

40721
299

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**



UNAM

**LAS PRESTACIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
PROPUESTA DE UNA COMISION NACIONAL REVISORA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

SALVADOR / MEZA DIAZ

ASESOR
LIC. ALFONSO OMAR VIVAS ZACARIAS

MÉXICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2003

EP ARAGÓN



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.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

AGRADECIMIENTOS

Agradecer es reconocer la influencia y el aliento, en distintos momentos y etapas, de todas aquellas personas y circunstancias que me motivaron para llegar a este fin: titularme y cerrar este ciclo de mi vida.

Agradecer también implica una responsabilidad, y esta es la corresponder a mis semejantes con mis mejores talentos cimentados en la honestidad. Que así sea.

Quiero agradecer a Eleazar Díaz García y Francisco Meza Zamora, mis padres, por darme lo necesario para poder desempeñarme como persona y estudiante.

Agradezco a la escuela pública, en particular a la Universidad Nacional Autónoma de México y especialmente a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón por proporcionarme un espacio en donde tuve la oportunidad de abreviar del conocimiento.

Agradezco a mis maestros, por que siempre fueron generosos al compartir conmigo saber y experiencia.

Agradezco a Socorro, mi esposa, su estímulo para titularme.

Al Doctor Arturo Carreón Montoya, por la generosidad de compartir su energía conmigo.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mi espacio laboral y de reflexión, este trabajo es fruto de ello.

A Jorge Alberto Martínez Mendoza, por las facilidades y apoyos otorgados en horas de trabajo.

A mis amigos y amigas que se mostraron interesados en los avances de este trabajo y me echaron porras.

Quiero dedicar este trabajo de tesis a mis hijos Rodrigo y Celeste. También a mis hermanas Silvia, Yolanda, Claudia y Ana Bertha.

Y a chavita, ¡lo logramos! ¡si se pudo!

... "porque veo al final de mi rudo camino
que yo fui el arquitecto de mi propio destino;
que si extraje las mieles o la hiel de las cosas,
fue porque en ellas puse hiel o mieles sabrosas;
cuando planté rosales, coseché siempre rosas."

Amado Nervo (Fragmento)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

B

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS BASICOS

1.1 RELACION DE TRABAJO	1
1.2 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO	4
1.3 TRABAJADOR Y PATRON	7
1.4 OBJETO DE LA RELACION	9
1.5 CONCEPTO DE PRESTACION	10
1.6 CONCEPTO DE PRESTACIONES SOCIALES	14
1.7 CONCEPTO DE REMUNERACION	16
1.8 SALARIO Y PRESTACIONES	17
1.9 LAS PRESTACIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	22

CAPITULO SEGUNDO LAS PRESTACIONES EN MEXICO

2.1 EVOLUCION HISTORICA DE LAS PRESTACIONES: DE 1823 A 1989	36
2.2 LAS PRESTACIONES Y LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA JURISDICCION FEDERAL	61
2.3 LAS PRESTACIONES Y LOS CONTRATOS-LEY	83
2.4 EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA NEGOCIACION DE LAS PRESTACIONES	98

CAPITULO TERCERO COMISIONES NACIONALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS	127
3.1.1 INTEGRACION	130
3.1.2 DEBERES Y ATRIBUCIONES	131
3.2 COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS	137
3.2.1 INTEGRACION	140
3.2.2 DEBERES Y ATRIBUCIONES	142
3.3 COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	146
3.3.1 INTEGRACION	149
3.3.2 DEBERES Y ATRIBUCIONES	149
3.4 COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	150
3.4.1 INTEGRACION	152
3.4.2 DEBERES Y ATRIBUCIONES	153
3.5 COMITE NACIONAL MIXTO DE PROTECCION AL SALARIO	154
3.5.1 INTEGRACION	156
3.5.2 DEBERES Y ATRIBUCIONES	157
3.6 PROPUESTA DE UNA COMISION NACIONAL REVISORA DE LAS PRESTACIONES	160
3.6.1 INTEGRACION	162
3.6.2 DEBERES Y ATRIBUCIONES	164

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene por objeto el estudio de las prestaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, a fin de proponer una actualización de los montos estipulados en ella, así como de otras que son frecuentes de encontrar en los contratos colectivos de trabajo de las empresas, y por último, proponer un mecanismo que realice esta actualización de manera periódica.

La inquietud surge porque observamos que el salario mínimo, hasta ahora no ha sido suficiente para cumplir los objetivos plasmados en la fracción VI, del artículo 123 constitucional: "... ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Sin embargo, la realidad económica y social de nuestro país demuestra que esto no es así, en virtud de que el salario no es suficiente para cubrir las necesidades básicas de la población trabajadora, la cual con el transcurso del tiempo compra menos, ya que tan solo desde 1988 el salario mínimo a perdido poder de compra en 54.7%, según datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), es decir que si en 1988 teníamos 100 pesos, estos en 2001, realmente valen 54.7 pesos.

Y es poco probable que el salario alcance los justos objetivos, señalados en la Constitución, ya que para el gobierno es sumamente importante contener el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

crecimiento de los salarios, debido a que forma parte de una política económica en donde los salarios son el elemento principal para contener la inflación, entendida esta como el aumento "... del nivel general de precios."¹

Ante esto las empresas y sindicatos han establecido algunas formas alternas de retribución con el objeto de reforzar el poder adquisitivo de los trabajadores: a través de otorgar incrementos diferenciados a las categorías de los trabajadores; mediante la celebración de convenios de productividad, en donde existe un salario base y donde el trabajador puede obtener un ingreso extra a partir de alcanzar ciertas metas preestablecidas relacionadas con la eficiencia, la asistencia, la puntualidad, la calidad y finalmente las prestaciones, en sus dos vertientes: mejorando las prestaciones contempladas en la Ley, y/o creando otras de acuerdo a las peculiaridades de la empresa.

De acuerdo con estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el rubro de prestaciones es una de las tres formas principales de ingreso, junto con el salario y el bono de productividad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹ Samuelson, Paul A./William D. Nordhaus, *Economía*, McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A. España, 1990, (13ª. ed.), p. 353

**INCREMENTOS AL SALARIO Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION EN LAS
REVISIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES DE JURISDICCION FEDERAL, 1995 - 2003
(PORCIENTO)**

Año	Número de Convenios	Número de Trabajadores	Incremento Salarial	Bono de Productividad	Incremento en Prestaciones
1995	3,633	1,491,367	12.3	1.1	0.6
1996	3,686	1,491,454	21.0	0.4	1.3
1997	4,074	1,495,224	19.5	1.2	2.1
1998	4,525	1,567,955	17.7	1.2	1.5
1999	4,671	1,567,936	16.5	1.0	1.6
2000	5,358	1,819,022	12.4	1.8	1.4
2001	5,679	1,732,219	9.1	1.6	2.5
2002	5,487	1,757,422	5.8	1.9	1.2
2003 1/	4,272	1,115,709	5.0	1.0	0.7

1/ Datos preliminares correspondientes al período enero-agosto.
Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el cuadro que antecede es posible observar como los incrementos salariales han ido disminuyendo año tras año. El incremento salarial tiene su punto más alto en 1996, al otorgarse en la negociación colectiva incrementos de 21% en promedio, es hasta el año 2000, cuando prácticamente alcanza el nivel de 1995. Sin embargo estos incrementos altos no significaron una mejoría real en el nivel de vida de la población, ya que buscaban paliar los efectos de una severa crisis económica conocida como "el error de diciembre" y que en el mundo se conoció como "efecto tequila".

Esta crisis consistió en la devaluación del peso frente al dólar, aumento del precio de bienes y servicios, aumento de las tasas de interés bancaria, disminución de la inversión productiva y del empleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los incrementos salariales eran determinados e impuestos por el poder ejecutivo a los empresarios y sindicatos a través de los llamados pactos, de ahí que no se pudiera rebasar ese nivel; no obstante el rubro de incrementos por concepto de bono de productividad y prestaciones se mantuvo en el rango de 0.4 y 2.1 por ciento, lo que significa que los trabajadores que gozaron de estos beneficios tuvieron un mayor ingreso que aquellos que no lo recibieron.

De ahí que pensemos que una alternativa que ayude a mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores sea el mejoramiento de las prestaciones, es decir su incremento, en el caso de las que ya existen o la creación de otras. Lo cual no quiere decir que esta alternativa substituye la negociación por el incremento del salario en efectivo. Lo que planteamos es una estrategia que busque desde luego el incremento del salario en efectivo, así como de aquellas prestaciones que tienen un impacto real en el nivel de vida de los trabajadores, como por ejemplo la despensa, la ayuda para transporte, la ayuda para renta, etcétera.

En este estudio se presentan los resultados arrojados por una muestra de 609 contratos colectivos de trabajo de jurisdicción federal y los siete contratos ley, la propuesta de montos a las prestaciones y la creación de nuevas solo considera los resultados de los contratos colectivos, que son resultados fundamentalmente de empresas pequeñas y medianas, los cuales en varios casos no son comparables con las prestaciones de los contratos ley ya que sus montos son más elevados, lo que afectaría la fortaleza financiera o la existencia de las empresas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para llegar a los resultados propuestos se investigo cuales fueron los contratos colectivos de trabajo que reportaron incrementos en sus prestaciones, posteriormente se procedió a compararlos con su revisión inmediata anterior, igual procedimiento se siguió con los contratos ley.

Estamos hablando de que de 3 mil 577 contratos colectivos, reportados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 609 mostraron movimiento en los montos de las prestaciones durante el periodo enero-julio de 2002.

Consideramos que esta metodología puede ser desarrollada por una institución con facultades establecidas en la Constitución y en el decreto de la Ley reglamentaria correspondiente, a fin de que se garantice su autonomía e imparcialidad.

Este trabajo consta de tres capítulos, en el primero se estudian los conceptos básicos que existen en la relación de trabajo: trabajador, patrón, salario, prestación, remuneración y retribución; profundizamos en las prestaciones, determinamos cuales son las que contempla la Ley de la materia, así como los montos que asigna a cada una de ellas.

El capítulo segundo inicia con una cronología de las luchas obreras de entre 1823 y 1989, tratando de destacar la demandas solicitadas y los logros alcanzados, después analizamos las características principales de los contratos colectivos de trabajo y las prestaciones que comúnmente aparecen en ellos. lo mismo ocurre

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

con los contratos ley, para finalmente, revisar el papel de los sindicatos en la negociación en general, no sin antes revisar la situación actual de las organizaciones obreras en México y en el mundo.

En el último capítulo hacemos una revisión de las Comisiones Nacionales que contempla y regula la Ley Federal del Trabajo, con excepción del Comité Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS), la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, la Comisión Consultiva Nacional sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo; esta revisión tiene por objeto valorar su desempeño, para terminar con una propuesta acerca de un órgano constitucionalmente dotado para revisar y autorizar incrementos a las prestaciones, así como crear nuevas a partir de su surgimiento en los centros de trabajo a través de los contratos colectivos.

CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS BASICOS

1.1 Relación de Trabajo

En nuestra vida diaria, a cada momento nos relacionamos o vinculamos con personas y cosas, si ese vinculo se encuentra regulado por una norma jurídica, entonces estamos en presencia de una relación jurídica.

Es posible que el vinculo jurídico pueda dar origen a derechos y obligaciones, o a otro tipo de relaciones jurídicas, tal como lo expresa Nestor de Buen en el tomo primero de su obra "Derecho del Trabajo".

La relación jurídica que nos interesa en este estudio es la que se establece entre el patrón y el trabajador, en donde el primero se vincula al segundo a través de la prestación de un trabajo subordinado y por el cual efectúa el pago de un salario, esto es la relación de trabajo.

Para Mario De la Cueva "...la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos – ley y de sus normas supletorias".²

² De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México, Porrúa, 1993. (13ª. ed.), t. I, p. 189.

Entre las ideas más relevantes de este autor se encuentran: la esencia de la relación de trabajo descansa en la prestación de un trabajo subordinado; dice también que cuando se inicia la prestación del trabajo, hay una separación del acto que le dio origen y entra a la tutela de las normas del trabajo, con los beneficios mínimos que en ella se establecen; la relación de trabajo es regulada por el Derecho del Trabajo y no por la voluntad de las partes, así la renuncia de derechos o el establecimiento de condiciones de trabajo inferiores a las establecidas en la ley son nulas; por último, el momento de la ejecución del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existía con anterioridad.

La relación de trabajo requiere necesariamente de la voluntad del trabajador, bajo algunas circunstancias puede surgir del acuerdo de voluntades como en el caso de los trabajadores de confianza y trabajadores domésticos, aunque al final la relación sea regulada por las normas laborales; para el autor, la voluntad del empresario es más aparente que real, porque no hace directamente la selección de sus empleados, recurriendo para ello a la oferta pública o a través de la cláusula de ingreso sindical (artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo).

Finalmente, nos dice que la teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica porque responde a las necesidades concretas del trabajador al establecer la posibilidad de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo (artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo).

En su libro el "Derecho Individual del Trabajo", Alberto Briceño Ruiz considera a la relación de trabajo como "...una institución jurídica, por cuanto que los diversos preceptos que la determinan y regulan, así como los que fijan derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, constituyen una unidad y persiguen la finalidad común del logro de la justicia social, mediante un adecuado equilibrio".³

Concluye que las normas de trabajo son impuestas por el Estado, integrando una unidad de preceptos que determinan, regulan y asignan derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos los cuales regulan la relación de trabajo, esta imposición es automática como resultado de la trascendencia social de la prestación del trabajo.

Dice que la relación laboral es una idea de obra, que se realiza y tiene permanencia jurídica en un medio social determinado y en donde su organización, finalidad, así como los derechos y obligaciones de los sujetos están regulados por las normas laborales.

Dice también que el patrón y el trabajador persiguen el equilibrio y la justicia social, que son fines impuestos por la Ley.

Para el autor existen ciertos elementos que son fundamentales para la existencia de la relación de trabajo, estos son: la prestación del servicio, los sujetos, la individualización (el trabajo lo ejecuta una persona real para un patrón

³ Briceño Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo. México, Harla, 1985. p. 116.*

particularmente determinado), la subordinación y la seguridad jurídica que proporciona la relación de trabajo y los preceptos legales.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, primer párrafo, establece: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Esto quiere decir que la Ley, no descarta que uno de los posibles orígenes de la relación de trabajo sea el acuerdo de voluntades, pero invariablemente todos los actos abandonan su origen para entrar a la esfera de competencia de las normas laborales o estatuto objetivo a que se refiere Mario De la Cueva.

1.2 Concepto de Contrato de Trabajo

En su libro "Tratado de Política Laboral y Social", Guillermo Cabanellas nos dice que el término contrato de trabajo no existía en los Códigos Civiles hace 100 años y que esta expresión fue acuñada por los economistas, la cual fue adoptada oficialmente en Bélgica y posteriormente en Francia y Suiza.

Para Cabanellas "...el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes —el patrono, empresario o empleador— da una remuneración

o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador".⁴

Para este autor su definición tiene la virtud de referirse tanto al contrato de trabajo como a la relación de trabajo; además excluye las prestaciones de los funcionarios públicos, los servicios prestados no deben ser familiares o de mutuo auxilio; la naturaleza de la remuneración no está determinada; la retribución debe guardar una relación directa con el servicio prestado, la cual debe de ser profesional y que exista dependencia o dirección entre el trabajador y el patrón.

Las características principales de los contratos de trabajo son: consensual, se perfecciona con el simple consentimiento; bilateral o sinalagmático, hay reciprocidad de los derechos y obligaciones entre las partes; es oneroso por la finalidad lucrativa; es nominado como contrato de trabajo; es principal no depende de otro para su perfección y subsistencia: no es solemne y es de trato sucesivo por su reiteración.

Eventualmente se pueden presentar las siguientes características: conmutativo, percibe su retribución, por la diligencia debida; aleatorio, si la remuneración fluctúa de acuerdo con la producción; verbal o escrito; tácito, con una señal se puede perfeccionar; individual o colectivo de acuerdo al número de sujetos que se contraten e *intuitu personae*.

⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcatá-Zamora y Castillo, Luis, *Tratado de Política Laboral y Social*, Argentina, Editorial Helias, 1969. (3ª. ed.), t. II, p. 53.

Para Miguel Bermúdez Cisneros el "Contrato de trabajo es la convención por la cual uno o varios empleados, mediante cierta remuneración y en carácter no eventual, prestan trabajo personal en provecho y bajo dirección del empleador."⁵

Esta definición contempla la pluralidad de los sujetos pasivos a fin de evitar cualquier confusión respecto al contrato colectivo; además contiene los requisitos de subordinación, personalidad, onerosidad y continuidad.

Para Alberto Briceño el contrato de trabajo es un "...consentimiento que tiene por objeto la prestación de un servicio por un salario."⁶ Considera que a una buena parte de las definiciones se le pueden hacer las siguientes observaciones: no son aplicables las normas jurídicas que regulan la relación entre los sujetos; no incorporan a los conceptos la seguridad, estabilidad y garantía para los trabajadores; da la apariencia de que el consentimiento de las partes es suficiente para crear derechos y obligaciones, cuando lo que prevalece es el imperio de la norma jurídica; los conceptos no reflejan el momento histórico, ni las reivindicaciones de los trabajadores.

En el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Curso del Derecho del Trabajo*, México, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1979, p. 172.

⁶ Briceño Ruiz, Alberto, Op. cit., p. 107.

Con esta definición la Ley contempla que el acuerdo de voluntades puede ser uno de los orígenes del contrato de trabajo.

Existe controversia entre la doctrina jurídica acerca de la jerarquía entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, De la Cueva piensa que el contrato es una especie de la relación de trabajo que es el género, en tanto que Alberto Trueba Urbina dice que "...la relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato,..."⁷.

Pero para la Ley ambos conceptos provocan las mismas consecuencias, según el último párrafo del artículo 20, que dice: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

1.3 Trabajador y Patrón

El artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, primer párrafo establece: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

⁷Trueba-Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, S.A., 1980, (5ª ed.), p. 278.

Según De la Cueva, el empleo de la expresión persona física, permite expresar que solo el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo, evitando el contrato de equipo que era pretexto para la explotación. La prestación del trabajo subordinado crea una relación jurídica con total independencia del acto que lo origina. El trabajo debe ser subordinado, distinguiendo dos formas: el hombre actúa libremente empleando sus conocimientos, como en el caso de las profesiones liberales: los médicos, los abogados, etcétera; y aquella en donde se acatan las normas e instrucciones de la empresa.

Para Miguel Bermúdez Cisneros⁸ la prestación del trabajo, presenta las siguientes características: es una obligación de hacer; no es fungible, ya que no puede ser satisfecha por otra; es intuitu personae; es intransmisible; es onerosa y remunerada.

Briceño Ruiz nos dice que el artículo tercero de la Ley, ordena el cuidado de la dignidad del trabajador y procurarle lo necesario para la superación moral, económica y social de él y su familia.

En el primer párrafo del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

⁸Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. cit., p. 115

Respecto a lo anterior se ratifica que comprobada la relación de trabajo subordinada se aplica la legislación del trabajo, ya que no hace referencia a ningún tipo de contrato.

El patrón o "Los responsables por la empresa le determinan el fin a alcanzar; agencian los medios materiales e incorporales necesarios a su estructuración; dirigen la ejecución del trabajo del personal."⁹

En síntesis, el patrón es la autoridad que dirige una tarea, el trabajador asegura la realización y la tarea misma constituyen la caracterización de la empresa, desde el punto de vista del derecho del trabajo.

1.4 Objeto de la relación

Esta se refiere a la prestación de un trabajo subordinado, la cual corresponde ejecutar al trabajador, a cambio de un salario, a cargo del patrón.

Para De Ferrari, la esencia de la prestación de trabajo es un ejercicio de libertad ya que "El hombre puede emplear libremente su fuerza de trabajo y explotarla en su propio beneficio dedicándose a la industria, el arte o al comercio, pero puede asimismo [como un corolario de su libertad de trabajo] poner esa fuerza a

⁹*Idem*, p. 95

disposición de otra persona de una manera más o menos continua y condicionada. En tal caso accede a que otro dirija su actividad y se beneficie con ella."¹⁰

Por subordinación debemos entender el cumplimiento de las obligaciones e instrucciones dadas por el patrón, esta característica es considerada esencial por algunos autores. La falta de cumplimiento de subordinación permite al empleador rescindir la relación.

En cuanto al salario, este no puede ser inferior al mínimo y la Ley establece algunas condiciones como son: los plazos de pago, monto y forma de pago.

1.5 Concepto de prestación

Es necesario delimitar los alcances del concepto prestación debido a que de la lectura de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden al menos dos sentidos: el artículo 20 al establecer lo que se debe entender por relación de trabajo dice que esta es "....**la prestación** de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario." Y por otro lado, es una suposición común que el aguinaldo, la prima vacacional, las vacaciones, entre otras son prestaciones.

En apariencia en el primer caso nos referimos a la ejecución de una actividad por parte del trabajador, y en la segunda a los beneficios que recibe un individuo, derivados de una relación de trabajo y diferentes al salario.

¹⁰Calvazos Flores, Baltasar. *El Derecho Laboral en Iberoamérica*. México, Ed. Trillas, 1981, p. 197

Comenzaremos por analizar el sentido de prestación como lo marca el artículo 20, para el Dr. Juan Carlos Smith en su colaboración para la Enciclopedia Jurídica Omeba, la prestación es el "objeto o contenido de un deber jurídico", esta palabra se deriva del latín praestare, en donde sus alcances estaban definidos por los verbos dare, praestare y facere.

Dare se refería a transferir el dominio sobre una cosa o constituir un derecho real; praestare era el disfrute de un bien sin constituir sobre el mismo un derecho real y facere que era la realización de un acto o abstención distinto de los anteriormente mencionados.

La evolución de este concepto hasta nuestros días implica dar, hacer o no hacer que son características de las obligaciones de carácter civil.

