperar que los patrones estén dispuestos a aceptar aumentos elevados de salarios (sic). Cuando las utilidades son bajas, la situación del sindicato queda debilitada, ya que los patrones argumentan que los costos de producción son muy altos, en este punto debemos hacer una aclaración, generalmente los patrones argumentarán siempre esta segunda posición, sobre todo en un país como el nuestro en donde por lo regular las actitudes de los empresarios no son de "verdaderos empresarios" en el sentido Shumpeteriano", por esta razón el sindicato debe conocer muy bien la situación de la empresa, para que su petición esté "perfectamente" balanceada o lo más real posible ya que si la petición no es realista verdaderamente puede sacar de competencia a una empresa o irse a la huelga por no medir bien la situación.

d) Productividad de la Empresa.

Las peticiones salariales por parte de los trabajadores serán obtenidas más fácilmente si la empresa ha hechado a andar programas de pro-

ductividad, que están ya rindiendo sus frutos, o sea que ya se está obteniendo mayor producción por hora trabajada, o bien - cuando los trabajadores a través de sus representantes se comprometen a aumentar la productividad a diferentes niveles y por tiempo, según la vigencia del contrato.

e) Situación Salarial antes del Contrato.

Los trabajadores estarán en mejor posición para negociar un - aumento si la empresa tiene una estructura salarial por debajo de otras empresas en la zona o en la rama, o bien si la empresa posee sucursales donde se paguen salarios más altos. La empresa tendrá una situación ventajosa si su estructura de salarios está por encima de los de la zona o la rama. Sin embargo muchas veces sucede que el poder del sindicato y la importancia - de la empresa dentro de la economía nacional, influyen para que a pesar de que se de la situación anterior, las peticiones sala- riales del sindicato se acepten a pesar de que estén por encima de la generalidad.

f) Poder Adquisitivo y Precios.

Este factor sólo se da en algunos casos, o sea cuando el número de obreros que van a negociar un contrato es muy alto, de tal - manera, que una petición salarial alta puede variar los precios

de la zona y producir un gran impacto en el poder adquisitivo de las personas en general. Sin embargo, para estos casos se debe tomar en cuenta el monto de la petición ya que acarrearía un problema económico grave.

g) Otros Factores.

La elaboración del estudio en lo concerniente a los aumentos salariales, debe contemplar otras alternativas, muchas veces un empresario acepta otro tipo de peticiones (prestaciones sociales), que un aumento salarial excesivo; en este caso el cambio de una petición por la otra, debe de estar de tal manera pensada y calculada dentro del estudio, que si la pérdida es por parte del obrero esta no sea muy elevada.

A continuación presentamos un cuadro del comportamiento que ha seguido el salario real obtenido en función de los salarios mínimos y la transformación que ha experimentado el alza del costo de la vida durante el período 1968-1977 en México.

PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO REAL

BASE 1968 = 100

1968 - 1977

A Ñ O S	SALARIO MINIMO GENERAL. (1)	INDICE DEL - SALARIO MINI MO GENERAL.	INDICE NACIO - NAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR.	SALARIO REAL.	INDICE DEL SALA SALARIO REAL.
1968-1969	21.58	100.00	100.00	21.58	100.00
1970-1971	24.91	115.43	109.7	22.91	106.19
1972-1973	29.29	135.72	120.3	24.34	112.81
1973 (2)	34.56	160.14	134.8	25.63	118.79
1974 (3)	39.38	182.48	166.8	23.60	109.40
1974-1975(4)	48.04	222.61	191.8	25.04	116.06
1976 (5)	58.68	271.91	222.1	26.41	122.42
1976 (6)	72.18	334.47	255.3	28.27	131.01
1977	79.37	383.29	278.7	29.67	137.52

1) Promedio aritmético simple.

2) Salarios Mínimos Vigentes del 17 de Septiembre al 31 de Diciembre de 1974.

3) Salarios Mínimos Vigentes del 1o. de enero al 7 de Octubre de 1974

4) Salarios Mínimos Vigentes del 8 de Octubre de 1974 al 31 de Diciembre de 1975

5) Salarios Mínimos Vigentes del 1o. de Enero al 20 de Septiembre de 1976.

6) Salarios Mínimos Vigentes del 1o. de Octubre al 31 de Diciembre de 1976.

FUENTE: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos 1977.

El cuadro anterior nos muestra que a pesar de que se conceden aumentos salariales considerables, estos siempre van acompañados de un aumento en los precios, lo que trae como resultado que los salarios reales se vean deteriorados y que lo cierto es que el sector empresarial, siempre ha luchado por conservar su margen de ganancia, en estos ejemplos reales nos damos cuenta de lo vital e importante que significa que un sindicato cuente con un asesor capaz de interpretar, las variables que influyen en la de terminación de una petición salarial, que verdaderamente beneficie y sea justa para los trabajadores, permitiéndole a la empresa obtener desde luego un margen de ganancia también justo, ya que este es el incentivo del empresario y dentro del sistema económico que vivimos no podemos negar el principio del "lucro" que es la actitud inherente de este sistema.

El análisis para fijar la estructura salarial no se debe ver unilateralmente o sea no se puede estudiar desde el punto de vista que solo favorezca a los obreros, es indispensable conocer la situación financiera de la empresa, se deben analizar sus estados financieros, para conocer el impacto que representaría un aumento de salarios en la estructura de los costos totales. Cuando se trata de una sola empresa el análisis es prácticamente sencillo, ya que únicamente se estudiará, la situación que guarda su mercado (competido-

res, artículos sucedáneos, etc.), las previsiones de ventas que espera para el año siguiente las perspectivas en el alza de pre ci os, tanto para sus productos de venta, como para la adquisición de materias primas y servicios que demanda, etc., es decir se realiza un análisis de la estructura de los costos de la empresa y los cambios que se puedan esperar en el año siguiente y como se elevarán estos debido a la demanda de un determinado porcentaje en el aumento de los salarios.

Cuando es más de una empresa la que va a realizar la negociación el procedimiento es más complejo ya que el análisis de los estados financieros debe ser por cada una de las empresas; en este caso generalmente la petición salarial es uniforme, pero las con di ci o ne s de cada una de las empresas es diferente, lo que se debe hacer durante el transcurso del estudio, es manejar las mismas variables antes mencionadas (previsión de ventas, competencia, situ aci o n del mercado de trabajo, del mercado de productos, etc.); pero a través de un análisis macroeconómico; sobre todo si son empresas cuya situación es de vital importancia para la economía del país, y posteriormente la fijación del porcentaje de petición salarial, se debe determinar por medio de un análisis ponderado, tomando en cuenta tanto las condiciones económicas y financieras de cada emp re sa, como aquellas variables que ya se enunciaron en la parte de investigación de este trabajo.

Una vez determinado el porcentaje que se demandará, se debe analizar en que proporción se encuentra dentro de los costos totales y si el resultado no lesiona los intereses de los empresarios ese es el que se manejará como definitivo; para efectos de estrategia, la fijación siempre debe ser más alta.

Existe como un ordenamiento legal, el que las empresas le proporcionen al sindicato sus estados financieros anualmente, para que éste se entere del funcionamiento de la empresa. Esta información se debe utilizar precisamente para realizar el estudio en cuestión.

A continuación anotaremos unos ejemplos sencillos que nos muestran como una petición salarial puede influir en los costos totales de una empresa y a su vez en las utilidades de la misma. El ejemplo no es tomado de la realidad, sin embargo algunas consideraciones que se aplican, en relación a los salarios y los precios si son tomadas de algunas disposiciones que solicitó el Gobierno Federal para el año de 1977.

Partimos del siguiente estado de resultados de una empresa determinada.

CONCEPTO	(MILES DE PESOS)	
	PESOS	1976 PORCENTAJE
Ventas Netas	15,000.00	100.0
Costo de Producción	9,000.00	60.0
Materia prima	4,500.00	30.0
Mano de obra	3,000.00	20.0
Gastos Ind. de Prod.	1,500.00	10.0
Otros Gastos	3,750.00	25.0
Utilidad Neta	2,250.00	15.0

Consideraciones.

Primer caso - año 1977.

- 1o. El volumen de ventas se preve que será el mismo el próximo año, según las predicciones del mercado.
- 2o. Se incrementarán los precios en un 10%.

- 3o. Las materias primas aumentarán en un 20%.
- 4o. Los gastos indirectos y otros gastos, a excepción de la materia prima y los salarios, se incrementará en un 12%.
- 5o. Por el convenio obrero ante el gobierno federal la petición salarial será de un máximo de 10%.

CONCEPTO	(MILES DE PESOS)			
	1976		1977	
	PESOS	PORCENTAJES	PESOS	PORCENTAJES
Ventas Netas	15,000.00	100.0	16,000.0	100.0
Costo de Producción	9,000.00	60.0	10,380.00	62.8
Materia prima	4,500.00	30.0	5,400.00	32.6
Mano de obra	3,000.00	20.0	3,300.00	20.0
Gast. Ind. de Prod.	1,500.00	10.0	1,680.00	10.2
Otros Gastos	3,750.00	25.0	4,200.00	25.5
Utilidad Neta	2,250.00	15.0	1,920.00	11.7

Segundo caso - año 1977.

- 1o. El volumen de ventas se prevé que será el mismo el año próximo - según predicciones del mercado.
- 2o. Se incrementarán los precios en un 20%, (como sucedió en ese año, incluso en algunos productos las alzas fueron más fuertes).
- 3o. Las materias primas aumentaron en un 20%.

4o. Los gastos indirectos y los otros gastos, a excepción de las materias primas y los salarios, se incrementaron en un 12%.

5o. Por el convenio obrero con el gobierno federal la petición salarial será de un máximo de 10%.

CONCEPTO	(MILES DE PESOS)			
	1976		1977	
	PESOS	PORCENTAJE	PESOS	PORCENTAJE
Ventas Netas	15,000.00	100.0	18,000.00	100.0
Costo de Producción	9,000.00	60.0	10,380.00	57.7
Materia prima	4,500.00	30.0	5,400.00	30.0
Mano de obra	3,000.00	20.0	3,300.00	18.3
Cost. Ind. Prod.	1,500.00	10.0	1,680.00	9.4
Otros Gastos	3,750.00	25.0	4,200.00	23.3
Utilidad Neta	2,250.00	15.0	3,420.00	19.0

3o. caso - año 1977.

1o. El volumen de ventas se preve que será el mismo del próximo año según la predicción de ventas.

2o. Se incrementarán los precios en un 20%.

3o. Las materias primas aumentarán en un 20%.

- 4o. Los gastos indirectos y otros gastos, a excepción de la materia prima y los salarios se incrementará en un 12%.
- 5o. Independientemente del convenio obrero ante el Gobierno Federal la petición salarial será de un 20%.

CONCEPTO	(MILPS DE PESOS)			
	1976		1977	
	PESOS	PORCENTAJE	PESOS	PORCENTAJE
Ventas Netas	15,000.00	100.0	18,000.00	100.0
Costo de Prod.	9,000.00	60.0	10,680.00	59.3
Materia Prima	4,500.00	30.0	5,400.00	30.0
Mano de obra	3,000.00	20.0	3,600.00	20.0
Gast. Ind. de Pro.	1,500.00	10.0	1,680.00	9.4
Otros Gastos	3,750.00	25.0	4,200.00	23.3
Utilidad Neta	2,250.00	15.0	3,120.00	17.3

- 4o. caso - año 1977.
- 1o. El volumen de ventas se preve que será el mismo el año próximo según las predicciones del mercado
- 2o. Se incrementarán los precios en un 10%.
- 3o. Las materias primas se aumentarán en un 20%.
- 4o. Los gastos indirectos y otros gastos, a excepción de las materias primas y la mano de obra, se incrementará en un 12%.

50. Independientemente del convenio obrero ante el Gobierno Federal la petición salarial será de un 20%.

CONCEPTO	(MILES DE PESOS)			
	1976		1977	
	PESOS	PORCIENTO	PESOS	PORCIENTO
Ventas Netas	15,000.00	100.0	16,500.00	100.0
Costo de Prod.	9,000.00	60.0	10,680.00	64.7
Materias Primas	4,500.00	30.0	5,400.00	32.7
Mano de obra	3,000.00	20.0	3,600.00	21.8
Gast. Ind. de Prod.	1,500.00	10.0	1,680.00	10.2
Otros Gastos	3,750.00	25.0	4,200.00	25.4
Utilidad Neta	2,250.00	15.0	1,620.00	9.9

Según los ejemplos antes presentados en donde se estuvieron manejando diferentes cifras en torno a diferentes peticiones, se puede apreciar la serie de alternativas que se presentan en un determinado aumento salarial. Naturalmente que recurrimos al vicio de los economistas de trabajar a base de supuestos y considerar que algunas de las variables permanecen "ceteris paribus". A pesar de ello suponemos que el ejemplo es más que claro, para demostrar que una vez que un asesor eco

nómico se enfrenta con la realidad, el manejo de las variables financieras y el conocimiento de la realidad económica, le permitirán fijar a base de rangos o cifras definitivas las peticiones más recomendables.