La prestación debe ser posible, lícita, determinada y coercible. Posible porque nadie puede ser obligado a ejecutar un acto imposible; lícita, por estar prescrita en norma jurídica vigente; determinada, sus características deben estar definidas en el momento de su exigibilidad y cumplimiento, por último debe ser coercible, es decir la no prestación constituye un hecho antijurídico y por lo tanto sujeto a una sanción.

Concluye el Dr. Juan Carlos Smith que "prestación es el acto de cumplir un contrato como el de efectivar una obligación legal".

La palabra prestación también significa acción y efecto de prestar, prestar se deriva del latín *preestare* y significa "Entregar a uno (dinero u otra cosa) para que por algún tiempo tenga el uso de ello, con la obligación de restituir igual cantidad o la misma cosa."¹¹

Prestación, también puede ser "Cosa o servicio que un contratante da o promete a otro, en conmutación por lo que en el convenio le favorece"¹², esta definición sin embargo contiene reminiscencias del Derecho Civil al presuponer que las partes están en un plano de igualdad.

Otro enfoque del concepto prestación, el cual es más cercano a como se entiende cotidianamente, es a la designación de "la acción y efecto de indemnizar en dinero, de resarcir en especie o de llevar a cabo un servicio. Refiriéndonos a su expresión pecuniaria, y en función de la consistencia y regularidad con que se entregue, se considera como prestación a la suma única o abono de cantidades o gratificaciones periódicas; también a la pensión que se abone durante bastante tiempo o con carácter vitalicio".¹³ Como podemos observar, en la esencia de estas definiciones esta una obligación y que generalmente es de dar.

¹¹ Enciclopedia Microsoft Encarta 2000, USA, Microsoft Corporation, 1993-1999, versión 9.0.0.0924 (cd rom)

¹² Idem

¹³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, México, Porrúa, 1985, t. VII, p. 197

Ahora bien que pasa con el aguinaldo, la despensa, el fondo de ahorro, la prima vacacional, las vacaciones consideradas también como prestaciones, nuestro punto de vista es que tal denominación es correcta porque estas son formas diversas que adopta el salario, el pago del salario es una obligación de dar cuando el trabajador ha realizado una actividad para el patrón. La obligación de dar es un deber jurídico, es decir una prestación.

Y así es como lo plasma la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84 al establecer que el salario se integra por los pagos en efectivo por cuota diaria, los pagos en especie y cualquier otro que se entreguen al trabajador por sus servicios.

Algunos autores como Enrique Álvarez del Castillo, en su colaboración para el trabajo colectivo Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, llama salarios directos al que se cubre al trabajador en efectivo y de manera directa.

Por otro lado, llama salarios indirectos a aquellos encargados de satisfacer las necesidades que el trabajador no puede cubrir con la disposición directa de su salario por que le resultan onerosos o por cuestiones de educación, ambas resultan riesgosas para él y su familia.

En los últimos años señala el autor, se han ido agregando otros componentes derivados del esfuerzo individual del trabajador y que incide en la productividad,

estos componentes son los premios y los bonos, que desde luego integran el salario para efectos de pago de riesgos y jubilaciones.

Los salarios indirectos contemplados en las convenciones colectivas son: las gratificaciones, participación de utilidades, fondos de ahorro (aportación conjunta entre el trabajador y el patrón), ropa de trabajo, pago extra en vacaciones, atención médica de familiares, habitación obrera, escuelas para trabajadores y su familia y tiendas obreras.

Para efectos de este trabajo seguiremos llamado prestaciones únicamente a los beneficios o frutos diferentes al salario en efectivo o en especie como las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo, la despensa, las becas porque es una costumbre generalizada y la costumbre es una de las fuentes del derecho.

1.6 Concepto de prestaciones sociales

De manera general se consideran como prestaciones sociales los servicios que el Estado, instituciones publicas o empresas privadas deben dar a sus empleados.

Para Guillermo Cabanellas son "...cada uno de los derechos o beneficios que a los asegurados o favorecidos indirectos se les concede en diferentes seguros

sociales, de producirse la eventualidad o la contingencia que se trata de compensar o remediar.”¹⁴

Este autor considera que hay dos clases de prestaciones: las reparadoras, aquellas que remedian las consecuencias y aquellas que tratan de evitar los riesgos a fin de evitar las consecuencias.

Las prestaciones sociales pueden ser indemnizaciones en dinero, resarcimiento en especie o un servicio. Pueden tener los siguientes fines: resarcir riesgos, atención de cargas familiares, garantizar un nivel de vida decoroso a los jubilados y pensionados y atención a grupos de personas con necesidades inmediatas a través de la asistencia social.

Este tipo de prestaciones pueden ser uniformes o variables. Son uniformes cuando garantizan niveles mínimos de subsistencia o atención y son variables, dependiendo del nivel de ingresos del asegurado.

En nuestro país, el Estado ha creado una serie de instituciones que tienen como objetivo concretizar las prestaciones sociales y que forman parte de una política general de seguridad social como son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

¹⁴ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Argentina, 1989, (21ª ed.), t. VI, p. 385.

(INFONAVIT) y el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

1.7 Concepto de remuneración

Existen otros conceptos que se relacionan con el de prestaciones: remunerar del latín – ari, derivado de munus, - eris, regalo que significa recompensar, premiar, pagar (a uno alguna cosa): un trabajo; a su ayudante. Retribuir del latín – vere, que significa recompensar o pagar (un servicio o favor, etcétera).

La Enciclopedia Jurídica Omeba dice que remuneración es "La obligación del patrono de retribuir el trabajo del obrero...", así la retribución puede adquirir diversas denominaciones dependiendo del intervalo de tiempo para el pago: sueldo, para el pago mensual; salario, pago diario o semanal y jornal, para el pago para cada día de trabajo.

La remuneración proviene del latín remuneratio: acción y efecto de remunerar. "Premio o recompensa merecida." En su forma originaria la palabra salario (del latín salarium, de sal) se ajustaba más a la remuneración y significaba estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo.

Y por último retribución que quiere decir recompensa o pago de una cosa por otra, viene del latín retributio, onis. Otra acepción es acción y efecto de retribuir, retribuir

proviene del latín retribuere, retribuir y que esencialmente significa lo mismo que retribución.

Es de llamar la atención sobre dos elementos constantes que aparecen en estos conceptos: o es una recompensa, o es un pago. Una recompensa es un "Favor o premio que se otorga a uno para agradecerle los servicios prestados."¹⁵ En tanto que pago, es acción de pagar y pagar es "Dar uno a otro lo que se debe"¹⁶. El otorgar una recompensa es un elemento sujeto al libre albedrío del individuo, mientras que pagar es una obligación de dar, es imperativo. Quizá en el fondo lo que subyace en la conciencia del patrón es que las prestaciones, excluyendo al salario, son recompensas y no pagos.

1.8 Salario y prestaciones

Para Mario De la Cueva el salario ..."es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana".¹⁷ Esta definición no esta alejada de la establecida en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece que "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

¹⁵García-Pelayo y Gross, Ramón, *Larousse Diccionario Enciclopédico. USA, Ediciones Larousse, S.A. de C.V., 1993, 16ª. ed.*, t. III, p. 732

¹⁶Ídem, t.II p.621

¹⁷De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, t. I, p.297

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Pérez Botija¹⁸ sostiene que la naturaleza jurídica del salario "es la de una contraprestación con el carácter oneroso y conmutativo de las contraprestaciones".

La doctrina¹⁹ ha señalado como características del salario las siguientes:

- 1) Es sinalagmático, ya que establece obligaciones recíprocas para el trabajador y el patrón.
- 2) Tiene carácter alimenticio y por lo tanto vital en tanto es necesario para que el trabajador y su familia vivan, así como para mejorar su nivel de vida.
- 3) Es autónomo porque es independiente de la prosperidad de la empresa o de los riesgos que corra.
- 4) Se establece de acuerdo a la naturaleza, a la cantidad y calidad del trabajo prestado.
- 5) Con objeto de que el salario cumpla con su función alimenticia, se requiere el diseño de sistemas compensatorios que se adecuen al costo de la vida y a las condiciones personales y familiares del empleado.
- 6) El salario se paga al trabajador aún en aquellos casos en que no hay trabajo por motivos ajenos a la voluntad del trabajador, excepto en los casos contemplados en la Ley como los riesgos de trabajo.
- 7) A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual (art. 86 Ley Federal del Trabajo).

¹⁸ Citado en Cuvazos Flores, Baltasar, *Op. cit.*, p. 422
¹⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel, *Op. cit.*, p. 302

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 8) Invariabilidad del monto del salario. Esto es, la alteración del monto no puede ir en perjuicio del trabajador.
- 9) La determinación heterónoma de la tasa salarial, es decir, la fijación del salario se ha desplazado del contrato individual de trabajo al contrato colectivo, en el caso de los salarios profesionales. En el caso de los salarios mínimos estos son fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos por mandato de Ley.
- 10) El salario se integra con una prestación en efectivo y con otra u otras en especie. El salario en efectivo consiste en una suma determinada de curso legal; en tanto que el salario en especie se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su labor.

Sin embargo, el salario en especie se enfrenta a por lo menos dos limitaciones: por un lado, lo que se considera salario en especie debe ser apropiado al uso personal del trabajador y su familia, y por el otro, debe ser razonablemente proporcional al salario que se pague en efectivo.

Tipos de salario

De la Cueva considera la existencia de cuatro tipos de salarios:

- a) Salario mínimo: es la menor cantidad de dinero que puede pagarse a un trabajador.
- b) Salario negociado entre los trabajadores y el patrón: es aquel que se pacta en los contratos colectivos y contratos-ley.

- c) Salario remunerador: es determinado por la Junta de Conciliación y Arbitraje en base al caso concreto. Tomando en cuenta las circunstancias humanas, técnicas y económicas.
- d) Salario justo: es aquel "...que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres."²⁰

Las formas del salario

Este apartado se refiere a las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo, de manera general se identifican cuatro formas:

- a) Salario por unidad de tiempo
- b) Salario por unidad de obra
- c) Salario a comisión y
- d) Salario a precio alzado

El salario por unidad de tiempo, es aquel que se retribuye en función del número de horas trabajadas, en tanto que el salario por unidad de obra se paga de acuerdo a los resultados del trabajo y es conocido comúnmente como trabajo a destajo.

²⁰ De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, t. I, p. 301

El salario por comisión se paga de acuerdo a los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador y el salario a precio alzado que se retribuye en función de la obra que el patrono se propone realizar. Es una mezcla, cada vez más en desuso, de entre el salario por unidad de tiempo y unidad de obra.

Semejanzas entre salario y prestaciones

- 1) Las prestaciones, al igual que el salario, son una retribución y participan de la naturaleza jurídica de este.
- 2) La despensa es la prestación que tiene más semejanza con el carácter alimentario del salario e indudablemente todas contribuyen a mejorar el nivel de vida del trabajador.
- 3) Las prestaciones se pagan aún en los casos en que no hay trabajo por causas imputables a la voluntad del patrón.
- 4) Los montos de las prestaciones, en el caso de las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, no se pueden reducir.
- 5) La determinación de los montos de las prestaciones, en el caso de las legales, corresponde a la Ley; en el caso de los contratos colectivos y contrato – ley, a la negociación establecida entre empresas y sindicatos, sin poder ser inferiores a las legales.
- 6) Al igual que el salario, las prestaciones pueden ser en moneda de curso legal, como la despensa, el premio de puntualidad y asistencia, el aguinaldo. En especie como en el caso de los artículos para practicar

deportes. De servicios, como cuando proporcionan el transporte, o en tiempo, cuando aumenta los días de vacaciones o de descanso.

Diferencias entre salario y prestaciones

- 1) Las prestaciones de carácter legal son determinadas por la Ley sin considerar cantidad y calidad del trabajo prestado como el salario, en todo caso las variaciones están en función de los años de servicio del trabajador en la empresa.
- 2) Las prestaciones, en el caso de las legales, no cuentan con sistemas compensatorios que se actualicen conforme el costo de la vida se encarece.
- 3) Aún siendo trabajos desiguales, las prestaciones se otorgan en igual monto, en el caso de las legales, las diferencias se dan pero en función de la antigüedad del trabajador en la empresa.

1.9 Las prestaciones en la Ley Federal del Trabajo

De acuerdo con nuestra legislación laboral, las prestaciones más significativas se encuentran en el Título Tercero "Condiciones de Trabajo", otras en el Título Cuarto "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones" e "Inversiones de los Trabajadores".

Mario De la Cueva define a las condiciones de trabajo como "...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los

establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."²¹

Para Néstor de Buen es "... la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del "objeto posible", como elemento esencial de la relación de trabajo."²²

Ambos autores coinciden en la importancia de las condiciones de trabajo para el Derecho del Trabajo, ya que es su base misma y destaca su humanismo.

Las condiciones de trabajo pueden ser modificadas en los contratos individuales entre el trabajador y el patrón o en los contratos colectivos de trabajo entre el sindicato y la empresa.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 57 establece la posibilidad de que tanto el trabajador como el patrón puedan solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo. En el caso de los trabajadores se prevén tres posibilidades: que el salario no sea remunerador, que sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón solo podrá solicitar su modificación cuando las circunstancias económicas lo requieran.

²¹De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, t. I, p. 266

²²De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1989, (7ª ed.), t. I, p. 149

Las prestaciones que comprende la Ley de la materia tienen por objeto la defensa de la salud y la vida de los trabajadores, así como la obtención de los frutos debidos a su trabajo son:

1) Jornada de trabajo

Se considera como tal, ..."el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo." Esta regulada del artículo 58 al 68 de la Ley Federal del Trabajo.

La jornada máxima es de ocho horas, con un descanso de media hora, el cual esta incluido en la jornada.

Los trabajadores y el patrón podrán convenir la repartición de las horas de trabajo a fin de descansar el sábado en la tarde y el día domingo, lo que permitiría un descanso continuo para el trabajador, a esta modalidad se le conoce comúnmente como semana inglesa, según Mario De la Cueva.

El artículo 60 establece tres tipos de jornada:

- a) Jornada diurna: dura 8 horas
- b) Jornada nocturna: dura 7 horas
- c) Jornada mixta: dura 7 horas y media, comprende tiempo de la jornada diurna y de la nocturna, esta última debe ser menor a tres horas y media.

En caso de trabajo de emergencia, la jornada de trabajo podrá prolongarse el tiempo estrictamente necesario para evitar los males. La doctrina²³ ha definido como trabajos de emergencia "...los servicios distintos de los trabajos normales de la empresa, que deben prestarse cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas, los bienes, ya de los trabajadores, ya del patrono, o la existencia misma de la empresa."

La jornada extraordinaria es la prolongación de la jornada máxima por motivos extraordinarios, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, esta prolongación es una necesidad de la empresa, de carácter técnico y por requerimientos de orden económico.

La Ley ha limitado la duración de la jornada extraordinaria, de tal manera que no podrá exceder de 3 horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Se pagaran "con un ciento por ciento más de salario que corresponda a las horas de la jornada" (artículo 67) y doscientos por ciento más en los casos que superen los límites legales, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

²³ De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, t. I. p. 278

2) Días de descanso

Esta prestación esta regulada del artículo 69 al 75 de la Ley Federal del Trabajo, podemos clasificar a los días de descanso en semanal y en descanso obligatorios.

El descanso semanal tiene la finalidad de que el trabajador se recupere físicamente, pueda convivir con su familia, con su comunidad o poder acceder a la cultura o a eventos deportivos. De modo tradicional se ha designado al domingo como día de descanso, aunque en el caso de la jornada continua, los trabajadores y la empresa determinan el día de descanso.

El trabajo prestado en domingo recibe adicionalmente una prima del veinticinco por ciento.

El trabajador no esta obligado a trabajar en su día de descanso, de hacerlo recibirá además del salario que le corresponde, salario doble por el nuevo trabajo.

El descanso obligatorio tiene por objeto conmemorar determinados acontecimientos de carácter nacional, religioso o significativos para la clase obrera, como son:

- 1° de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo

- 1º de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal
- 25 de diciembre
- El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando por razones técnicas se deba trabajar en la empresa en descansos obligatorios, empresa y trabajadores acordarán el número mínimo de trabajadores para la ejecución de las labores.

El pago del trabajo en descansos obligatorios será doble, independientemente del salario que le corresponda por el día; si llegaran a coincidir un descanso semanal con un obligatorio no se pagara salario doble.

3) Vacaciones

Esta prestación tiene por objeto prolongar el descanso semanal, recuperar energía, propiciar la convivencia familiar y comunitaria.

La Ley ha establecido los siguientes periodos de vacaciones considerando el tiempo que el trabajador ha prestado su servicio a la empresa:

AÑO	DIAS DE DESCANSO
1	6
2	8
3	10
4	12
9	14
14	16
19	18
24	20
29	22

Las vacaciones se disfrutan después de cumplido un año en la empresa y dentro de los seis meses siguientes, en forma continua al menos 6 días, no podrán compensarse con una remuneración, excepto si la relación se disuelve antes de un año.

La empresa tendrá la obligación de proporcionar una prima vacacional equivalente al 25% del salario y emitir constancia de la fecha de disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores de temporada y los de trabajo discontinuo tendrán vacaciones en proporción a los días trabajados en el año.

4) Salario

En el epigrafe 1.8 se trato lo referente al salario y sus principales características.

Lo que hace falta es señalar que el artículo 87 de nuestro Código Laboral estipula el derecho al aguinaldo consistente en 15 días de salario, el cual debe pagarse antes del 20 de diciembre. Los trabajadores que no tengan un año laborando en la empresa tendrán derecho al pago proporcional.

5) Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

Esta prestación tiene su fundamento en los artículos 117 a 131 de la Ley Federal del Trabajo, el maestro Mario De la Cueva atribuye la autoría de este derecho a los diputados de la Asamblea Constituyente de 1857, Ignacio Ramírez "el Nigromante" y a Carlos L. Gracidas.

Siguiendo el pensamiento de este jurista, consideraba que "...el reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los elementos integrantes de la realidad económica, de donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico; un derecho del que a su vez se infiere que la empresa no es más un feudo del empresario, si no una participación de dos factores, ciertamente distintos y con intereses opuestos, pero dos factores que por concurrir como elementos igualmente indispensables, tienen derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta."²⁴

La Ley exime de la obligación del reparto de utilidades a las empresas en los siguientes casos:

- a) Empresas de nueva creación durante el primer año

²⁴ De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, t. I, p. 331

- b) Las empresas nuevas que están elaborando un nuevo producto por dos años
- c) Las empresas mineras durante el periodo de explotación
- d) Las instituciones de asistencia privada con bienes privados que ejecutan actos humanitarios sin propósito de lucro
- e) Las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia
- f) La pequeña industria

La fijación del porcentaje de utilidades para los trabajadores toma en consideración el capital necesario para el fomento industrial y la reinversión de capitales, se revisa cuando existen nuevos estudios o investigaciones.

Si los trabajadores están en desacuerdo con la declaración anual presentada por la empresa, pueden objetarla ante la Secretaría de Hacienda.

No son acreedores a recibir utilidades los trabajadores de confianza con altos sueldos, ni los trabajos domésticos.

El reparto de utilidades se distribuye considerando el número de días trabajados para cada uno en el año y en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

La entrega efectiva de las utilidades se hace 60 días después de la fecha en que deba pagarse el impuesto, goza de la misma protección que el salario. No habrá compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. Las utilidades que no cobren los trabajadores se agregan a las del año siguiente.

6) Obligaciones del patrón

Estas se encuentran señaladas en el artículo 132, a lo largo de sus XXVIII fracciones podemos hallar beneficios o frutos que el patrón debe proporcionar a los obreros por la prestación de su trabajo:

- Proporcionar asientos o sillas cuando lo permita la naturaleza del trabajo (fracción V)
- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional" (fracción XII)
- Alfabetización de los trabajadores (fracción XIII)
- Fomentar las actividades culturales y deportivas (fracción XXV)
- Otorgar una beca para los trabajadores cuando la empresa emplee más de 100 y menos de 1000 trabajadores. Tres becas cuando la empresa emplee más de 1000 trabajadores (fracción XIV)
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (fracción XV)
- Los establecimientos deben instalarse previendo riesgos de trabajo y evitando que los contaminantes rebasen los máximos permitidos (fracción XVI)

- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene para prevenir enfermedades y accidentes. La empresa debe disponer de medicamentos y materiales de curación (fracción XVII)
- Proporcionar medicamentos profilácticos donde existan enfermedades tropicales o endémicas (fracción XIX)

7) Habitaciones para los trabajadores

Esta prestación tiene su fundamento en los artículos 136 a 153 de la Ley Federal del Trabajo.

Se establece la creación del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), el cual tiene como objetivo crear sistemas de financiamiento que permitan el otorgamiento de crédito barato y suficiente para que los trabajadores puedan obtener habitaciones cómodas e higiénicas, en donde las empresas aportarán el equivalente al 5% de los salarios de los trabajadores a su servicio.

8) Capacitación y adiestramiento de los trabajadores

El fundamento de este derecho se encontraba ya en el artículo 132, fracción XV. Debido a su importancia se estableció un capítulo III bis que va del artículo 153-A a 153-X.

La capacitación y el adiestramiento en el trabajo tiene como objeto elevar el nivel de vida y la productividad de los trabajadores, a través de planes y programas

formulados de manera conjunta entre empresa y sindicato, con aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se busca actualizar, perfeccionar e informar sobre los avances tecnológicos de los procesos de trabajo en que se hallan inmersos los trabajadores de acuerdo con la actividad que desempeñen; también se pretende preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo e incrementar la productividad.