A continuación transcribiremos algunas cláusulas que sobre salarios se encuentran en el contrato colectivo de la empresa Altos Hornos de México, S.A., correspondientes al período 1967-1969.

De Los Salarios Pagados y Deducciones.

Art. 21 salario es la retribución que, por virtud del Contrato de Trabajo percibe el trabajador a cambio de sus servicios durante una jornada ordinaria comprendiendo en dicho salario, tanto los pagos, hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, bonificaciones, premios y cualquier otra cantidad que le sea entregada.

Para el pago de vacaciones y demás prestaciones, contenidas en este contrato y la Ley, la Compañía tomará en cuenta lo establecido en el párrafo anterior.

Cuando la Compañía tenga necesidad de realizar trabajos peligros por la altura en que se ejecuten, tales como edificios, torres, castillos para

andamios chimeneas, pintura o reconstrucción de estas últimas, contará y pagará a destajo a los trabajadores que los ejecuten. Ambas partes se pondrán de acuerdo previamente con intervención del Comisionado de Ajustes (Delegado Departamental), para fijar precios que en cada caso se pagarán por estos trabajos; en caso de que por la urgencia del trabajo no sea posible llegar a un acuerdo previo, las partes dispondrán de un plazo de 15 días y los arreglos a que lleguen se harán efectivos a partir de la fecha en que se inicien las obras; mientras no se pongan de acuerdo la Compañía seguirá pagando los salarios que señala el Contrato Colectivo de Trabajo, respetando la costumbre establecida.

El cálculo para el pago de vacaciones se efectuará dividiendo lo ganado por el trabajador en su jornada ordinaria, durante las cuatro semanas anteriores a la fecha en que cumple el derecho para disfrutar de las mismas, entre el número de días efectivamente trabajados, obteniendo en esta forma el promedio de salario en el cual deberán pagársele sus vacaciones.

Para el pago de las vacaciones de trabajadores que estando incapacitados temporalmente por riesgos profesionales o no profesionales cumplen su derecho a disfrutarlas, se tomará como base el promedio de salario que resulte en las cuatro semanas anteriores a riesgo.

Los trabajadores que se encuentren incapacitados para trabajar disfrutando salario y bajo atención médica a consecuencia de riesgos profesionales o no profesionales en el momento en que se conceda al gún aumento general en los tabuladores de salarios, por revisión del siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, disfrutarán de dicho aumento en la misma forma que los trabajadores que se encuentren en servicio activo.

Artículo 22. Los salarios deberán pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido, hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretende substituir la moneda.

Artículo 23. El pago de los salarios se hará el día de cada semana - que disponga el Reglamento Interior del Trabajo. Si el día de pago coincide con uno de descanso obligatorio, se pagará el día inmediato anterior.

Artículo 24. El pago del séptimo día para los trabajadores que estén incapacitados a consecuencia de riesgos profesionales se hará cubriéndoles salario íntegro en los términos del artículo 21, tomándose como base para calcularlo, el promedio de las últimas cuatro semanas anteriores al riesgo, el que deberá calcularse dividiendo lo ganado por el trabajador en su jornada ordinaria entre los días efectivamente traba-

gados. Por lo que se refiere a los que sufren riesgos no profesionales, se les abonará el porcentaje de su salario, que se señala en la parte relativa de este contrato.

Artículo 25. Por ningún motivo se hará constar en las tarjetas de raya de los trabajadores, salario menor del que disfruten, bien sea por concepto de premios, sobre sueldos, gratificaciones, o por cualquier otro motivo a excepción de los que trabajan como destajistas encargados, a quienes se les dará una constancia de la participación que les corresponda en el Contrato, según la liquidación respectiva.

Artículo 26. La Compañía y el Sindicato se obligan a vigilar, el sistema de pagos a fin de que los trabajadores, empleen en dicho acto el menor tiempo posible, en tal forma que los que salgan del primer y tercer turno puedan empezar a efectuar el cobro inmediatamente después de la hora de salida de cada turno y que los que entren en el segundo turno puedan cobrar antes de la hora de entrada, dentro de los horarios que se señalan. La Compañía abrirá las ventanillas de reclamaciones desde la hora en que se empieza a pagar asignándole el personal necesario para atenderlas debidamente.

Artículo 27. La Compañía se obliga a deducir del salario de los trabajadores, sin costo alguno las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

- I. Las cuotas sindicales en general y el ahorro, las que tendrán preferencia sobre cualquier otra deducción.

- II. Por cuota y deducciones ordenadas por la Sociedad Cooperativa de Consumo, con motivo de las adquisiciones hechas por los - trabajadores, de los artículos que la misma distribuye. La - Compañía dará aviso a la Cooperativa con una anticipación de - cuatro días hábiles, cuando vaya a terminar el Contrato Colectivo de Trabajo de algún trabajador de base o de confianza.

- III. En la semana en que mensualmente se haga la deducción del anticipo del Impuesto sobre la Renta, se anotará en la liquidación de cada trabajador la cantidad que se le está deduciendo por este concepto y en el mes de enero de cada año, se hará el - ajuste correspondiente en los términos de la misma Ley del Impuesto sobre la Renta, contra el anticipo pagado cada mes en el año anterior. La Compañía presentará en el mes de enero de cada año y de acuerdo con lo estipulado en la misma Ley, una liquidación por cada trabajador con las indicaciones correspondientes.
Se agregará al presente Contrato la parte relativa de la tabla de dicho Impuesto, para conocimiento de los trabajadores.

- IV. Deducciones por concepto de pago de casa y de préstamo en fideicomiso a que se refiere el artículo 195 de este Contrato.

- V. Fondas de auxilio y defunciones formadas por los trabajadores; descuentos ordenados por el hospital con motivo de servicios especiales no comprendidos dentro de sus obligaciones contractuales o legales.

- VI. Por préstamo, etc ., de acuerdo con el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 28. Las deducciones a que se refiere el artículo anterior serán entregadas en la siguiente forma:

- a) Las deducciones correspondientes a la Fracción I, serán entregadas al tesorero de la Sección 147 del Sindicato, a más tardar una semana después de su cobro.

Del monto total que la Compañía descuenta por concepto de cuota sindicales ordinarias, entregará al tesorero únicamente el 60% y el 40% restante lo enviará directamente al Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

- b) Las deducciones correspondientes al ahorro se entregarán al banco respectivo.
- c) Las deducciones correspondientes a la Fracción II, serán entregadas al tesorero del Consejo de Administración de la Cooperativa, con la aprobación del presidente del mismo Consejo y del gerente de dicha Sociedad.
- d) Por lo que se refiere a las deducciones por concepto de fondo de auxilio y defunciones formadas por los trabajadores, serán entregadas, al tesorero de esta sección.

Las deducciones a que se refiere el artículo anterior, serán autorizadas y supervizadas por los funcionarios respectivos del Comité Ejecutivo Local de esta sección; con excepción de las deducciones ordenadas por la Cooperativa de Consumo que serán autorizadas por el Presidente y Tesorero del Consejo de Administración, y así como por el gerente y un funcionario autorizado del Comité Ejecutivo Local de la mencionada sección.

Artículo 29. Los sueldos o salarios de los trabajadores se pagarán directamente a estos. Sólo en caso de ausencia, enfermedad grave o fuerza mayor debidamente comprobada, el pago se hará a la persona

que designe por escrito los propios trabajadores, con la intervención del Sindicato de la Compañía.

Artículo 30. Cuando por alguna causa no se presente el trabajador a hacer el cobro de su salario el día designado por ello, la Compañía le hará dicho pago en los siguientes días y horas hábiles, en sus oficinas fuera de las horas de servicio del trabajador.

TABULADOR DE SALARIOS

Almacen General

Encargados sección recibidor.....	\$ 50.97
Encargados de patio.....	47.48
Recibidor verificador.....	46.81
Chofer tractor horquilla.....	45.98
Despachadores de primera.....	44.68
Recibidor embarcador.....	44.68
Ayudante de despachador.....	41.89

etc.

2812 EDICION DE LIBROS Y SIMILARES, 1972

DISTRITO INCLUIDA Y COBERTURA	AÑO	IMPORTE MEDIO EMPLEADO EN LA EMPRESA				SALARIO MEDIO PERIÓDICO EN LA EMPRESA				SALARIO HORARIO			
		TOTAL	CIENENA	EXTRA. 18	EXTRA. 20	TOTAL	CIENENA	EXTRA. 18	EXTRA. 20	TOTAL	CIENENA	EXTRA. 18	EXTRA. 20
PROMEDIO GENERAL		44.50	45.27	7.49	42.49	412.03	387.70	120.91	429.40	5.49	6.76	16.10	6.99
ESTADÍSTICO GENERAL		42.84	45.87	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.89	16.07	6.99
INDUSTRIAL		44.73	46.19	6.57		391.37	381.28	134.91		5.51	7.10	21.72	
COMERCIO GENERAL		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
ALIMENTOS		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
TEXTILES		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
MAQUINARIA		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
QUIMICA		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
CONSTRUCCION		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
TRANSPORTE		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
COMUNICACION		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
OTROS		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
COMERCIO ESPECIALIZADO		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
ALIMENTOS		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
TEXTILES		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
MAQUINARIA		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
QUIMICA		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
CONSTRUCCION		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
TRANSPORTE		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
COMUNICACION		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99
OTROS		42.88	45.13	7.50	42.49	456.32	419.37	122.30	437.90	5.49	6.87	16.03	6.99

El presente informe es el resultado de un estudio estadístico realizado por el Departamento de Estadística del Instituto de Estadística y Censos.

NUMERO DE OBREROS, TIEMPO TRABAJADO Y SALARIOS PAGADOS EN LOS
ESTABLECIMIENTOS INCLUIDOS EN LA ENCUESTA, POR CLASE DE ACTIVIDAD, 1972

CLASE DE ACTIVIDAD	NUM. OBREROS			TIEMPO TRABAJADO			SALARIO PAGADO		
	INDUSTRIAL	EXTRAJO	CESTAJO	INDUSTRIAL	EXTRAJO	CESTAJO	INDUSTRIAL	EXTRAJO	CESTAJO
TOTAL REPUBLICA	181014	49526	26380	7478714	3231807	450345	7716169	1019427	2353357
PREPARACION, CONSERVACION, EMPACADO Y PAQUETEO DE CARNES	2320	176	204	94260	1755	3246	399659	18965	121291
PRODUCCION DE LECHE CONDENSADA, ESTERILIZADA Y EN POLVO	1012	292		66390	1650		623626	22750	
PREPARACION, CONSERVACION, ENVASADO Y PAQUETEO DE FRUTAS Y LEGUMINOSAS	1776	416	31	81530	2790	1436	652037	28125	13640
PRODUCCION DE SALAZO Y SOPAS CONDENSADAS O EN LECHAS	205	143		13045	1100		376310	15333	
INDUSTRIA DE AZÚCAR	1004	454	102	55056	7454	470	664952	32024	32346
PRODUCCION DE PRODUCTOS DE PANADERIA Y PASTELERIA	2221	643	7	103150	9224	255	546113	26600	5331
PRODUCCION DE UNICIAS, ALPARGATES Y COMESTIBLES	2408	730	45	131315	4191	230	653766	87523	16063
PRODUCCION DE COMAS DE MASCARON	1281	24	20	58629	105	1544	513913	1474	6629
PRODUCCION DE CAJETILLAS Y PASTAS ALIMENTICIAS	9338	1124	50	240230	1072	1618	1512281	85643	12087
PRODUCCION DE BEBIDAS, MATEOS, BEBIDAS VEGETALES Y MATEOS	1512	1745	205	145327	9223	8559	1375482	152154	30255
PRODUCCION DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS PARA ANIMALES	932	429	11	62794	1842	432	217351	52246	6432
PRODUCCION DE CERVEZA	10487	2720	4	362089	12211	364	2403135	100665	5165
PRODUCCION DE BEBIDAS, AGUAS CARBONADAS Y BOMBONEAS	20518	1665	1651	465330	8840	12540	1728632	87623	130441
PRODUCCION DE CIGARRILLOS (CIGARRILLOS Y EQUIVALENTES DE MADERA)	2453	200	6	102764	282	281	932714	22609	5071
INDUSTRIA DE TABACOS Y PRODUCTOS DE TABACOS	705	304	248	26165	2811	7396	222313	24085	11160
INDUSTRIA DE ALAMBRE Y PRODUCTOS DE ALAMBRE	4074	764	407	177470	7321	36618	1461726	166203	422626
PRODUCCION DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	2000	130	1079	8043	804	65327	82518	22650	465160
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	2142	31	7816	152240	210	279413	50710	2162	1502293
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	854	31	1024	70320	84	14792	34634	520	400351
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	452	40		20280	681		145414	5163	
PRODUCCION DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	2462	245	145	110004	1766	2587	344830	23163	72583
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	8784	6471	476	366453	12400	19161	1133692	355124	265346
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	3167	1166	26	167075	6610	86	1029624	103444	12039
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	4262	1864	149	184473	21222	8214	613382	28141	80476
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	1176	217	12	83071	1378	1274	663754	16560	12376
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	3431	1025	12	156302	2470	417	388914	150488	51702
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	955	274	140	44640	1426	781	166814	22822	83660
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	8224	2159	1740	126746	15664	19329	3754877	451267	1522167
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	1127	6		5270	54		31081	745	
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	611	98	191	27160	880	8449	242493	10770	102108
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	3431	1380		151314	1651		1276224	159184	
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	1576	614		133876	1811		1426240	66770	
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	1304	204	21	56311	3661	192	511492	65152	6370
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	2796	477	645	113882	2043	10362	881756	140953	21752
INDUSTRIA DE PAPEL Y PAQUETOS DE PAPEL	212	23	35	10943	149	1337	67260	2921	15720