9) Derecho de preferencia

Se encuentra señalado en el artículo 154 y contempla las siguientes hipótesis:

- a) En igualdad de circunstancias, los patrones deben preferir a los trabajadores mexicanos de quienes no lo sean
- b) A quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo
- c) A quienes no tienen otra fuente de ingreso y tienen a su cargo una familia
- d) A los trabajadores sindicalizados de quienes no lo están
- e) Si en la empresa hay contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión se regularán por las disposiciones de este para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

10) Derecho de antigüedad

Es el reconocimiento del tiempo laborado en la empresa, lo cual se realiza a través de una comisión mixta de los trabajadores y representantes del patrón. La importancia de esta prestación radica en que esta ligado este concepto a las indemnizaciones y las vacaciones, su fundamento se encuentra en el artículo 158 de la Ley de la materia.

11) Prima de antigüedad

El artículo 162 establece que el importe de la prima es de 12 días de salario por cada año de servicios y se entrega en los casos siguientes:

- a) Cuando el trabajador es separado de su trabajo por causa justificada o injustificada y cuando se separa por motivo imputable al empresario.
- b) La muerte del trabajador
- c) Por retiro voluntario, si tiene 15 años o más al servicio del patrón

12) Derecho de ascenso

Se refiere a los criterios para que un trabajador pueda ocupar un puesto superior al que ocupa, estos criterios están comprendidos en el artículo 159 de nuestra legislación laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Un criterio es la antigüedad y el otro es la capacidad. Si la empresa otorga capacitación entonces podrá otorgar los ascensos por aptitud, sino tendrá que hacerlo por antigüedad.

13) Invención de los trabajadores

Una invención "es una creación del genio del hombre".²⁵

Nuestra legislación ha considerado necesario proteger la creatividad de los trabajadores en Capítulo V, artículo 163, estableciendo que:

- a) Si el trabajador labora en el área de investigación o de mejoramiento de proceso, independientemente de su salario recibirá una compensación complementaria y la patente corresponderá a la empresa.
- b) En los demás casos, las patentes corresponderán al trabajador o trabajadores que participaron y la empresa tendrá preferencia para su adquisición.

²⁵ De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, t. I, p. 437

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO SEGUNDO
LAS PRESTACIONES EN MÉXICO

2.1 Evolución histórica de las prestaciones: de 1823 a 1989

En el capítulo primero, apartado 1.9 hemos dicho que las prestaciones constituyen una parte de las condiciones de trabajo, y en cierto sentido es un eslabón en la cadena evolutiva de las relaciones de trabajo pero que es muy reciente. Es decir, en la historia ha quedado registrada la lucha por la creación y el reconocimiento a las formas de organización de los trabajadores, la reducción de la jornada de trabajo y las condiciones higiénicas para el desempeño de las labores, estas fueron algunas de las banderas que en los inicios del movimiento obrero en México constituyeron demandas que estaban ligadas a la supervivencia de la incipiente clase obrera.

En este apartado haremos un seguimiento histórico y general de las demandas de los trabajadores en México, con el objeto de ubicar el surgimiento de las prestaciones sociales y económicas. Este seguimiento es ilustrativo, no exhaustivo y pretende vislumbrar la tendencia general de las demandas de los trabajadores.

Ahora bien, el surgimiento de las demandas, cualquiera que esta sea, no significa necesariamente el logro inmediato y concreto de esta, ya sea en la Ley o en su contrato colectivo, ya que entre el surgimiento y su cristalización puede mediar lapsos de tiempo más o menos largos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AÑO	TIPO DE TRABAJADORES O NOMBRE DE LA EMPRESA	DEMANDAS	LOGROS
Siglo XI	Cofradías		De asistencia social: servicio médico, hospitalario y asistencia al cofrade enfermo; gastos de entierro y pago de misas; dote para la hija casadera del maestro.
1575	Carpinteros y albañiles de las minas de Taxco	Mayor jornal	
1577	Vaqueros de Queretaro y San Juan del Rio	Aumento de salario	
1582	Maestro de capilla, racionero, cantores y ocho ministriles.	Aumento de salario	
Mayo de 1828	Trabajadores a destajo y jornaleros de la casa de moneda y apartado del D.F.		Pensión en caso de inutilidad o imposibilidad para trabajar
20 de febrero de 1830	Trabajadores de la industria cigarrera		Pensión de la tercera parte de su jornal, si tuvieran su nombramiento respectivo, 20 años de servicio e incapacidad para trabajar.
1843	Junta de fomento de artesanos	-Fundación de escuelas de enseñanza elemental. -Creación de instituciones que los protegieran cuando estuvieran enfermos o necesitados	
11 de febrero de	Deudos de los trabajadores		Recibían una cuarta parte del

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1843	al servicio del Estado.		sueldo.
Junio de 1865	Obreros de la fábrica de tejidos San Idelfonso y La Colmena	-Cese de la reducción de los jornales. -El jornal es inembargable -Derogación del despido de 50 obreros. -Respeto al nuevo horario.	
8 de julio de 1868	Trabajadores de La Fama Montañesa	-Trato humano para los tejedores. -Trabajo de 12 horas para la mujer. -El trabajo de los menores debe ser pagado por los patronos y no por los trabajadores. -Pago libre de las deudas -Respeto a los derechos de los artesanos.	
1 de agosto de 1872	Barreteros del Real del Monte	Cese de la reducción del salario.	
1875	Taller de sombrerería de Luis Borel	Cese de la reducción del salario.	
1877	Textileros de las Fábricas San Fernando de Tlalpan.	Aumento de salarios.	
1877	Fábrica Hércules de Queretaro.	En huelga porque la tercera parte de su salario se la pagaban con vales.	
1881	Trabajadores ferrocarrileros de Toluca	En huelga por malos tratos de extranjeros.	
1881	Trabajadoras de la Fábrica de Cigarros Moro Muza	En huelga por el mal pago.	
1881	Panaderos de Veracruz	Aumento de salarios	
Abril de 1882	Trabajadores ferrocarrileros de Matamoros-Monterrey	Paro por el retraso en el pago de los salarios.	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1884	Ferrería del Cerro del Mercado	Aumento de jornal	
1884	La Colorada, Sonora	Pago mensual, en lugar del pago semanal.	
Agosto de 1886	Profesores normalistas de Puebla	Falta de pago de salarios	
1886	Policía de Oaxaca	Falta de pago de salarios	
1889	Tranviarios del D.F.	Aumento de sueldos	
Junio de 1891	Compañía Telefonica Mexicana	-Reinstalación de trabajadores. -Aumento de salarios. -Satisfacción pública.	
Mayo de 1892	Fábrica de San Antonio Abad	Aumento de salarios.	
1893	Cigarreras de La Prueba	Paro por la falta de pago del tiempo perdido.	
1893	Trabajadoras de La Nacional de Jalapa	Piden aumento de sueldo.	
1894	Trabajadoras de las Fábricas de San Antonio Abad, El Modelo y El Premio.	Huelga por la introducción de maquinaria.	
Enero de 1898	Fábrica de La Colmena	Contra la rebaja de tarifas y reinstalación de sus dirigentes.	
1901	Conductores de Tranvías del D.F.	Contra la jornada de trabajo de 5 de la mañana a medianoche.	
1904 y 1906	Estados de Mexico y Nuevo Leon		La legislación laboral establecía atención médica, salario en caso de enfermedad o accidente del trabajador en el desempeño de sus labores, en caso de muerte indemnización a los familiares, indemnización en caso de incapacidad total.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1906	Programa del Partido Liberal Mexicano	<ul style="list-style-type: none"> -Jornada máxima de ocho horas -La higiene y la seguridad industrial -Descanso dominical -Indemnización por accidentes -Pensión a obreros jubilados -Prohibición de multas y descuentos -Pago del salario en efectivo en su totalidad -Anulación de las deudas de los jornaleros 	
agosto de 1906	El mineral Carbón Hondo, Coahuila	<ul style="list-style-type: none"> -Pago inferior respecto a los extranjeros por igual faena 	
1906	Cananea	<ul style="list-style-type: none"> -Aumento de sueldos -Trato igual a los trabajadores mexicanos respecto a los extranjeros. -Jornada de 8 horas. 	
1906	Mecánicos ferrocarrileros de talleres de Chihuahua		<ul style="list-style-type: none"> -Elevación de salarios. -Igualdad de pago para mexicanos y extranjeros. -Reducción de la jornada de trabajo.
1906	Gran Liga de Empleados de Ferrocarril	<ul style="list-style-type: none"> -Mejores sueldos. -Apoyo a los deudos de los trabajadores fallecidos por enfermedad o accidente. -Seguro de vida 	
4 de diciembre de 1906	Riô Blanco (Gran Circulo de Obreros Libres)	<ul style="list-style-type: none"> -Aumento en el pago a destajistas -Hora y media para comer -Cese de labores los sábados a las 17:30 horas 	<ul style="list-style-type: none"> -Permitir visitas en las viviendas de los operarios -No cobrarles daños en maquinaria y equipo aunque si en materiales

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

		<ul style="list-style-type: none"> -Desaparición de las tiendas de raya -14 años como edad mínima para trabajar -Prima de 25% por trabajo nocturno -Pago de medio salario a las víctimas de los accidentes laborales -Prohibición expresa de maltratos y exacciones contra los obreros 	<ul style="list-style-type: none"> -Licencia para publicar periódicos -Unificación de los salarios de acuerdo con el tipo de trabajo -Primas por rendimiento y calidad -Creación de un fondo de ayuda a los deudos de las víctimas de accidentes con el producto de las multas impuestas a los trabajadores -Creación o mejoramiento de las escuelas para los hijos de trabajadores -7 años como edad mínima para trabajar en las fábricas
1912	Comite Central de Obreros de la Rama Textil	<ul style="list-style-type: none"> -Reglamento y Taña de salarios uniformes para toda la industria. -Permisos para ausentarse del trabajo por causas justificadas. -Indemnización por accidentes de trabajo. -Reincorporación de los accidentados en labores adecuadas a su estado. -Buenas condiciones higienicas 	
1912	Unión de Mecánicos Mexicanos de los Ferrocarriles Naciones de México	<ul style="list-style-type: none"> Propone jornada de ocho horas, una hora de descanso diario para tomar alimentos, determinación de los días festivos y fijación de salarios. 	
1912	Reivindicaciones obreras durante Gobierno de Madero		<ul style="list-style-type: none"> -jornada máxima de 10 horas -salario mínimo de 1.25 pesos -prohibición de multas -límite de los empresarios para

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

			despedir trabajadores
1913	Sociedad Mutualista de Telegrafistas Ferrocarrileros	Mejores salarios y jornada de 8 horas	
Febrero de 1913	Reivindicaciones obreras durante Gobierno de Victoriano Huerta		-Fijación de salarios mínimos -Indemnización por accidentes de trabajo -Formación de Juntas de Conciliación
Octubre de 1914	Reivindicaciones obreras durante la Soberana Convención Militar de Aguascalientes		-Accidentes de trabajo -Pensiones de retiro -Reglamentación de la horas de labor -Higiene y seguridad en talleres, fábricas y minas -Derecho de huelga y boicot -Supresión de las tiendas de raya y del sistema de vales para pago de jornal
1915	Aguascalientes, San Luis Potosí, Veracruz, Jalisco y Puebla.		Establecieron el descanso dominical, la jornada máxima de trabajo, abolición de tiendas de raya.
1915	Yucatan		Establecimiento del Seguro Social
Abril y mayo de 1915	Reivindicaciones obreras en el Proyecto Carrancista		-Fijación del salario mínimo -Jornada máxima -Responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo -Seguro de enfermedad y retiro
31 de julio de 1916	Federación de Sindicatos del Distrito Federal	-Los salarios debían ser pagados en oro o su equivalente	
1917	Reivindicaciones obreras durante el Constituyente de		-Jornada máxima de ocho horas para la jornada diurna, de siete

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Querétaro

para el nocturno y de seis para menores de 12 a 16 años.