ESTADÍSTICA - NUMERO DE OBREROS, TIEMPO TRABAJADO Y SALARIOS PAGADOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS INCLUIDOS EN LA ENCUESTA, POR CLASE DE ACTIVIDAD, 1972

CLASE DE ACTIVIDAD	NUM. OBREROS		TIEMPO TRABAJADO				SALARIO PAGADO		
	ORDINARIO	ESTRATÉGICO	DIAS	HORAS	EXTRAORDINARIAS	EXTRAORDINARIAS	ORDINARIO	EXTRAORDINARIAS	EXTRAORDINARIAS
FABRICACION DE CERILLOS Y FOSFOROS	999	70	746	26693	316	12263	199620	5993	96973
FABRICACION Y REPLICACION DE INSECTICIDAS, PASTICIDAS Y PRODUCTOS SIMILARES	405	57	10	10244	306	480	124391	4181	5050
PRODUCCION DE COQUE Y OTROS DERIVADOS DEL CARBON MINERAL	3813	744	293	170116	3507	10926	1833612	30000	122103
PRODUCCION DE VIDRIO PLANO LISO Y LAMINADO	1490	152		66274	1236		922184	27261	
FABRICACION DE FIBRAS DE VIDRIO CRISTAL INASTILLABLE Y MOSAICO VERDECINO	449	676		61100	1259		201441	40163	
FABRICACION DE ENVASES, TARQUEROS Y OTROS PRODUCTOS DE VIDRIO	10415	4493	593	473240	19743	16289	2660306	247424	1221093
FABRICACION DE ARTICULOS DE AZOFRIL Y PORCELANA	1004	687	804	82710	9183	27497	621894	16270	200546
FABRICACION CEMENTO HIDRAULICO	2443	1223	112	104403	8931	1931	560330	144876	96007
FABRICACION DE MOSAICOS, TILES, BLOQUES Y CUBOS FACILITADOS SIMILARES A BASE DE CEMENTO	2401	1091	240	111670	7132	9996	221169	110374	80431
FUNDICION Y LAMINACION PREPARADA DE HIERRO Y ACERO	16542	4904	2274	600665	74337	88258	3031231	221441	101092
FUNDICION, REFINACION, LAMINACION, EXTRUSION Y ESTAMPADO DE COBRE O SUS ALEACIONES	2372	103	10	100670	1031	190	750699	20317	1002
FUNDICION, REFINACION, LAMINACION, EXTRUSION Y ESTAMPADO DE ALUMINIO, ESTANOL, ZINC Y CUBO PEROXO PARA...	1313	237	41	90149	1275	1894	316770	17193	10516
CONSTRUCCION Y PASAJE DE VEHICULOS AUTOMOVILES	19034	1907	265	444812	891	12487	111820	501590	219464
FABRICACION DE CARROCERIAS PARA VEHICULOS AUTOMOVILES	1214	137	316	54072	967	14070	379941	10944	231107
FABRICACION DE ACCESORIOS, PIEZAS Y PARTES PARA VEHICULOS AUTOMOVILES	4047	1058	50	270440	9563	2630	2000739	137230	34422
CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES DIVERSAS	792	90		35193	676		161000	10000	
GENERACION, TRANSMISION Y DISTRIBUCION DE ENERGIA ELECTRICA	19701	1494		390302	12410		17891469	624672	

FUENTE: Estadística de Salarios Industriales
 Dirección General de Estadística.
 Secretaría de Industria y Comercio.

NUMERO DE OBREROS, TIEMPO TRABAJADO Y SALARIOS PAGADOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS INCLUIDOS EN LA ENCUESTA, POR DISTRITOS INDUSTRIALES. 1972

DISTRITO INDUSTRIAL	NUM. OBREROS			TIEMPO TRABAJADO			SALARIO PAGADO		
	ORDINARIO	EXTRAOR.	GESTAJOS	ORDINARIO	EXTRAOR.	GESTAJOS	ORDINARIO	EXTRAOR.	GESTAJOS
TOTAL REPUBLICA	187014	41224	20510	7478714	320183	670945	73384889	3341342	1352599
CAJEME	931	223	104	40354	1427	4816	341854	22424	90146
CHIHUAHUA	3100	995	219	134441	4334	7132	1131434	19240	81490
DISTRITO FEDERAL	77227	17580	4472	3330003	136743	270610	37433024	2718071	847187
GUADALAJARA	12634	3474	953	342240	22472	242432	4384980	344490	2417032
LEON	1457	258	1204	46442	2071	55229	344244	41341	856162
MEXICALI	1348	371	81	44384	1584	1000	378440	4034	18111
MEXICO	27424	9101	3074	1234078	41490	133380	5444480	1028271	2101491
MICHOACAN	21072	5132	2480	1344074	34397	83482	11140010	920114	1042812
OREJANA	10240	2587	89	341144	12427	3744	2484304	203031	12721
PUEBLA	9457	441	500	273417	4180	18457	2242392	78457	140007
SAN LUIS POTOSI	1703	481	240	72417	2030	8594	443347	28320	52587
TAMPAULCO	4877	1933	979	201323	14030	20720	2739231	234097	140344

FUENTE: Estadística de Salario Industrial
 Dirección General de Estadística
 Secretaría de Industria y Comercio.

**AUMENTOS PROMEDIO PONDERADOS DE LOS SALARIOS EN LAS REVISIONES DE CONTRATOS COLECTIVOS
EN EMPRESAS DE JURISDICCION FEDERAL POR ACTIVIDAD ECONOMICA, AÑOS
E INCREMENTO BIMESTRAL ⁽¹⁾**

ACTIVIDAD ECONOMICA	1 9 7 4				1 9 7 5							
	Enero-Diciembre		Enero-Diciembre		Enero-Febrero		Marzo-Abril		Mayo-Junio		Julio-Agosto	
	%	Pesos	%	Pesos	%	Pesos	%	Pesos	%	Pesos	%	Pesos
Promedio bimestral	25.50	2.22	11.30	2.22	12.75	6.85	14.70	6.81	15.02	7.42	15.65	6.59
Industria minera e hidrocarburos	21.22	2.22	14.08	2.22	13.31	6.85	12.79	6.83	14.40	7.48	14.00	6.71
Industria petrolífera	—	—	9.88	—	—	—	15.80	—	11.00	6.25	—	—
Industria metalúrgica y plástica	15.70	—	—	—	12.96	—	—	—	—	—	17.80	—
Industria eléctrica	20.00	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Industria extractora y empacadora de alimentos	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	13.00	—
Industria cinematográfica	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	16.00	—
Industria de fabricación y ensamble de vehículos automotores	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	16.00	—
Industria ferroviaria	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Industria embotelladora	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	6.50
Industria del cemento	20.31	—	12.21	—	12.61	—	—	—	16.58	—	18.00	—
Organismos descentralizados y empresas de participación estatal	—	—	12.00	—	12.50	—	—	—	12.92	—	14.00	—
Empresas que actúan en virtud de un contrato o convenio federal y estatal	27.50	—	10.14	—	10.00	—	—	—	12.95	—	15.34	—
Empresas que operan en fields de agua fría y agua caliente	15.50	—	—	—	12.00	—	10.20	—	—	—	—	—

(1) Aumento promedio por hombre y por jornada. No incluye los aumentos otorgados a trabajadores a tiempo parcial. No se ponderó el número de los incrementos alérgicos con el número de trabajadores.
Fuente: Dirección General de Estudios Económicos y Estadísticos, STPS.

Normas del Trabajo

Las normas de trabajo constituyen otro grupo de disposiciones contractuales que redundan en beneficios económicos para ambas partes, generalmente se refieren a las condiciones físicas de los lugares de trabajo.

Todos los empresarios tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores condiciones seguras, sanitarias e higiénicas, que les permitan desempeñar mejor sus labores. Es importante que el lugar de trabajo sea seguro, así como las herramientas, equipos y maquinaria empleada en las actividades productivas.

Las normas sobre seguridad e higiene contemplan que los obreros estén protegidos, tanto como sea posible, de los azares del trabajo, los cuales involucran fatiga, debilidad y enfermedad. Las mismas normas hacen necesaria la regulación de la conducta del empleado en su tarea para que los descuidos y actos irreflexivos de los individuos no entrañen un peligro para sus compañeros.

Los sitios circundantes al lugar de trabajo, también de

benser seguros e higiénicos, debe proveerse tanto de lugares adecuados para el asé y el descanso , como de comodidades apropiadas para comer y en don de sea necesario, proveer de armarios y cuartos pa ra el cambio de ropa.

Las condiciones físicas del trabajo, ventajosas para los obreros, representan beneficios económicos tangi bles e intangibles. Cuando se han reducido al mínimo los riesgos de accidentes o de enfermedades, los tra bajadores tienen una buena oportunidad para evitar las pérdidas económicas. La acumulación de condiciones de trabajo, atractivas representa para los trabajadores - ingresos intangibles y la importancia de esta forma de ingresos puede en la mente de los obreros acercarse - a los salarios monetarios.

En la elaboración del estudio económico es importante que se realice una investigación: sobre los siguientes aspectos:

- a) Localización de la empresa con respecto a la ubi- cación de la comunidad, tanto la que rodea a la em presa como la que labora en ella.

- b) Estudio del equipo, la maquinaria y las herramientas que se utilizan con la finalidad de determinar, su antigüedad el tiempo que tienen de uso y la seguridad que representan.
- c) Investigación dentro de la empresa de la higiene de ésta, del equipo y la ropa que se les proporciona a los trabajadores.
- d) Si existe un comedor, las condiciones de higiene y tipo de alimentación que se les da a los trabajadores.
- e) La cantidad de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales se han originado en los últimos años.
- f) Si existe Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Con base en todo lo anterior se puede determinar las condiciones de trabajo que imperan en la empresa y plasmar según el criterio del asesor económico como se pueden mejorar estas condiciones, todo esto a través de demandas incertadas en el pliego petitorio.

Pese a la importancia de las normas de trabajo, muchos contratos hacen poca referencia a las mismas, mencionando únicamente que se darán las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Prestaciones Sociales.

Los trabajadores siempre han demostrado preocupación, por diversos tipos de beneficios económicos no salariales, la lista de estos beneficios ha ido extendiéndose con el transcurso del tiempo. Los obreros siempre han estado interesados en asuntos tales como, jornadas más cortas, períodos de descanso para alimentos, vacaciones pagadas, pagos de horas extras, seguros de vida, pensiones, becas para sus hijos, despensas, ayudas de renta, etc.

Las demandas sindicales relativas a los beneficios no salariales son más bien motivadas directamente por el sindicato, ya que esta es una manera de "estar siempre bien" en términos de poder con sus afiliados, a este tipo de beneficios no salariales se les conoce generalmente como prestaciones sociales, ahora bien para

finés de una contratación y viendo a las prestaciones como beneficios directos para el trabajador, es importante que se realice una investigación detallada de las prestaciones que recibe un obrero dentro de su empresa y cuantificar el monto en términos monetarios, y el porcentaje que representa del total de su salario. También es importante que se realice una investigación de las prestaciones que se realizan en otras empresas afines, el objetivo que se persigue, es que en el estudio se den una serie de alternativas sobre prestaciones nuevas; en caso de ser una celebración de contrato, para que se evalúe cuáles pueden ser más convenientes para los trabajadores. En el caso de una nueva empresa, se debe elaborar una serie de peticiones sobre prestaciones sociales, naturalmente tomando en primer lugar las que se deben otorgar por ley, con un avalúo en términos monetarios de lo que éstas representan y tomando como base las experiencias de otras empresas, con el fin de que el representante sindical, en el momento de la negociación no desgaste inútilmente sus fuerzas cuando se negocie una prestación, que en un momento dado no sea muy significativa, y se olviden otras de mayor importancia.

Anexamos una serie de prestaciones concedidas a dos empresas durante el año de 1974 y 1975 y que fueron publicadas en la Memoria de Labores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de esos mismos años:

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, Cal, Yeso y sus Productos Similares y Conexos de la -
R. M.

Cementos Sinaloa, S.A., Hornillas "El Fuerte", Sin.

Se concedió un incremento salarial del 12.5% para el año de 1974, realizándose la negociación en el mes de diciembre.

Prestaciones:

Prima vacacional. Se incremento de 34% al 48% de salario.

Aguinaldo. Se concedieron 5 días más a los 23 días que actualmente gozaban.

Bono de producción. Se entregará la cantidad de \$0.25 - por tonelada de cemento vendido y \$0.15 por tonelada --

vendida de clinker, y el monto total se distribuirá por partes iguales entre los trabajadores (prestación nueva).

Becas. La mensualidad concedida será de \$2,000.00 - tenían 1,200.00 .

Fomento del deporte. Se aumentó de \$300.00 a \$600.00 mensuales.

Gastos de aniversario sindical. La empresa otorgará \$5,000.00 a los \$2,500.00 que ya tenían.

Incapacidad total. La indemnización correspondiente - cubrirá cinco meses de salario, más 20 días por cada - año de servicios.

Muerte del trabajador por riesgo profesional. Se pagarán 90 días de salario para cubrir esta prestación, tenían 75 días.

Fondo de medicina. Se aumentó de \$17,300.00 a \$30,000.00 mensuales.

Seguro de vida. En caso de muerte por cualquier causa se pagarán \$40,000.00 y si el motivo es accidente profesional se pagarán \$80,000.00.

Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R. M. Sección 42.
Cerro del Mercado Durango, Dgo.

Se concedió un aumento del 15.5% por hombre y por jornada en el año de 1975 la negociación se realizó en el mes de enero.

Prestaciones:

Aguinaldo. Se incrementó en medio día, tenían 16 días de salario.

Prima vacacional. A los trabajadores con antigüedad de 1 a 8 años de antigüedad se les otorgó un día más a los 16 que anualmente recibían; a los que tienen de 9 a 20 años de servicio se les pagarán 23 días, gozaban de 22, y a los de 21 años en adelante recibirán 24 días de salario, participaban de 23 días.

Utilés escolares. Se otorgarán \$1,000.00 más a los \$8,000.00 que anualmente se pagaban.

Fomento del deporte. Se concedieron \$200.00 más a los \$2,100.00 mensuales que entregaban.

Becas. La mensualidad correspondiente se aumento de \$5,650.00 a \$6,550.00.

Gastos administrativos. La empresa entregará la suma de \$3,450.00 mensuales por este concepto, tenían \$3,000.00.

Pago de canastilla para recién nacido. La cantidad destinada a este fin se elevó de \$475.00 a \$525.00.

Seguro de vida. La póliza se incremento de \$4,200.00 a \$4,600.00.

Incapacidad temporal. Cuando la incapacidad sea mayor de 4 días, se pagará el 80% del salario tabulado hasta por un término de 210 días, pagaban el 75%.

Muerte por accidente o enfermedad profesional. La indemnización en caso de muerte del trabajador será de - 1,023 días de salario, recibían 1,019 días.

Fallecimiento del trabajador. En los casos de muerte - natural, la empresa pagará \$2,250.00, tenían \$2,000.00.

Primas de prevención de accidentes. La aportación que la empresa realiza por este concepto se aumentó de \$3,700.00 a \$9,850.00 anuales.

Retiro voluntario. La indemnización correspondiente se - incrementó de 12 a 18 días de salario por cada año de tra - bajo, siempre y cuando el trabajador tenga más de 20 años al servicio de la compañía.

Sostenimiento del Depto. Técnico. Se concedieron \$100.00 más a los \$1,250.00 mensuales que se entregaban para este fin.

Fondo revolvente para construcción o reparación de casa-habi - tación. La empresa entregó \$200,000.00, más al fondo respec - tivo, era de \$1'000,000.00.

Diversos fines.- Para este concepto la compañía aportará por una sólo vez, la cantidad de \$5,000.00.

Definición de la Estrategia.

Dentro de la parte de la investigación y como una actividad del planeamiento de la Negociación Colectiva, se encuentra la definición de la estrategia; para poder definir ¿que es lo que se pretende alcanzar, cómo se va a plantear y a que argumentos se debe recurrir?

Generalmente los sindicatos están acostumbrados a presentar una lista interminable de peticiones de las cuales muchas de ellas son imprácticas totalmente, ya que consideran que es una buena política de presentación y le dejan al empresario la tarea de realizar una selección de estas peticiones. El objetivo de planear con toda anticipación una negociación, no es con el fin de terminar con las técnicas que tradicionalmente se utilizan en las negociaciones ya que si por algo están establecidas, es porque reflejan un impácto psicológico que puede ser muy favorable para ambas partes.

Lo que se busca en realidad es que el sindicato tenga perfectamente clara su posición en la negociación independientemente del tipo de presentación del pliego petitorio, siempre y cuando durante el transcurso de la negociación, esté claro de en qué puntos puede ir cediendo terreno y en cuales no debe hacerlo; y no realizar este análisis sobre "la marcha".

Pueden distinguirse ciertas etapas típicas en el proceso de negociación colectiva, en la práctica éstas pueden traslaparse; pero para fines de plantear una estrategia y para fines analíticos los podemos clasificar -- como sigue:

1o. Período de tanteo, en que cada parte discute las peticiones de la otra con cierta amplitud. La discusión de todas las cláusulas de la otra parte arroja diversos tipos de información: el contenido detallado de una propuesta particular, las razones por las que se considera necesaria, los tipos de datos que se han recopilado para apoyarla y a veces una indicación preliminar de la firmeza con que se sostiene la petición.

En esta parte de la planeación de la estrategia, los repre

sentantes sindicales deben estar perfectamente de acuerdo en el tipo de presentación de las demandas, en el orden que éstas se van a presentar, en el fundamento que aplicarán para el apoyo de cada punto y en la presentación de la información y los datos que apoyan cada petición.

Cuando son varios sindicatos los que acuden a la negociación, estos deben de quedar perfectamente de acuerdo de en qué momento van a participar, tal vez la comparación que a continuación se presente no esté muy alejada de la realidad: cada representante se debe de aprender su "papel" como si estuviera en un escenario y tener en cuenta que "la representación que se va a llevar a cabo, significa la consolidación de su carrera".

2o. Después el grupo negociador se reduce a dimensiones más pequeñas, unas cuantas personas por cada una de las partes, ya sea que se dividan las peticiones por temas, o bien que desde el principio se hallan eliminadas algunas y solo quedan para su discusión las más importantes.

En este caso se deben programar a las personas que discu-

tirán cada uno de los temas en "Mesas de Trabajo", se debe tomar en cuenta que al designar a estos -- representantes, deben conocer perfectamente el tema que se va a discutir, que conozcan el estudio elaborado y además que se organice un mecanismo tal que todos los representantes de cada mesa de trabajo tengan contacto directo y expedito con el asesor económico para casos de dudas.

En el caso de que se hayan eliminado desde el principio algunos temas y sólo queden a discusión los más importantes, se debe programar en primer lugar a las personas que participen en esta discusión para la fundamentación y defensa de sus peticiones.

Como en este segundo tipo de discusiones, generalmente las personas que participan son claves de cada una de las partes y tienen suficiente autoridad para hacer concesiones, la discusión puede moverse con mayor rapidez y en un momento dado puede ser más franca, por tal motivo se deben escoger como ya lo dijimos anteriormente a las personas idóneas para esta representación.

En este segundo paso las partes siguen midiendo sus fuerzas y al mismo tiempo tratarán de seguir protegiendo su propia posición.

3o. En este paso las partes empiezan a dar soluciones cada una para llegar a un acuerdo; agrupan los problemas, según su importancia.

En este caso los representantes sindicales deben tener, los fundamentos necesarios para que al empezar a dar soluciones la parte patronal esté de acuerdo. Y además tener un conocimiento preciso de lo que significa en términos monetarios o en beneficios sociales, las peticiones; para que en el momento de hacer alguna conceción tengan perfectamente claro la pérdida en términos de can tidad.

4o. El factor que provoca conceciones y transacciones es la cercanía de la fecha final o sea la presentación de la huelga.

Una estrategia perfectamente planteada no puede intimidar a los representantes sindicales, con respecto a este último paso, en primer lugar sabe que sus peticiones mínimas son

las justas, que estas no lesionan la economía de la empresa, y en segundo lugar, si el estallamiento de una huelga está perfectamente bien organizada, es decir, se ha calculado el tiempo de soporte, el costo de la huelga y se tiene un fondo de emergencia por parte del sindicato para estos casos, los representantes sindicales deben llegar hasta sus últimas consecuencias, en sus peticiones.

Si por el contrario aún a pesar de que existe un estudio que fundamente determinadas peticiones, muchas veces el sindicato no está en condiciones de lanzarse a una huelga, por no contar con los requisitos antes mencionados; en este caso los representantes de los trabajadores deben de actuar con cautela pero con firmeza en sus peticiones con el fin de que la parte empresarial no detecte su debilidad parcial, ya que muchos contratos se aprueban después de conferenciar toda una noche en vísperas de una huelga, ya que cuando no existen objetivos claros de lo que esto significa en términos de costos e incertidumbres, se pasan el tiempo pensando y examinando", si vale la pena" lanzarse - -

a una huelga y esto por lo general conduce a que el sindicato reduzca sus peticiones de manera espontánea y sin medir consecuencias y la empresa aprovecha para aceptar esta situación hasta un punto donde se llega a un acuerdo y se firma el convenio.

3.3.2.3. El Procedimiento Administrativo.

Es la parte práctica de las negociaciones colectivas se procede siempre por etapas cuya duración está en función de los asuntos que se vayan a tratar y de su complejidad.

La Notificación

Si las partes ya han negociado con anterioridad y hay un contrato en vigor, el procedimiento se pone generalmente en marcha cuando una de ellas comunica a la otra su intención de dar por terminado el contrato y de volverlo a negociar, siguiendo los procedimientos legales. Cuando no se ha negociado aún un contrato colectivo el procedimiento de notificación es esáctamente el mismo con la única diferencia de que en este caso la discusión se dá en torno de todas y cada una de las cláusulas del contrato -

AIREAGIARIES DE TRABAJO Y OBRAS DE ACTIVIDADES, EN EL PAIS
1960-1970

Año	Total		Agrícola, ganadería, silvicultura, caza y pesca		Industrias		Servicios y otras actividades	
	Agrupaciones	Agrupaciones	Agrupaciones	Agrupaciones	Agrupaciones	Agrupaciones	Agrupaciones	Agrupaciones
1960.....	9 675	1 296 005	1 353	124 437	4 441	759 705	3 881	414 133
1961.....	10 24	1 324 632	1 362	125 921	4 703	775 103	4 119	423 653
1962.....	10 656	1 353 742	1 393	125 569	4 924	793 193	4 334	433 933
1963.....	10 827	1 364 677	1 415	123 773	5 047	795 913	4 415	439 491
1964.....	11 571	1 551 315	1 483	132 593	5 577	917 628	4 911	500 509
1965.....	12 735	1 697 253	1 514	135 100	5 931	1 005 323	5 233	554 635
1966.....	12 733	1 713 624	1 433	131 659	6 076	1 020 912	5 218	561 345
1967.....	13 163	1 745 018	1 481	132 557	6 310	1 045 322	5 352	567 155
1968.....	13 652	1 775 012	1 479	131 533	6 535	1 035 532	5 533	571 170
1969.....	14 100	1 793 553	1 513	133 697	6 749	1 051 839	5 897	585 017
1970.....	15 631	1 924 359	1 703	149 121	7 262	1 145 032	6 719	677 117
1971.....	16 435	2 132 533	1 785	155 213	7 641	1 230 651	7 032	715 624

FUENTE: Anuarios Estadísticos 1966-1967 y 1970-1971.- Dirección General de Estadística.- Secretaría de Industria y Comercio.- Páginas 321 y 355.