- Establecimiento de un día de descanso por cada seis de trabajo
- Jornada extraordinaria de no más de tres horas, ni más de tres días consecutivos
- Prohibición de la jornada extraordinaria a mujeres y menores de 16 años y el desempeño de labores insalubres o peligrosas y jornadas después de las 10 de la noche en establecimientos industriales y comerciales
- Prohibición de que las mujeres desempeñen trabajos físicos tres meses antes del parto y concesión de un mes de descanso después del parto sin demento del empleo
- Obligación patronal de pagar un salario mínimo y otorgar la retribución salarial en moneda de curso legal
- Obligación patronal de indemnizar a los obreros en caso de accidentes y enfermedades profesionales
- Sufragar los gastos para escuelas, dispensarios y habitación para los trabajadores
- Cumplir con la seguridad e higiene en el trabajo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

			<ul style="list-style-type: none"> -Indemnizar con tres meses de salario al trabajador despedido injustificadamente o proceder a la reinstalación -Los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas -Creación de cajas de seguro populares, de invalidez, de cesantía involuntaria, de accidentes
Septiembre de 1929	Reivindicaciones obreras durante el Gobierno de Portes Gil		<ul style="list-style-type: none"> -Seguros de invalidez -Seguros de vida -Cesación involuntaria de trabajo -De enfermedades y accidentes
Agosto de 1931	Ley Federal del Trabajo		<ul style="list-style-type: none"> -Duración de la jornada de trabajo -Horas extras -Salarios -Responsabilidad patronal -Pago por accidentes y enfermedades de trabajo
5 de febrero de 1941	Minas carboníferas de Nueva Rosita, Coahuila	Nivelación salarial	<ul style="list-style-type: none"> Aumento salarial, pago de 50% de los salarios caídos, condonación de rentas de casas y energía eléctrica, y pago de 20 mil pesos para la clínica de los trabajadores.
Agosto de 1933	Postulados de la CROM depurada	<ul style="list-style-type: none"> -Instauración de seguros sociales que cubran los riesgos y enfermedades profesionales hasta desempleo. -Escuelas para la formación de obreros y técnicos. -Reinversión de utilidades de las 	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

		empresas. -Habitaciones baratas para los trabajadores. -Comedores gratuitos en las escuelas primarias.	
Noviembre de 1936	Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX	-Semana laboral de 40 horas -Mejoramiento del servicio médico. -Aprobación del plan de pensiones. -Mejores Condiciones de alojamiento en los campos petroleros. -Vacaciones de 25 a 60 días dependiendo de la antigüedad del trabajador. -Transporte gratuito al lugar elegido de vacaciones por el trabajador. -Incremento salarial de 26 millones de pesos.	
8 de junio de 1944	Huelga en las minas, fundiciones y haciendas de beneficio de todo el país.	Aumento salarial	15% de aumento salarial y no cambio la situación contractual.
31 de diciembre de 1945	Minas de plata	Aumento salarial	Aumento del 20% y en algunos casos se negociaron salarios caídos.
1973	Industria Automotriz de Cuernavaca	40% de aumento salarial y violaciones al contrato colectivo.	19% en prestaciones diversas.
1977	Maestros de Chihuahua	Mayores salarios	
1977	Diesel Nacional	Aumento de salarios	
Febrero de 1977	Universidad Autónoma Metropolitana	Aumento de salarios	
12 de febrero de	Empresas Nuleras		9% de aumento a los salarios

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1977			ijos y 5.5% para quienes trabajan a destajo.
Marzo de 1977	Industrial de Abastos (IDA)	Mejores condiciones de remuneración por venta de productos y para modificar y modernizar la producción.	
22 de marzo de 1977	Altos Hornos. Planta 1		Aumento salarial del 10%
Abril y mayo de 1977	Minas de Arena de Santa Fe		Aumento salarial de 15%.
Mayo y julio de 1977	Fundidora Monterrey	Aumento salarial	
1 de junio de 1977	Asociación Nacional de Médicos Residentes	Aumento salarial y mejores condiciones de trabajo	
Julio y agosto de 1977	Uniroyal		Suscribio un convenio de capacitación y adiestramiento
Julio de 1977	Hospital Español	Aumento de salarios	
Agosto de 1977	Siderurgica Lazaro Cardenas Las Truchas		10% de aumento salarial
Octubre de 1977	Trabajadores Universitarios de Nayant	Aumento de salarios	
Octubre de 1977	Eastern y Vang	Aumento de salarios	
Diciembre de 1977	Trabajadores de SPP	Pago de aguinaldos	
1978	Industria Automotriz de Cuernavaca	Aumento salarial	
1978	Tramobile	Aumento de salarios	
1978	Kelvinator		17% de aumento de salarios
Enero de 1978	Fundidora Fontana		Cambios de categorías y diversas prestaciones.
Febrero de 1978	Universidad Autónoma Metropolitana	Aumento salarial	
Febrero de 1978	Cerveceria Modelo	Aumento salarial y semana de 40 horas.	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

13 de febrero de 1978	Empresas huleras		Aumentos de 12 y 9%
26 de febrero de 1978	Mina La Claridad, Nacoazan	Devolución de una parte de las cuotas sindicales para mejorar los servicios médicos.	
Febrero de 1978	Macopel		12% de aumento salarial
Marzo de 1978	Univex	Aumento salarial	
Abril de 1978	Kimex	Aumento salarial	
25 de abril de 1978	Telmex	Aumento salarial y mejores prestaciones.	
Septiembre de 1978	Panam	Aumento salarial	
4 de octubre de 1978	Municipio de Tantoyuca, Veracruz	Aumento de salarios	
Noviembre de 1978	Hoover		20% de aumento salarial.
Diciembre de 1978	Cementos Pórtland en Hidalgo		Aumento salarial de 14%
Diciembre de 1978	Municipios de Cuautitlan, Naucalpan y Tianguistengo	Pago de aguinaldo	
1979	Unión de Catedráticos de la Universidad de Guerrero	Aumento de salarios	
1979	Trabajadores universitarios de Oaxaca	Aumento de salarios	
1979	Industrial Minera Mexico, Taxco	Aumento salarial	
1979	Diesel Nacional y Renault de Mexico		13.5% de aumento salarial.
1979	Cerveceria Moctezuma		17% de aumento salarial.
1979	60 construcciones grandes y 200 pequeñas en Mazatlan	Aumento de salarios	
1979	Comisión Federal de Electricidad		Aumento de salarios y prestaciones

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1979	Mexicana de Aviacion	Aumento salarial	
1979	Hospital Español		Aumento de 19%
1979	Municipio de Leon, Guanajuato	Pago de Prestaciones	
Febrero de 1979	Caizado Sandak		Aumento salarial entre 27 y 23%
Febrero de 1979	Cerveceria Modelo	Aumento de salarios	
Febrero de 1979	Celulosa de Chihuahua		12% de aumento salarial.
6 de febrero de 1979	Celanese Mexicana, en Ocotlán		18% de aumento salarial, no consiguieron reducir la jornada semanal, pero consiguieron el compromiso de la empresa para disminuir el ruido en áreas de trabajo.
25 de abril de 1979	Telmex	Revisión de salarios	
Junio de 1979	Kellog's de Queretaro		Nuevas plazas de base y cursos de capacitación.
Junio de 1979	Cementos Tolteca de Zapotitlán	Aumento salarial	
20 de junio de 1979	Celanese de Queretaro	Aumento salarial	
30 de junio de 1979	Maestros de Chiapas	Mayores salarios	
4 de junio y 30 de agosto de 1979	Euzkadi		Logro un nuevo escalafón, nuevas normas de producción, aumento de salarios cuando hubiera aumento de productividad y pago por gastos de huelga.
Septiembre de 1979	Papel San Rafael		Aumento de 16%.
29 de octubre de 1979	Maestros de Guerrero	Aumento de salarios	
Noviembre de 1979	Maestros de Sinaloa	Aumento de salarios	
Marzo de 1979	Teleindustrias Encson	Aumento de salarios	
Abril de 1979	Agua Electropura	Aumento de salarios	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