Entidades	Agrupaciones			Agrupados		
	1960	1970	1974	1960	1970	1974
Estados Unidos Mexicanos	9 075	15 631	15 489	1 293 019	1 974 380	2 122 533
Aguascalientes	41	35	33	2 731	11 255	11 381
Baja California	423	625	792	24 833	35 614	40 283
Baja California T	23	75	82	1 553	4 455	4 788
Campanche	121	227	213	11 811	21 127	21 311
Coahuila	225	321	333	15 551	23 239	25 541
Colima	132	277	280	3 213	2 520	2 854
Chiapas	133	293	231	6 157	13 542	19 227
Chihuahua	155	413	455	12 242	37 632	32 344
Ciudad Federal	1 446	2 255	2 316	673 657	423 217	255 220
Coahuila	241	333	312	14 112	21 611	22 311
Guerrero	59	249	224	4 443	21 152	21 212
Hidalgo	125	187	211	5 223	22 211	22 211
Jalisco	65	183	183	7 623	12 413	21 121
Jalisco	747	1 027	1 233	50 837	23 123	27 213
Mexico	519	822	815	33 334	19 123	21 121
Michoacan	324	721	719	25 224	42 311	42 311
Nayarit	43	153	153	2 123	7 211	7 211
Nayarit	121	173	175	8 223	12 123	11 121
Oaxaca	223	313	293	72 213	127 123	111 121
Oaxaca	65	151	223	12 213	12 213	12 213
Puebla	274	421	423	24 227	45 223	42 213
Quintana Roo	28	112	115	5 121	3 222	12 121
Quintana Roo, T	25	112	116	3 223	12 242	12 242
San Luis Potosi	75	227	227	8 227	23 123	23 123
Sinaloa	313	523	522	13 214	41 221	41 221
Sonora	623	925	925	24 224	32 225	33 224
Tamaulipas	325	524	523	14 225	31 225	31 225
Tamaulipas	312	514	513	23 123	32 223	32 223
Tlaxcala	32	123	122	4 123	23 123	21 121
Veracruz	722	1 123	1 242	63 223	24 223	21 121
Yucatan	524	925	925	33 223	41 223	41 223
Zacatecas	55	122	123	2 224	3 222	3 222

FUENTE: Anuarios Estadísticos 1960-1961 y 1970-1971.- Oficina General de Estadística.- Elaboración de Inventario y Censo.- Censos 1960, 1970 y 1974.

y en el primer caso, hay cláusulas que se dan por discutidas en contratos anteriores y solamente se negocian las que son de nueva creación o las que se deben suprimir o las que van a sufrir alguna modificación.

Normalmente son los representantes de los trabajadores quienes toman la iniciativa, pero en algunos casos se puede dar el que lo hagan los empresarios.

La notificación debe estar sujeta a las reglas previstas por la Ley, en donde se fija un plazo previo previsto a la expiración del contrato, suficiente para poder celebrar las negociaciones que quedarán plasmadas en el siguiente contrato y para que la conciliación pueda estar prevenida en caso de que estalle una huelga.

Procedimiento

Cuando se llega el momento de la negociación las partes tienen ya que haber convenido el procedimiento que seguirán durante el tiempo de las pláticas. Si tienen ya relaciones establecidas con anterioridad se sigue el procedimiento tradicional. Sin embargo, debe quedar perfectamente delimitado este procedimiento en lo relacionado con:

- a) El moderador de las pláticas
- b) Las actas de las discusiones
- c) El lugar donde se celebrarán las pláticas.
- d) El sistema publicitario.

a) El Moderador de las Pláticas

En esta parte del procedimiento las modalidades que se pueden presentar son: elegir un moderador entre los representantes de una de las partes; establecer un sistema rotatorio para que ambas partes presidan la mesa de debates por turnos; recurrir a un tercero que pueda ser un representante oficial y por último prescindir del moderador.

Es importante la designación del moderador, sobre todo cuando son muchos los negociadores, ya que se debe contar con una persona que este encargada de dirigir los debates, sepa, cuando suspender una sesión, sea capaz de controlar la discusión, cuando apartarse de la orden del día y cuando seguirla estrictamente y oriente los debates a un acuerdo en donde ambas partes coincidan. Cuando el moderador sea el representante de alguna de las partes debe ser lo suficientemente parcial y objetivo para que la otra parte esté de acuerdo.

El moderador rotatorio no es recomendable, ya que al substituir a otro que ha llevado bien la negociación esto puede hacer que se corte un buen estilo de discusión.

Un moderador neutral tiene como ventaja que nadie dude de su imparcialidad, pero puede no tener los conocimientos necesarios de los problemas que se plantean.

En la fase de planeación del procedimiento es importante que los representantes de los trabajadores conozcan perfectamente el contenido del estudio elaborado para la negociación y puedan tomar decisiones imprevistas para poder canalizar adecuadamente el giro que tomen las negociaciones y que estos representantes estén de acuerdo en nombrar a cualquiera de ellos para que los presida, o bien en el momento de elegir moderador frente a la otra parte, no exista ningún temor en la elección debido a que existe el conocimiento de las peticiones, que se negociarán.

b) Las Actas de las Discusiones.

Generalmente se toman notas de los tópicos más importantes que se pueden consultar, en caso necesario y que tie

nen el carácter de informarles ya que cada parte toma sus propias notas; o bien se levantan - actas taquigráficas que tienen la ventaja de poderlas consultar con mayor precisión.

Es importante que previa a la realización de la negociación se defina esta actividad para que - en cualquiera de los dos casos se puedan considerar estos dos documentos como formales y auxiliares en la redacción del contrato colectivo definitivo.

c) Lugar Donde se Celebrarán las Pláticas.

En este punto se puede escoger entre el local de alguna de las partes o uno neutral. Algunas veces es en la misma empresa o en alguna sala de - conferencias de alguna asociación patronal por -- tener mejores instalaciones. Sin embargo, a veces no es recomendable sobre todo si las relaciones - sindicato-empresa no son excelentes, o el sindicato teme alguna reacción negativa por parte de sus trabajadores por aceptar negociar en un terreno empresarial, en este caso o establecido por la cos-

tumbre se negocia en un terreno neutral que generalmente son las instalaciones de un organismo oficial y que esté relacionado directamente con los problemas obrero-patronales en el caso de México puede ser la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien en las dependencias de trabajo de cada estado.

Es importante prever un cambio de local en caso de que una vez empezadas las negociaciones surja un conflicto que haga estallar la huelga. En algunos de estos casos cuando se trata de negociaciones importantes sea por el tipo de empresa o de sindicato los funcionarios del gobierno intervienen y por este motivo se cambia el lugar de las pláticas.

d) Sistema Publicatorio.

La publicidad es un factor que puede recurrir favorablemente en las negociaciones por tal motivo este hecho debe estar sujeto a una programación con toda anticipación ya que de no contemplarse dentro del proceso de la negociación, este puede ser factor que puede ocasionar, opinión pública unilateral.

Se debe designar a una persona encargada de este aspecto para que diariamente elabore resúmenes - del avance de las negociaciones y los dé a conocer a la opinión pública, de preferencia se debe poner de acuerdo con la parte patronal para que - una sola persona representante de ambas partes se encargue de esta tarea.

Designación de Representantes

Se debe designar un representante que sea el que transmite todas las comunicaciones a la otra parte, generalmente debe ser una persona con mucha experiencia en este tipo de problemas. Cuando hay varios sindicatos o varios empresarios es difícil ponerse de acuerdo, debido a que todos los representantes desean expresar sus propias opiniones. Sin embargo, es precisamente en estos casos cuando debe existir un portavoz único, pues se evita al máximo que las partes se den cuenta de las divergencias internas existentes, y que podrían explotar y aprovechar para crear divisiones y vencer.

Presentación del Pliego Petitorio.

Esta etapa es el inicio de la negociación colectiva - en si, se debe preparar por tal motivo la presentación oficial de este documento, que contempla las propuestas y las modificaciones del contrato vigente, generalmente acompañada por una exposición de motivos de este documento.

También se debe presentar junto con el pliego un programa de trabajo que contemple los horarios de las pláticas, el tiempo de discusión de cada cláusula, según su importancia, la fecha de registro ante las autoridades gubernamentales, el fin de la negociación y el inicio de la vigencia.

Además las negociaciones propiamente dichas varían entre reuniones breves y simples en que se llega rápidamente a un acuerdo, o a un punto en que se deje la discusión para analizarse posteriormente y se dan por este hecho maratones de resistencia por la complejidad de las secciones.

A pesar de ello es importante llevar programadas las secciones porque este hecho puede convertirse en un punto a favor del sindicato, ya que permitirá tener un panorama objetivo del trabajo esperado y estar con ciente de lo que verdaderamente se debe discutir.

La Negociación.

Este es el período de verdadera negociación aquí las partes se sondéan para averiguar sus respectivos intereses, como ya lo habíamos anotado anteriormente. Puede quedar establecido en la primera reunión que se for marán grupos de trabajo que analizarán cada uno de los temas para que después se rindan los respectivos infor mes al grupo en pleno, para lo cual los representantes obreros de cada grupo de trabajo deben conocer perfectamente el punto que les toca discutir.

También se pueden discutir todos los temas conjuntamente, lo que haría más largo el tiempo de la discusión.

En cualquiera de los dos casos es conveniente, que des-

pués de llevar un buen avance en las negociaciones - resulte oportuno que los principales representantes de ambas partes se reúnan en privado para tomar alguna desición, ya que después de que las posiciones - fueron irrevocables es más fácil ceder terreno en una reunión de pocas personas.

Es también importante que en un momento dado se puedan interrumpir las negociaciones para que cada parte pueda consultar por su lado sobre todo cuando son varios - temas a tratar, ya que es casi seguro que tengan disensiones internas y deban obtener una solución común. Es necesario que cada parte tenga la oportunidad, una vez iniciadas las negociaciones, si es necesario el replantear sus objetivos, a medida que va conociendo la actitud de la otra parte.

Es importante señalar el riesgo de la huelga, ya que es el factor que más lleva a transigir a las otras partes.

En algunos casos los trabajadores se niegan a seguir -- laborando si no hay un contrato vigente, puesto que el anterior ya está expirando, esto da lugar a realizar negociaciones "de prisa", en las cuales las partes están -

muy empeñadas en entenderse antes de que se detenga un trabajo; en otras ocasiones las negociaciones se realizan más lentamente y a pesar de que existe un programa desean dejar perfectamente discutidos todas y cada una de las cláusulas. Es difícil afirmar cual es mejor de estas dos posiciones, pero si se puede argumentar que se debe seguir un programa de tiempos, tomando en cuenta por la experiencia las olguras que se consideran necesarias, para evitar, tanto los apresuramientos como los retardos.

Todo lo anterior significa que se debe plantear una estrategia antes durante y después de la negociación en lo relacionado a la planeación y duración de las pláticas, con el fin de poder fijar las tácticas de acción que serán el resultado del estudio económico y posteriormente según el giro que tomen las negociaciones para poder cambiar la estrategia para alcanzar los objetivos deseados.

Para fines de un conocimiento más concreto a continuación transcribimos como se realiza una negociación según Jhon T. Dunlop y James J. Healy en su libro "Las Negociaciones Colectivas":

"Probablemente no tengan lugar dos series de conferencias sobre negociaciones que sigan el mismo modelo, las personalidades que discuten, el clima laboral patronal, y las circunstancias económicas varían de tiempo en tiempo. Además como las negociaciones son un arte, pueden presentar recodos inesperados. Sin embargo, a pesar de estas diferencias pueden ser encuadradas dentro del siguiente esquema:

En la primera sesión, se intercambian las demandas del sindicato y la empresa, generalmente se presentan por escrito en ese instante si hay acuerdo mutuo, pueden ser formuladas algunas preguntas para esclarecer los propósitos. Los representantes de ambas partes pueden posteriormente pronunciar discursos para justificar sus proposiciones y explicar sus exigencias aquí finaliza una primera reunión.

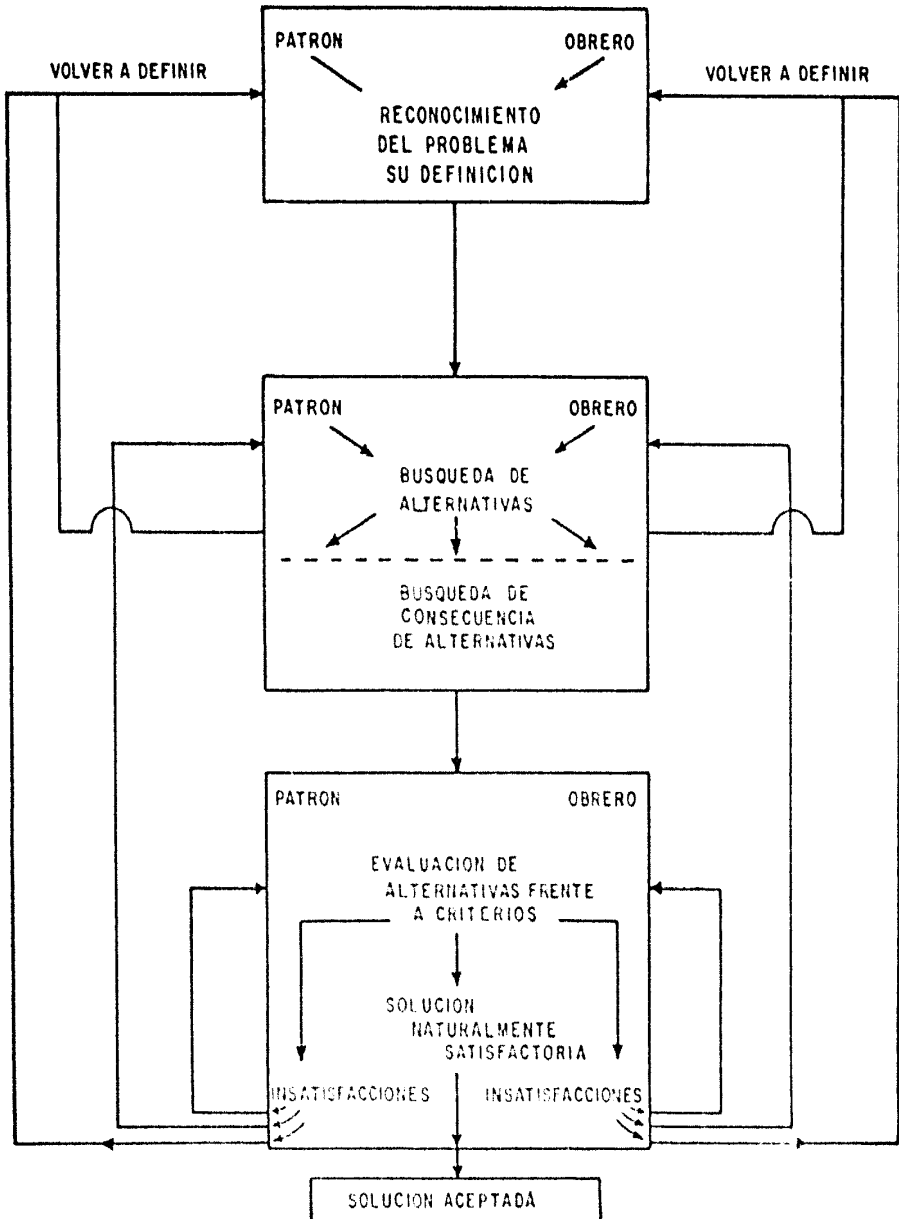
Antes de convenir en las siguientes negociaciones ambas partes se abocarán al estudio de las demandas formuladas por la otra parte. Antes de resumir las negociaciones los equipos se habrán reunido por separado para apreciar la reacción inicial de la parte opuesta con respecto a sus propias demandas y para discutir el paso siguiente

te. Después de haber transcurrido un lapso razonable las conferencias volverán a tener lugar.

La segunda sesión de negociaciones son en gran parte - exploratorias, una vez que estas explicaciones han sido dadas, las objeciones son vigorosamente expresadas, am bas partes tienden a mantenerse firmes, y aun inflexibles en sus puntos de vista. En esta segunda serie de sesiones se revelarán únicamente las posiciones máximas y mínimas de cada tema en disputa. Sin embargo, se deben realizar esfuerzos por conocer las demandas reales y las -- ofertas potenciales de cada parte de tal manera que se - pueda adoptar una postura determinada. En esta misma sesión puede surgir la necesidad de obtener nuevas informaciones complementarias a los estudios antes realizados para documentar la posición emergente.

En una reunión posterior puede haber cierto progreso, se - pueden hacer contrapropuestas, dejando ver que existen otras ofertas o demandas por debajo de los mínimos establecidos, en esta reunión pueden desaparecer algunas demandas que en este momento ya no se consideran básicas. Sucesivamente - se pueden ir agregando y reiterando propuestas, acuerdos o la conuinación de ambas; bajo este clima se puede llegar a un posible acuerdo.

PRESENTACION GRAFICA DE UNA NEGOCIACION COLECTIVA



Los contratos colectivos no son enteramente uniformes en cuanto a contenido y forma como ya lo hemos anotado anteriormente, pero esto no significa que tengan características comunes y marcadas similitudes, sobre todo porque estas nacen como producto de la experiencia de anteriores contratos ya sea en la misma empresa o en la misma rama económica o en donde se dan condiciones de trabajo similares.

Las cláusulas contractuales son de diversos tipos y en su gran mayoría de carácter económico y cada una de estas está concebida para cumplir un propósito definido.

Las cláusulas de reconocimiento del Sindicato, expresan el hecho de la representatividad que le dan los trabajadores al sindicato para que este negocie con la parte patronal, o sea que este reconocimiento significa que la empresa ha aceptado al sindicato y la aceptación de entrar en relaciones contractuales con éste. También implica este reconocimiento que la empresa se obliga a no realizar negociaciones con otros grupos o por otros conductos que no sea el sindicato.

Las cláusulas de admisión; en estas se estipulan los mecanismos que se han de seguir para la contratación del personal que ingresa a la empresa, esta contratación puede ser:

Primero.- El requisito para trabajar es estar primero sindicalizado;

Segundo.- No es requisito para trabajar estar sindicalizado, su contratación la realiza directamente la empresa y;

Tercero.- Se contrata personal indistintamente ya sea por medio del sindicato o por medio de la empresa, etc.

Las cláusulas de despidos, son aquellas donde están estipuladas las causas por las que un trabajador puede ser despedido; por indisciplina, por faltas, etc.

Las cláusulas salariales incluyen la forma en que deberá pagarse el salario, el día de pago, los diferentes tipos de salario, las deducciones de los salarios y el tabulador de salarios, que incluye los diferentes salarios que se pagan, según el puesto que ocupe el obrero.

Las cláusulas de jornada de trabajo incluyen las relativas al horario que se fija para el desempeño de labo

res, la duración de la jornada, los turnos existentes, en que departamento el trabajo es contínuo, - como esta organizado, cuales son los días de descanso para los trabajos contínuos, etc.

Las cláusulas sobre vacaciones y licencias contienen, como está estipulado el descanso semanal, como se computan los días de descanso, las vacaciones de los trabajadores, de los permisos para faltar, etc.

En la formación profesional se contemplan los períodos durante la vigencia del contrato en que se capacitará a los trabajadores, a cuantos trabajadores se capacitará, presupuesto destinado para fines de capacitación, etc.

El apartado de las prestaciones sociales, es en realidad muy extenso, porque en éste el trabajador solicita una serie de concesiones y prestaciones al empresario que complementan su salario, o bien el empresario las otorga por que para él significa una reducción de costos, otorgar determinadas prestaciones, a ceder en un porcentaje elevado en el aumento de salarios.

Las cláusulas sobre fijación de normas de producción incluyen, como se deben realizar las labores, como se maneja el sistema escalafonario, que tipo de útiles e instrumentos de trabajo se deben usar, etc.

Las cláusulas de seguridad e higiene, reglamentan la obligación de la empresa de cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que marca la Ley.

Las cláusulas sobre resolución de demandas contempla los posibles problemas o disputas que se pueden presentar entre trabajadores y patrones ya que es inevitable que estos surgan en una relación de esta naturaleza, generalmente estos se producen entre un obrero y su patrón, y también generalmente estos son presentados por los obreros. Los contratos colectivos, cubren una mínima parte de estas -- posibles quejas, estas cláusulas contemplan una serie de instancias bajo las cuales se pueden resolver estas demandas, no quiere decir que se encuentren todas las soluciones, estas incluyen: despidos injustificados, indemnizaciones - por despidos, reajustes de personal, etc.

Análisis Comparativo.

Esta etapa está ligada con la evaluación y análisis de la primera parte de este proceso. El análisis comparativo o la etapa de evaluación consiste en que una vez aprobado y firmado el contrato; primero hay que remitirse al contrato anterior y al estudio económico laboral realizado para la actual contratación; con este material y tomando en cuenta el comportamiento de las variables exteriores se procede a realizar la evaluación, siguiendo el mismo programa establecido en las gráficas de actividades, y haciendo anotaciones de las fallas y los logros, para que sirvan de experiencia en posteriores negociaciones.

Ejemplo Práctico.

El siguiente caso de negociación colectiva es la crónica de unas pláticas, no es totalmente ficticia, ya que es la experiencia tomada de algunas negociaciones. Este ejemplo ha sido resumido para facilitar su exposición. No se anota el nombre de las partes, puesto -

que como ya se dijo es la experiencia tomada de algunos casos. En este ejemplo la negociación se realiza entre varios sindicatos y varias empresas. Es una industria antigua y la historia de los representantes - sindicales es larga. Las negociaciones por parte de la patronal fueron dirigidas por los funcionarios de las empresas y por la parte de los trabajadores por un comité de funcionarios de los sindicatos.

Aviso Sobre Interés de Negociar.

Un contrato anterior que expiraba el 17 de abril de -- 1976, contenía una cláusula; que disponía una notificación con 60 días de anterioridad, para la revisión del siguiente contrato. En consecuencia los representantes del sindicato se presentaron el 4 de febrero de 1976 a emplazar a huelga ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que a más tardar el 6 de febrero del mismo año se le notificará a la empresa el deseo de negociar el siguiente contrato.

Sesiones de Negociaciones

Se requirieron un total de 28 reuniones para consumir el convenio. Durante la primera fase, los comités --

negociadores se reunieron una vez por semana. En las últimas fases de las deliberaciones se reunieron dos veces por semana y durante la semana final, en la cual el contrato expiraba, trabajaron continuamente durante cuatro días, llegando al acuerdo el día anterior de la expiración del contrato anterior.

Las Demandas.

En la primera sesión de negociaciones el sindicato presentó sus demandas, las cuales fueron formuladas de acuerdo a una lista de objetivos contractuales a fines para toda la rama que iba a revisar su contrato, las demandas fueron las siguientes:

- Reducción de la semana de trabajo de 48 a 40 horas.
- Pago doble para todo trabajo extra. El contrato anterior estipulaba que el pago de las primeras tres horas sería de una vez y media del salario nominal, pasando este tiempo sería doble.
- En día de elecciones del comité sindical, sería como feriado y se pagará doble si se trabaja.
- Obligación de aviso anticipado de dos y medio días, cuando se exige a los obreros el cambio de turno.

- Una nueva escala de salarios para aprendices, basada en un porcentaje de la escala de los obreros.
- Eliminación de la categoría de empleados dedicados a trabajos denominados "ocupaciones generales", que no están afiliados al sindicato.
- Un aumento de salarios del 15%.
- La duración del contrato debe vencer el 17 de abril de 1978.

En la segunda sesión, el comité negociador de la parte empresarial, presentó a los representantes sindicales, una lista de sus exigencias, muchas de estas sin lugar a dudas habían sido presentadas como contrapropuestas de las del sindicato, por lo tanto eran lógicamente estratégicas. Las demandas de la patronal fueron las siguientes:

- Reconsideración de las clasificaciones actuales de las tareas y fijación de los requisitos para promover a tareas más elevadas.
- Un incremento de la proporción de aprendices en relación a los obreros.
- Para todo trabajo extra, una tasa igual a una vez y media el salario nominal.
- Si las condiciones de trabajo lo hicieran necesario, los empleados podrían ser requeridos para que se absten-

gan de tomar sus vacaciones, en el entendido que serían compensadas en un plazo posterior.