30 de mayo de 1979	Profesores de la Universidad Autónoma del Estado de México	Aumento de salarios y su reconocimiento.	
30 de mayo de 1979	Mina La Perla, Chihuahua	Indemnización a los trabajadores que hubieran sufrido enfermedades profesionales.	
Junio de 1979	ANDA	Aumento de salarios	
Julio de 1979	Trabajadores administrativos de la Universidad de Morelos	Aumento de salarios	
Agosto de 1979	Trabajadores universitarios de Nayarit	Falta de pago salarial	
Septiembre de 1979	Trabajadores universitarios de Queretaro	Aumento de salarios	
1980	Altos Hornos, Planta 1	Reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales con pago de 56.	
1980	PEMEX		7.5% de aumento salarial y aumento en prestaciones como ayuda de renta, viaje y estudios, becas y prestamos.
1980	Loreto, Peña Pobre y San Rafael		Aumento de 25%
1980	ISSSTE	Aumento salarial	
Febrero de 1980	Universidad Autónoma Metropolitana	Aumento salarial del 20%	
7 de febrero de 1980	Industria Automotriz de Cuernavaca		20% de aumento salarial
12 de febrero de 1980	Empresas nueras		32% de incremento a los salarios y prestaciones diversas.
25 de febrero de 1980	Sindicatos refresqueros	Un solo contrato e igualdad en prestaciones.	
10 de marzo de	Altos Hornos de Monclova	Aumento salarial	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1980			
25 de abril de 1980	Teimex	Aumento salarial y prestaciones.	
Junio de 1980	Celanese de Querétaro	Aumento de salarios	
Julio de 1980	Medicos Residentes de la Secretaria de Salubridad	Salarios, estabilidad laboral, prestaciones, descansos reglamentados, condiciones de estudio o actualizacion.	Cursos de mejoramiento académico, elaboración de un reglamento de trabajo, garantía para obtener plazas y aumento de salarios.
12 de octubre de 1980	Ford Motor Company		27.5% de aumento salarial
Noviembre de 1980	Aceros Ecatepec	Aumento salarial	
13 de noviembre de 1980	Maestros del Valle de México		Lograron pago de sobresueldos
1981	Maestros de diversos estados se manifiestan en el D.F.	Aumento y/o pago de salarios	
1981	Maestros de Tijuana	Desatención en los servicios médicos del ISSSTE.	
1981	Maestros de Guerrero	Aumento salarial del 50%, descongelamiento de sobresueldos, reinstalación de 35 profesores, pago de salarios atrasados y plazas de base para todos.	
1981	Maestros de Oaxaca	Pago de sobresueldos, reconocimiento de antigüedades para efectos de jubilación.	
1981	Volkswagen		36% de aumento salarial
1981	Termoelectrica de Samalaya	Mejor equipo de seguridad	
1981	More Business Form		Aumento del 24%
1981	Trabajadores de DDF	Aumento salarial	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Enero de 1981	Trabajadores universitarios de Zacatecas	Aumento salarial	
Enero de 1981	Acapulco Fashion	Pago de salario mínimo	
28 de enero de 1981	Tremec		Aumento salarial del 50%
12 de febrero de 1981	Empresas huleras		32.5% de aumento salarial y 5% en prestaciones.
27 de abril de 1981	Santa Barbara, Chihuahua	Exigían que la neurosis y la sordera fueran consideradas enfermedades profesionales.	
Julio de 1981	Aceros Solar	Aumento de salarios	
Julio de 1981	Textamex	Aumento salarial y prestaciones	
1 de octubre de 1981	Celulosa del Pacífico		30% de aumento salarial, aumento de aguinaldo y pago de vacaciones.
1982	Hospital Español		Aumento de 35%
Febrero de 1982	Union Sindical de Catedráticos en Guerrero y los sindicatos administrativos en Durango y Zacatecas	Aumento salarial	
Marzo de 1982	Colegio de México	Aumento de salarios	
Abril de 1982	Trabajadores universitarios de Chiapas y Sonora	Aumento de salarios	
18 de mayo de 1982	Refrescos Pascual	Aumento salarial	
17 de junio de 1982	Refrescos Pascual		Aumento de salarios, 50% de salarios caldos, reparto de utilidades e indemnización a los deudos de los dos trabajadores asesinados.
Julio de 1982	Volkswagen		Aumento salarial diferenciado y aumento de los puestos de base para los trabajadores sindicalizados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Julio de 1982	Trabajadores de Vías, Oficinas, Talleres, Trenes y Alambres	Aumento general de salarios y ropa de trabajo al menos 2 veces al año, equipo para temporada de lluvias, lámparas de mano y baterías y equipo de protección.	
Septiembre de 1982	Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro		Aumento de 26% y prestaciones diversas
Septiembre de 1982	Kelvinator		38% se aumento salarial y pago de utilidades y reinstalación de trabajadores despedidos.
Noviembre de 1982	STUNAM		Aumento de 25% y 4% adicional a prestaciones.
Noviembre de 1982	Fertilizantes Mexicanos, Unidad Pajaritos	Aumento salarial	
12 de noviembre de 1982	STIRT	Aumento salarial	
1983	Sindicato administrativo de la Universidad de Guerrero y la Universidad Autónoma de Chiapas	Aumento de Salarios	
1983	Ciencias biológicas y la Escuela de Economía del IPN	Pago de aguinaldos y aumento de salarios.	
1983	Trabajadores de la Universidad Pedagógica Nacional	Mejores salarios, solución a contrataciones irregulares, disminución de plazas de confianza.	
1983	Trabajadores de la SARH	Aumento salarial	
Febrero de 1983	SITUAM		Aumento salarial de 25% e incremento en el monto de la despensa mensual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Febrero de 1983	SUTCOLMEX		25% de aumento salarial.
Febrero de 1983	Ford Motor Company, Chihuahua	Aumento salarial	
Febrero de 1983	Productos del Monte	Aumento salarial	
7 de febrero de 1983	Dina y Renault		60% de aumento salarial
Marzo de 1983	Cocina del Aire	Aumento salarial	
4 de marzo de 1983	DINA Motors, DINA camiones y DINA Autobuses		Aumento salarial de 20% y 2.700 pesos de despensa
23 de marzo de 1983	Renault		Aumento de 27% y prestaciones
18 de abril de 1983	Alfós Hornos de Tultitlán	Aumento salarial	
29 de abril de 1983	STUNAM	Aumento de salarios	
Mayo de 1983	ICA, Protexa y Tilexa	Aumento de salarios y reinstalación de despedidos	
Mayo de 1983	Congreso del Trabajo	Aumento salarial del 50%	
Mayo de 1983	Aerolíneas Argentinas		40% de aumento salarial.
Mayo de 1983	Residentes del Hospital General	Aumento salarial de 50%, incremento en la ayuda para renta y alimentación.	
2 de mayo de 1983	Maestros de Baja California Norte	Aumento de salarios	
25 de mayo de 1983	Maestros de Ciudad Juárez	Aumento salarial del 100%	
31 de mayo de 1983	STUNAM y la universidades de Zacatecas, Yucatán, Nayarit, Tabasco, Puebla, Michoacán, Guerrero, Baja California Sur, Pedagógica Nacional y Autónoma Metropolitana.	Aumento Salarial	

31 de mayo de 1983	Periódicos El Occidental y El Sol de Guadalajara	Aumento salarial	
31 de mayo de 1983	STIC		Aumento de 25% y 18% en prestaciones.
10 y 11 de junio de 1983	Trabajadores estatales de Veracruz	Aumento de 50%	
18 de junio de 1983	Industrias Astral	Aumento salarial	
28 de junio de 1983	Centro Pediatrico Privado	Aumento de salarios	
Julio de 1983	Universidad de Morelos		Aumento salarial del 35%.
7 de julio de 1983	Trabajadores del Conservatorio Nacional de Música	Aumento salarial	
8 de julio de 1983	Universidad de Puebla		Aumento salarial de 25%.
18 de julio de 1983	STIC	Aumento salarial de emergencia del 20%.	
Agosto de 1983	Enfermeras de hospitales del ISSSTE	Aumento de salarios	
3 de agosto de 1983	Municipio de Culiacan, Sinaloa	Aumento salarial	
Septiembre de 1983	Compañía Minera Cananea	Aumento salarial de 50%	28% de incremento salarial
Septiembre de 1983	Universidad de Sonora		Aumento salarial de 26% y la totalidad de los salarios caídos.
4 de noviembre de 1983	Mexicana de Aviación	Violaciones al contrato colectivo y aumento salarial.	26% de aumento salarial.
Diciembre de 1983	Centro Textil de Mexico	Aginaldo y prestaciones	
14 de diciembre de 1983	Refrescos Pascual		50% de aumento salarial, retroactivo a enero de ese año y salarios caídos completos.
14 de diciembre de 1983	Fabrica de Loza El Anfora		30.5% de aumento salarial.
25 de diciembre de 1983	Sindicato Nacional de Redactores de Prensa		Aumento salarial de 23% e incremento en ayudas para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

			pasajes.
1984	Profesores de Oaxaca	Aumento salarial del 100%	
1984	Ferrocarriles Nacionales		Aumento salarial hasta de 100%.
1984	IMSS	Aumento salarial del 50%.	
Enero de 1984	Liconsa en Chihuahua	Aumento Salarial	
Enero de 1984	Industrial Calzadora	Aumento de salarios, Comedor, uniformes, baños con regadera, becas para los hijos de los trabajadores.	
4 de enero de 1984	Cerveceria Moctezuma		29% de incremento salarial e incrementos en diversas prestaciones.
18 de enero de 1984	Maestros Chiapanecos	Pago de sobresueldos y reestructuración de salarios.	
19 de enero de 1984	Western Airlines		50% de aumento salarial.
Febrero de 1984	Universidad Iberoamericana		30% de incremento salarial y 5% en prestaciones.
Febrero de 1984	Universidad Autónoma de Chapingo		29% de incremento salarial
Febrero de 1984	Trabajadores universitarios de Oaxaca	Aumento de salarios	
Febrero de 1984	Conductores de transportes de gas		Ganaron aumento salarial y comisiones por la mercancía vendida.
9 de febrero de 1984	Square D	Aumento salarial de 70%	31% de aumento
Marzo de 1984	Maestros del Instituto Oriente de Puebla	Ingreso al IMSS y al INFONAVIT y pago de vacaciones.	
Marzo de 1984	Sindicatos hueleros		-Lograron un aumento de 32.5% al salario -Aumento al fondo de ahorro -Duplicación de 200 mil pesos al

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

			seguro de vida
Marzo de 1984	Mina La Claridad, Nacozari		32% de aumento salarial
22 de Marzo de 1984	Comision Nacional de Fruticultura	Aumento salarial retroactivo y basicación	
15 de marzo de 1984	Rivetex	Aumento salarial	
2 de abril de 1984	Nissan, Morelos	Aumento salarial y reparto de utilidades	32% de aumento salarial
26 de mayo de 1984	Centro Pediátrico Privado	Aumento salarial	
25 de junio de 1984	Contrato ley del algodón	Aumento de salarios	
Julio de 1984	Fábrica de Papel Atenquique	Aumento salarial	
2 de julio de 1984	Compañía Mexicana de Cobre	Aumento salarial	
16 de julio de 1984	El Colegio de Mexico		7% de incremento salarial
7 de agosto de 1984	Aseguradora Mexicana e Hidalgo		Aumento salarial de 20%
27 de septiembre de 1984	SINTCB	Paro por aumento de 60%	
1985	Industrial Minera México. Taxco	Aumento salarial	
4 de enero de 1985	Cerveceria Moctezuma	Aumento salarial	
7 de febrero de 1985	Renault		33% de aumento salarial
27 de marzo de 1985	Maestros de Tlaxcala	Aumento de salarios	
18 de abril de 1985	Coca Cola de Villahermosa	Aumento salarial y pago de horas extras.	68% de aumento.
5 de agosto de 1985	Siderurgica Lazaro Cardenas Las Truchas	Aumento salarial, rechazo al reajuste, reconocimiento de enfermedades profesionales, aguinaldo de 40 días, semana de	Aumento de 33% y 1800 pesos de despensa.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