- Deben ser ampliadas las funciones y actividades que se permite cumplir a los aprendices.
- De aquí en adelante los salarios serán determinados - sobre bases estadísticas relacionados con los cambios del costo de la vida, teniéndose en cuenta las tasas - que prevalezcan en otras zonas y áreas de competencia.

En la siguiente sesión la patronal sugirió que los asuntos podrían tener más rápida solución si las demandas "más fuertes" de cada parte fueran retiradas. El sindicato -- replicó que no era posible retirar ninguna propuesta ya - que todas se habían considerado adecuadamente, por tal mo- tivo el conjunto completo de demandas fué mantenido en la agenda. Durante las siguientes veinte reuniones algunas demandas fueron retiradas gradualmente.

El primer progreso fue realizado cuando el sindicato accep- tó retirar su demanda de 40 horas de trabajo a la semana. En varias sesiones sucesivas las partes discutieron, hasta llegar a la siguiente proposición del sindicato; eliminarían

las siguientes demandas:

- Todo tiempo extra debe ser pagado doble
- Obligatoriedad de dar aviso con dos días y medio de anticipación por cualquier cambio de turno.

La patronal debería retirar su demanda de: eliminación del pago doble después de tres horas de tiempo extra.

La patronal rechazó categóricamente esta proposición, expresando que prefería negociar una por una las demandas. De allí en adelante las negociaciones continuaron en lo que las partes llamaron, demandas no monetarias. Una a una fueron aceptadas o rechazadas por las partes.

Posteriormente las demandas más destacadas de cada parte eran las siguientes:

Sindical

- Incremento de salarios de 15%
- Pago como feriado en los días de elecciones del comité sindical.
- Nueva escala de salarios para aprendices.

Patronal.

- Los salarios serán determinados sobre bases estadísticas y en relación a los que prevalezcan en la zona.
- Hasta este momento la patronal no había hecho ninguna oferta específica referente a salarios. Los acontecimientos empezaron a sucederse rápidamente; la fecha de la expiración del contrato comenzó a preocupar a las partes.

Posteriormente la primera oferta de la patronal fue:

- Se ofrece el 6% de incremento salarial.

La segunda oferta de la patronal fue de 8% como incremento salarial, sin hacer pagos por días feriados de elecciones. El sindicato propuso, un aumento salarial de 12%, más el pago como día feriado de las elecciones del comité sindical.

La tercera propuesta patronal fue un incremento salarial de 9%, sin pagar el día feriado de elecciones del comité

sindical. El sindicato solicitó un receso de dos días, para considerar la última oferta de la patronal.

Cuando se reanudaron las negociaciones, el sindicato expresó que la última oferta era tan ridícula como para dudar de su buena fe, por lo tanto el sindicato mantenía su última oferta. Los representantes de la patronal solicitaron un receso para considerar la propuesta del sindicato.

La cuarta propuesta de la patronal, fue un aumento de 9% y pagar el día de elecciones, considerándolo como feriado. El sindicato mantuvo su propuesta anterior.

La quinta propuesta patronal fue de 10% y el pago del día de elecciones considerándolo como feriado. El sindicato mantuvo su propuesta anterior.

La sexta propuesta patronal fue aumento salarial de 12% y no pagar el día de elecciones del comité sindical y no considerarlo como feriado. El 6 de abril de 1976 el sindicato aceptó la sexta propuesta patronal sin reservas.

El convenio fue aceptado y las formalidades de la firma fueron cumplidas y un nuevo contrato negociado colectivamente entró en vigor desde ese momento, llevándolo posteriormente a registrar a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la gran mayoría de los casos, se estima que en un 95% los procedimientos de negociaciones conducen a convenios amigables. Esto pese a la creencia de que en las relaciones obrero-patronales se realizan siempre, fuertes antagonismos.

Sin embargo, cuando las negociaciones colectivas no tienen éxito, el sindicato y los empresarios pueden decidirse a probar su fortaleza económica en un esfuerzo por competir y no ceder a la otra parte posiciones, es cuando surge el rompimiento de las pláticas y se origina el estallamiento de la huelga.

CONTRATOS LEY REGISTRADOS EN EL DEPARTAMENTO DE CONVENCIONES POR ACTIVIDAD ECONOMICA Y NUMERO DE TRABAJADORES DE LOS AÑOS 1971, 1972, 1973, 1974 Y 1975

ACTIVIDAD ECONOMICA	1971		1972		1973		1974		1975 (Agosto)	
	Revisión de contrato-ley	Número de trabajadores	Revisión de contrato-ley	Número de trabajadores	Revisión de contrato-ley	Número de trabajadores	Revisión de contrato-ley	Número de trabajadores	Revisión de contrato-ley	Número de trabajadores
TOTAL.....	4	24 432	4	89 693	4	29 234	4	87 581	3	60 358
Industria azucarera, alcohólica y similares.....	—	—	1	31 975	—	—	1	33 116	—	—
Industria textil del algodón y sus mixturas.....	—	—	1	37 713	—	—	1	32 528	1*	28 321
Industria textil, fibras duras.....	—	—	1	4 628	—	—	1	4 528	1*	4 832
Industria textil, rama de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.....	—	—	1	12 266	—	—	1	17 480	—	—
Industria de la transformación del hule en productos manufacturados.....	1	4 562	—	—	1	8 651	—	—	1	7 314
Industria textil, rama de la lana.....	1	8 171	—	—	1	9 996	—	—	1	9 573
Industria textil, géneros de punto.....	1	8 164	—	—	1	9 279	—	—	1	10 313
Industria textil del ramo listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas de tablas jacquard a gu- jas.....	1	2 235	—	—	1	3 318	—	—	—	—

Fuente: Dirección General de Convenciones, ST/PE.

**CONTRATOS COLECTIVOS REGISTRADOS ANTE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE POR ACTIVIDAD ECONOMICA
1971 - 1975**

ACTIVIDAD ECONOMICA	1971	1972	1973	1974	1975 (Enero-Agosto)
TOTAL	1 984	2 089	1 838	3 070	3 562
I.—Industria minera e hidrocarburos.....	23	32	15	50	89
II.—Industria petroquímica.....	26	31	21	49	52
III.—Industria metalúrgica y siderúrgica.....	118	357	92	102	186
IV.—Industria eléctrica.....	33	12	11	12	17
V.—Industria textil.....	105	78	27	124	308
VI.—Industria cinematográfica.....	473	598	360	414	261
VII.—Industria transformadora del hule en productos manufacturados.....	8	5	0	5	12
VIII.—Industria azucarera.....	3	5	1	7	3
IX.—Industria del cemento.....	9	7	11	19	34
X.—Industria de fabricación y ensamble de vehículos automotrices.....	—	—	—	—	6
XI.—Industria de productos químico-farmacéuticos y medicinales.....	—	—	—	—	56
XII.—Industria de celulosa y papel.....	—	—	—	—	16
XIII.—Industria de aceites y grasas vegetales.....	—	—	—	—	21
XIV.—Industria empaquetadora y enlatadora de alimentos.....	—	—	—	—	39
XV.—Industria embotelladora de refrescos, aguas naturales y aguas gaseosas.....	—	—	—	—	36
XVI.—Industria ferrocarrilera.....	1	—	1	—	2
XVII.—Organismos descentralizados y empresas de participación estatal.....	7	15	6	35	52
XVIII.—Empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas.....	1 038	686	1 181	2 049	1 872
XIX.—Empresas que ejecutan trabajos en zonas federales y aguas territoriales.....	23	21	44	48	63
XX.—Conflictos que afectan a dos o más entidades federativas.....	—	—	—	—	4
XXI.—Contratos colectivos que llevan sólo de los rubros obligatorios en las de una entidad.....	—	—	—	27	125
XXII.—Actividades insuficientemente representadas.....	44	37	59	69	9

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.4. LA HUELGA.

La huelga es la fuente más importante de la fuerza sindical, es una suspensión planeada del trabajo, con el fin de imponer al empresario las demandas del sindicato o bien impedir que el propio patrón imponga sus propias demandas. Para el público en general el evitar las huelgas parece ser el principal problema de las relaciones obrero-patronales; la paz dentro de la industria se considera el fin el objetivo primordial. Probablemente al economista le interesan un poco menos las pérdidas directas ocasionadas por las huelgas, y un poco más las consecuencias reflejadas en las condiciones del arreglo. La huelga mantiene inactivos los recursos durante días o meses; en cambio el acuerdo puede determinar de que manera habrán de utilizarse esos recursos durante muchos años.

Las estadísticas disponibles son de limitado valor para evaluar el costo de las huelgas. Por otra parte, las huelgas también causan una inactividad secundaria no incluida en las estadísticas. Por ejemplo -

HUELGAS POR ENTIDADES FEDERATIVAS Y TRABAJADORES AFECTADOS
1970 - 1971

ENTIDADES	1970		1971		1971	
	HUELGAS	TRABAJADORES AFECTADOS	HUELGAS	TRABAJADORES AFECTADOS	HUELGAS	TRABAJADORES AFECTADOS
Estados Unidos Mexicanos	377	63 842	206	14 229	204	9 299
Aguascalientes	-	-	-	-	-	-
Baja California	13	404	7	430	6	-
Baja California I.S.	1	54	-	-	-	-
Campeche	1	20	1	12	-	-
Coahuila	6	260	2	153	1	58
Colima	1	29	20	263	-	-
Chiapas	2	51	5	130	4	3
Chihuahua	4	1 076	5	214	7	25
Distrito Federal	13	48 535	24	3 095	33	1 375
Durango	9	1 246	-	-	-	-
Guerrero	1	1 075	32	2 000	50	2 493
Guerrero	17	468	11	465	10	64
Hidalgo	1	764	-	-	-	-
Jalisco	.	.	10	203	12	350
México	2	1 003	7	1 399	6	296
Michoacán	6	705	2	151	4	72
Morales	1	0	1	43	3	-
Nayarit	.	.	1	21	-	-
Nuevo León	2	45	15	1 205	33	3 200
Oaxaca	.	.	19	295	1	21
Puebla	131	3 016	4	656	1	69
Quintana Roo	.	.	-	-	-	-
Quintana Roo, T.	.	.	1	19	-	-
San Luis Potosí	75	587	1	104	2	165
Sinaloa	33	509	4	123	2	50
Sonora	25	808	6	33	3	100
Tampico	1	65	11	232	3	220
Tehuacan	12	83	3	252	3	103
Tlaxcala	1	19	-	158	-	-
Veracruz	5	122	1	200	1	-
Yucatán	12	1 114	2	-	1	17
Zacatecas	2	300	1	014	-	-

una huelga del acero puede hacer que haya despidos de obreros en otras ramas. En cambio existen factores - muy importantes que contrarrestan las pérdidas de una huelga. La mayor parte de las huelgas hacen que la producción se desplace en el tiempo o en el espacio, y no que ésta se pierda totalmente.

Cuando se consideran los costos de una huelga deben tomarse también en cuenta algunos factores no económicos, una huelga puede producir tensiones emocionales acumuladas, puede proporcionar un alivio contra la monotonía del trabajo rutinario y una situación excitante que no dan los días comunes de vacaciones. Frecuentemente esos factores mejoran la productividad una vez terminada la huelga. Por supuesto los costos de una huelga prolongada pueden llegar a anular ampliamente cualquier ventaja de esta índole.

Puede ser un buen cálculo para los economistas computar los aumentos de salarios conquistados en una huelga y compararlos con los salarios caídos durante la misma; este cálculo muestra a menudo que los trabajadores han perdido más salarios que los que volverán a ganar durante la vigencia del contrato. Estos cálculos pierden de vista lo

que realmente está en juego. La huelga forma parte de una estrategia de largo alcance por ambas partes. Las ventajas del sindicato que no han sido obtenidas mediante una huelga lo han sido habitualmente mediante la amenaza declarada o implícita, de una huelga. Tales amenazas no pueden mantener mucha fuerza si nunca llegan al plano de la acción. También entonces, en el intento de sacar el máximo de ventajas hasta el punto en que quede descartada la huelga, un sindicato, a veces juzgará mal a su oponente. Una vez iniciada la huelga, ya sea respondiendo a un plan o por un error de cálculo, la solución no es enteramente un asunto racional, sino que implica cuestiones sutiles de prestigio tanto de la organización como de carácter personal.

Una huelga acarrea a las dos partes ciertas pérdidas, cuya naturaleza depende en gran parte del alcance de la huelga. El empresario debe continuar afrontando gastos fijos en tanto que no percibe ingresos. Si la huelga va dirigida solamente contra un empresario de una industria, éste podrá perder los clientes y los obreros, que pasarán a sus competidores, sin ninguna seguridad de poderlos recuperar cuando finalice la --

**EMPLAZAMIENTOS A HUELGA REGISTRADOS ANTE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE POR ENTIDAD FEDERATIVA
Y FECHA DE REGISTRO
SEPTIEMBRE 1974 - AGOSTO 1975**

ENTIDAD FEDERATIVA	Total	EMPLAZAMIENTOS REGISTRADOS EN:					
		1 9 7 4		1 9 7 5			
		Septiembre Octubre	Noviembre Diciembre	Enero Febrero	Marzo Abril	Mayo Junio	Julio Agosto
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	2 507	992	143	261	257	124	730
Aguascalientes	0	—	—	—	1	—	5
Baja California	49	18	0	7	5	1	12
Baja California Sur	7	5	—	1	—	—	1
Campeche	29	9	2	2	4	1	11
Coahuila	63	7	1	13	10	3	20
Colima	10	3	1	1	1	—	4
Chiapas	35	18	2	4	2	2	7
Chihuahua	55	10	5	4	9	2	16
Distrito Federal	742	185	47	66	81	16	311
Durango	18	2	1	3	2	—	10
Guangajuato	69	36	2	6	4	—	18
Guerrero	34	21	2	6	3	2	7
Hidalgo	31	7	2	5	4	1	12
Jalisco	115	41	5	21	10	8	27
México	137	35	8	13	11	11	56
Michoacán	76	21	11	10	12	1	21
Moravia	74	6	1	7	4	2	4
Nayarit	19	7	1	2	4	—	5
Nuevo León	39	10	1	4	10	3	11
Oaxaca	36	13	3	9	1	2	8
Puebla	257	180	9	12	12	10	24
Querétaro	8	2	—	2	1	1	2
Quintana Roo	5	—	—	1	—	—	4
San Luis Potosí	33	9	1	3	5	1	13
Sinaloa	16	1	1	7	7	6	14
Sonora	57	16	2	9	3	6	21
Tabasco	36	17	3	6	5	1	4
Tlaxcala	231	181	3	12	11	2	22
Tlaxcala	17	11	2	—	—	—	4
Veracruz	155	67	11	20	15	0	33
Yucatán	45	25	—	2	7	—	11
Zacatecas	9	2	1	—	1	—	6

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

**EMPLAZAMIENTOS A HUELGA REGISTRADOS ANTE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE POR ACTIVIDAD ECONOMICA
Y FECHA DE REGISTRO
SEPTIEMBRE 1974 - AGOSTO 1975**

ACTIVIDAD ECONOMICA	Total	EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS REGISTRADOS EN:					
		1 9 7 4		1 9 7 5			
		Septiembre Diciembre	Noviembre Diciembre	Enero Febrero	Marzo Abril	Mayo Junio	Julio Agosto
TOTAL	2 507	992	143	261	257	124	230
I.—Industria minera e hidrocarburos.....	58	8	4	7	8	3	28
II.—Industria petrolífera.....	21	3	2	—	—	—	16
III.—Industria metalúrgica y siderúrgica.....	121	36	8	20	31	4	20
IV.—Industria eléctrica.....	7	4	—	—	—	—	2
V.—Industria textil.....	637	287	21	25	39	75	190
VI.—Industria cinematográfica.....	356	10	30	63	35	4	110
VII.—Industria hídrica.....	27	22	—	3	2	—	—
VIII.—Industria azucarera.....	118	81	2	25	7	—	—
IX.—Industria del cemento.....	20	5	2	4	4	2	3
X.—Industria, fabricación y comercio de ve- hículos automotrices.....	5	—	1	—	—	1	3
XI.—Industria de productos químicos, farmacia- los y medicinales.....	81	1	1	3	16	2	58
XII.—Industria de celulosas y papel.....	15	—	1	3	2	—	9
XIII.—Industria de aceites y grasas vegetales.....	14	—	—	—	2	2	10
XIV.—Industria empacadora y enlatadora de ali- mentos.....	55	9	4	3	5	2	32
XV.—Industria embotelladora de refrescos, aguas naturales y aguas gaseosas.....	17	1	—	3	7	1	22
XVI.—Industria ferroviaria.....	2	—	—	1	—	—	1
XVII.—Organismos descentralizados y empresas de participación estatal.....	44	21	—	5	5	3	7
XVIII.—Empresas que actúan en virtud de un con- trato de concesión, feriado y franquicia.....	794	478	82	85	80	24	175
XIX.—Empresas que ejecutan trabajos en gremios, festivos y aguas territoriales.....	31	24	1	2	—	1	7
XX.—Contratos que afectan a dos o más entida- des federativas.....	—	—	—	—	—	—	—
XXI.—Contratos relativos que afectan a la de la nación o al gobierno en un índice de una entidad federativa.....	61	35	5	9	12	—	—
XXII.—Actividades no directamente empresariales.....	1	—	—	—	—	—	1

Elaboró: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

huelga. Los clientes a menudo recurren a proveedores que están más en posibilidad de atenderlos. Al mismo tiempo los huelguistas, que no logran hallar otro trabajo están perdiendo sus salarios, o no buscan trabajo por que creen en su movimiento. En ciertos casos el sindicato paga indemnizaciones, pero - esto no es muy común sobre todo en sindicatos pequeños.

La habilidad de un sindicato para ganar una huelga depende de varios factores. Estos se relacionan pero no se identifican, con los factores que determinan su habilidad para obtener aumentos de salarios. Se puede afirmar que un sindicato gana una huelga, cuando obtiene concesiones que los empresarios no estaban dispuestos a hacer al inicio de la huelga. Otra determinante importante de la habilidad del sindicato es el grado de capacidad y de especialidad de sus afiliados, mientras más expertos sean más difícil les resultará al empresario continuar la producción, recurriendo a romphuelgas o a personal superior no huelguista. Cuando su poder es grande, la simple amenaza de una huelga bastará ya por sí sola para intimidar a los empresarios.

HUELGAS ESTALLADAS REGISTRADAS POR MES DE OCURRENCIA Y ACTIVIDAD ECONOMICA DE SEPTIEMBRE DE 1974 A AGOSTO DE 1975

ACTIVIDAD ECONOMICA	Total estalladas	1974						1975					
		Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto	
TOTAL	144	3	-	2	1	7	11	41	9	2	11	6	
I. Industria minera e hidrocarburos	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
II. Industria petrolífera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
III. Industria metalúrgica y siderúrgica	4	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	
IV. Industria eléctrica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
V. Industria textil	14	1	-	-	-	6	4	-	2	-	2	-	
VI. Industria cinematográfica	6	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	4	
VII. Industria bufera	39	-	-	-	-	-	-	38	1	-	-	-	
VIII. Industria azucarera	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	
IX. Industria del cemento	6	-	-	1	-	-	-	1	1	2	-	1	
X. Industria de fabricación y extracción de derivados petrolíferos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XI. Industria de productos químicos-farmacéuticos y plásticos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XII. Industria de celulosa y papel	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XIII. Industria de aceites y grasas vegetales	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XIV. Industria esparcadora y esmaladora de alambres	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XV. Industria embotelladora de refrescos	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
XVI. Industria ferroviaria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XVII. Organismo descentralizado y empresas de parafinación estatal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XVIII. Empresa que actúa en virtud de un contrato o concesión federal y estatal	23	-	-	-	1	1	5	1	4	-	6	-	
XIX. Empresas que efectúan trabajos en zonas féculas y aguas termales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XX. Conflictos que afectan a dos o más entidades federativas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XXI. Conflictos colectivos que hayan sido declarados o liquidados en más de una entidad federativa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
XXII. Actividades ineficazmente específicas	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	

Fuente: Secretaría de Gobernación y Afiliados

C A P I T U L O 4

CONCLUSIONES

4. CONCLUSIONES.

- a) Que el economista logre su introducción dentro de los sindicatos como asesor laboral, ya que - significa un campo más de acción, y como contra parte, el hacer notar que no sólo se puede servir al sector empresarial logrando para una empresa mayor eficiencia, productividad, incremento en su mercado, etc., sino que dentro de un - sindicato se pueden alcanzar aumentos salariales más justos para los obreros, más prestaciones sociales, mejores condiciones de vida. Pensando - que siempre el sector obrero es la clase más explotada del sistema en que vivimos.
- b) Por ser nuestro país capitalista, existen grandes diferencias, económicas, políticas, sociales y - culturales y a esto no pueden escapar las organizaciones sindicales, por tal motivo, tal vez el - costo-beneficio de contratar a un economista como asesor puede ser alto pero comparado con los beneficios que se pueden obtener, se considera que el - costo es más bien muy bajo.

- c) Por ser una nueva experiencia en nuestro país, esta actividad puede empezar patrocinada por las Confederaciones, Federaciones y Sindicatos más poderosos de nuestro país, como una investigación experimental, esperando que los frutos sean positivos.
- d) Que ha nivel gubernamental, así como se protege individualmente al obrero de escasos recursos en la solución de sus problemas laborales a través de un abogado de oficio, igualmente se protege a los sindicatos que no cuentan con los medios económicos suficientes para contratar a un economista que funja como asesor laboral, para que a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se cuente con un "Economista de Oficio", y le sean asignados aquellos sindicatos que soliciten un asesor económico-laboral.
- e) Que se extienda lo expuesto en el inciso (d), no solamente a la competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sino también a las dependencias encargadas de los asuntos laborales en las Entidades Federativas.

CAPITULO 5

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Economía del Trabajo

Phelps Brown

Editorial Aguilar

1967.

El Movimiento Obrero en América Latina

Robert J. Alexander

Editorial Roble

1967.

Sindicalismo y Socialismo

Severo Iglesias

Editorial Grijalvo

1970.

Teoría y Práctica del Movimiento

Sindical Mexicano

Vicente Lombardo Toledano

1974.

Los Aumentos Masivos de Salarios

Carlos Emilio Alvarez

Editorial Losado-Buenos Aires

1967.

Salarios

Maurice Dobb

Editorial F.C.E.

1975.

Trabajo y Empresa

Admón A. Paradis.

Editorial Limusa-Wiley, S.A.

1968.

Enciclopedia Laboral

Hernando Calleja

DUX Ediciones y Publicaciones, S.A.

Barcelona.

1956.

Ley Federal del Trabajo Reformada

Editores Mexicanos Unidos, S.A.

1975.

La Negociación Colectiva en Países
Industrializados con Economía de Mer-
cado.

Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra.
1974.

La Clase Obrera y el Desarrollo
Económico
Walter Galenson
Editorial Limusa - Wiley, S.A.
1954.

Los Sindicatos en la Política
Wolfgang Hirsch-Weher
Editorial Tecnos, S.A.
1964.

Manual sobre Conflicto Colectivo y
Reanudación de Faenas
Carlos Valtier
Ediciones Universitarias de Valparaíso.
Universidad Católica de Valparaíso-Chile.
1972.

**Economía Laboral y Relaciones de
Trabajo**

Lloyd G. Reynolds

Editorial F.C.E.

1964.

Economía Política del Trabajo

Paul Sultan

Editorial Trillas

1964

Teoría y Estructura del Sindicalismo

Walter Galenson y Seymon Montin Lipset

Editorial Marymar

1969.

IX Censo General de Población.

Dirección General de Estadística

Secretaría de Industria y Comercio

1970.

**Memoria de Labores de la Secretaría del
Trabajo y Previsión Social.**

Septiembre 1974-Agosto 1975.

Manual de Derecho Obrero

J. Jesús Castorena

1965.

Orígenes e Historia del Movimiento
Obrero en México.

Jacinto Huitron

Editores Mexicanos Unidos, S.A.

1974.

Función de los Sindicatos en la Economía

Albert Rees

Ediciones Marymar

1962.

Economía Laboral Moderna

Perú Davis y Gerald J. Matchett

Editorial Bibliográfica Argentina

Buenos Aires.

1960.

Sindicatos e Industrias

Everett M. Kassalow

Editorial Mayyear

1969.

Trabajo y Salarios Industriales
Encuesta de la Última Semana de Oc-
tubre de 1972.

Dirección General de Estadística
Secretaría de Industria y Comercio
1975.

Las Negociaciones Colectivas
John D. Dunlop y James J. Hearley
Editorial Marymar
1965.

Teoría de las Negociaciones Colectivas.

Richard E. Walton y Robert B. Mcker-
sie .
Editorial Labor S.A.
1972.