		40 horas con pago de 56. mantenimiento de las escuelas de los hijos de los trabajadores, reinstalación de despedidos, que la empresa pague los impuestos de los sindicalizados y la existencia de un contrato para todas las etapas.	
Agosto de 1985	Sindicato universitario de Chiapas		Gana aumento salarial
Agosto de 1985	Controladores del aeropuerto	Considerar como enfermedades profesionales la sordera prematura, el stress crónico y desordenes nerviosos. reciben salarios inferiores hasta en un 75% al de los pilotos.	
26 de octubre de 1985	Aceros Chihuahua	Aumento salarial de 60% y revisión del contrato.	
1986	IMSS	Aumento de salarios y retabulaciones.	
Enero de 1986	Cervecería Moctezuma	Aumento salarial	
24 de enero de 1986	Empresa Manuel Rojas Martínez	Pago de salarios mínimos y días de descanso.	
9 de abril de 1986	Metalúrgica Peñoles en Torreón	45% de aumento de salarios	36% de aumento salarial
Mayo de 1986	Fertimex en Coahuila	Aumento de salarios, transporte, agua para beber y comedores.	
Mayo de 1986	Residentes de la Secretaría de Salubridad	Aumento de salarios, ayuda para renta y material didáctico.	
24 de octubre de 1986	Cervecería Moctezuma	Aumento salarial de emergencia	
Mayo de 1986	Universidad de Zacatecas	Aumento salarial, pago de fondo de retiro y construcción de	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

		viviendas.	
Junio de 1986	Volkswagen		63% de aumento salarial y despido de la décima parte de los trabajadores.
Junio de 1986	Galletas Martínez		25% de aumento salarial.
3 de junio de 1986	Nissan, Morelos	Aumento salarial y por la reinstalación de siete trabajadores.	
Septiembre de 1986	Camara de diputados	Falta de prestaciones	
13 de octubre de 1986	Industria Automotriz de Chihuahua	Aumento salarial	
17 de octubre de 1986	Aceros Ecatepec		Cuota menor para el ingreso de personal sindicalizado, aumento al fondo de jubilación, proyecto para que los trabajadores jubilados reciban un salario integrado.
1 de noviembre de 1986	SPUM de Michoacán		Aumento salarial de 32%
3 de noviembre de 1986	STUNAM		10% al salario y 6% en prestaciones.
Diciembre de 1986	Aceros Ecatepec	Aumento salarial y contra el despido de 820 trabajadores.	
10 de diciembre de 1986	Sindicato General de Choferes de Puebla	Pago de vacaciones y aguinaldo.	
1987	Mexicana de Aviación		61% de aumento salarial.
1987	IMSS	Aumento salarial, pago puntual de salarios, basificaciones, jornada de ocho horas y oposición al convenio de productividad.	
20 de enero de 1987	Aseguradora Nacional Agrícola y Ganadera		Aumento salarial de 23%

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

13 de marzo de 1987	Sindicato Mexicano de Electricistas		38% de aumento salarial.
8 de abril de 1987	Telmex	Aumento salarial de emergencia.	
20 de abril de 1987	Seis ramas de la industria textil agrupadas en los contratos ley	Aumento salarial de 40%	
17 de junio de 1987	Agencia de Noticias Informes	Aumento salarial y prestaciones.	
30 de junio de 1987	Volkswagen	Revisión salarial	Aumento salarial de 78%, pago de salarios caídos al 50%.
20 de julio de 1987	Ford Motor Company, Cuautitlan		23% de aumento de emergencia
27 de julio de 1987	Pepsi Cola de Toluca	Aumento salarial de emergencia.	
10 de agosto de 1987	Trabajadores de la SARH (sección 32)	Reinstalación, pago inmediato de cédulas de regularización laboral, entrega de viviendas a la sección 30 de Toluca y un aumento salarial de emergencia del 100%.	
Enero de 1988	General Motors de México	Aumento salarial	
5 de enero de 1988	Planta Central de Herramientas del Departamento de Industria Militar	Pago de aguinaldo	
16 de enero de 1988	22 compañías aseguradoras	25% de aumento salarial	
Febrero de 1988	Volkswagen		15% de aumento salarial de emergencia.
8 de febrero de 1988	Ford Motors Company, Chihuahua	Semana laboral de 40 horas	
1989	Maestros del D.F., Oaxaca y Chiapas	Aumento salarial del 100%.	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

De la cronología anterior es posible derivar las siguientes conclusiones:

1. El 64% de los casos se refieren a la demanda por aumento del salario, lo cual es razonable porque el salario esta encaminado a cubrir las necesidades inmediatas, de sobrevivencia del trabajador y su familia.
2. El 20.5% de las demandas se refieren a las prestaciones, a las cuales agrupamos en económicas y sociales.
 - a) Las económicas representan 11% del total y en términos generales se refieren al aguinaldo y la despensa, las cuales tienen una repercusión directa sobre los salarios; siendo mayor la de la despensa ya que se distribuye a lo largo del año.
 - b) El 9.5% restante corresponde a las prestaciones sociales refiriéndose principalmente a los servicios médicos, seguros de vida y enriquecer la clasificación de enfermedades profesionales con otras que surgen con el desarrollo tecnológico de los procesos productivos.
3. Las demandas con incidencia en las condiciones de trabajo ocuparon el 15.5%, estas hacían referencia a la jornada de trabajo, estabilidad en el empleo, y trato igual para los trabajadores extranjeros y nacionales.

2.2 Las prestaciones y los contratos colectivos de trabajo en la jurisdicción federal

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

En la exposición de motivos de fecha 22 de mayo de 1931, que acompaño a la Ley Federal de Trabajo del mismo año decía: "El contrato colectivo es no solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo.

El contrato colectivo de trabajo no se encuentra reglamentado en el artículo 123. Nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder igual salario, como las llamadas "tarifas mínimas", establecidas principalmente en la industria textil, y ha sido después definido y reglamentado por la costumbre."

La doctrina prefiere llamar convenciones colectivas a los contratos colectivos por una necesidad de diferenciación respecto a los términos del derecho civil, sin embargo el término contrato colectivo continua vigente sobre todo por la costumbre.

La doctrina alemana consideró que la naturaleza de las convenciones colectivas esta constituida por cuatro elementos:

1. Las disposiciones accidentales, ocasionales o transitorias (terminación de una huelga, reanudación de actividades, readmisión de trabajadores despedidos)
2. La envoltura protectora (aplicación del contrato colectivo, entrada en vigencia, duración, revisión y terminación)
3. Núcleo o elemento normativo (condiciones de trabajo que regirán las prestaciones individuales de servicio)
4. Elemento obligacional (la determinación de las obligaciones contraídas por las partes)

Pueden faltar las disposiciones accidentales, pero nunca el elemento normativo que es la esencia de las convenciones colectivas. Las otras partes pueden tener una importancia variable.

La división bipartita establece que los elementos integrantes de los contratos colectivos son: los elementos garantes, los cuales están constituidos por la

envoltura protectora y el elemento obligacional, mientras que por otro lado se encuentra el elemento normativo.

El elemento normativo

Podemos considerar como elemento normativo de un convenio colectivo al conjunto de cláusulas "...portadoras de reglas que están dotadas de eficacia análoga a las leyes."²⁵ y como tales son superiores y dominantes al uso, la costumbre, los reglamentos internos y los contratos individuales de trabajo.

La parte esencial del elemento normativo lo constituye la determinación de los salarios, ya que sin este el contrato colectivo esta afectado de nulidad (Art. 393), su importancia y trascendencia también radica en que es un medio para mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

El elemento normativo tradicionalmente se ha clasificado, según Mario De la Cueva, en las siguientes categorías:

Primera, proporcionar un nivel de vida decoroso superando los parámetros establecidos en la Constitución.

Segunda, establecimiento de medidas preventivas para preservar la salud y la vida de los trabajadores, es de naturaleza colectiva.

Tercera, se integra por las prestaciones sociales y es, también, de naturaleza colectiva.

²⁵ De Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997. Serie G: Estudios Doctrinarios, Núm. 188, p. 106

La doctrina considera que el elemento normativo puede transferirse de las convenciones colectivas a los contratos individuales, bajo dos modalidades:

- a) Son disposiciones que pueden ser incluidas en los contratos individuales de trabajo o que se acuerdan entre los patrones y los trabajadores permitiendo con ello condiciones más favorables y la supervivencia de tales condiciones.
- b) Hay otras cláusulas que tienen carácter normativo relacionadas con las condiciones de trabajo, la organización de las empresas o la relación entre trabajadores y patrones que no están destinados a formar parte de un contrato individual, como por ejemplo el funcionamiento de los órganos de participación de la empresa.

El elemento obligacional

También conocidas como obligaciones laborales y se refieren precisamente a las obligaciones que contrae la empresa respecto al sindicato, y de éste respecto a aquélla.

La doctrina reconoce como obligaciones de las partes -algunas garantizadas por la Ley Federal del Trabajo y otras, por los propios contratos colectivos de trabajo-, el mantenimiento de la paz social, las que reconocen al sindicato, reinstalación de trabajadores despedidos, sometimiento a árbitros, el establecimiento de la cláusula de exclusión (artículo 395), establecimiento de un local sindical, así como el pago de salarios a los dirigentes sindicales.

La importancia de determinar las cláusulas normativas de las obligacionales tiene consecuencias al momento de exigir su cumplimiento ante los tribunales laborales.

Así las cláusulas obligacionales legitiman a las partes, pero las normativas permiten la concurrencia de los trabajadores de manera individual porque tienen que ver con sus condiciones de trabajo.

Otra consecuencia de esta clasificación son las diferencias interpretativas, en donde hay dos posturas:

1º Las cláusulas obligacionales siguen las reglas de los contratos, mientras que las normativas son interpretadas como leyes.

2º La interpretación de las cláusulas obligacionales y normativas deben realizarse unitariamente y bajo los principios del derecho del trabajo.

Tradicionalmente las cláusulas normativas han sido consideradas como el núcleo o la razón de ser de los convenios, sin embargo en la actualidad ha ido adquiriendo fuerza una corriente contractualista que propone que las cláusulas obligacionistas son más genuinas.

La envoltura protectora

De la Cueva la define como "...el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo".²⁶

²⁶De la Cueva, *Op. cit.*, t.II, p. 464

Por otra parte, el sindicato es un elemento esencial para la celebración de las convenciones colectivas: puede exigir su firma, o el cumplimiento y la revisión del mismo, es decir, es el titular de derechos y obligaciones y para su ejercicio requiere demostrar que posee la mayoría de trabajadores. La Ley considera en el artículo 388 los siguientes supuestos:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros el contrato colectivo se celebrará con quien tenga mayor número de trabajadores en la empresa.
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o de industria.

Sin embargo, si el sindicato no conserva la mayoría de trabajadores pierde la titularidad del contrato colectivo, aunque en su celebración haya cubierto el requisito (Art. 389).

La representación sindical y la de la empresa: la primera es ejercida por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos (Art. 376), esta representación se acredita mediante la certificación expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ó la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de la empresa, la representación se acredita mediante el testimonio notarial respectivo (Art. 692, fracc. II y III).

El consentimiento y sus vicios: Hay ausencia de consentimiento cuando el sindicato o el patrón no tienen la voluntad para celebrar el contrato colectivo, y puede haber vicios, cosa poco probable, cuando cualquiera de las partes argumenta que incurrieron en error o fueron víctimas de una acción dolosa.

La formalidad en dos aspectos: la forma escrita y su depósito ante las autoridades.

La forma escrita esta estipulada por el artículo 390 y su contenido por el 391:

1. Nombre y domicilio de las partes
2. Las empresas y establecimientos en que es aplicable
3. La duración (tiempo determinado o indeterminado)
4. El monto de los salarios (su falta de determinación origina la nulidad del contrato [Art. 393])
5. Las jornadas de trabajo
6. Los días de descanso y las vacaciones

7. La capacitación y adiestramiento, incluyendo la que se requiere para los trabajadores de nuevo ingreso.
8. Integrar las comisiones mixtas que señala la ley
9. Otro tipo de estipulaciones que sean necesarias a juicio de las partes

La ausencia de la forma escrita afecta de nulidad al contrato, además señala que se hará por triplicado, uno de cuyos ejemplares se depositará en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El depósito del contrato colectivo de trabajo ante la autoridad surte efectos desde la fecha y hora de presentación del documento a menos que las partes hayan estipulado una fecha distinta.

Para Mario De la Cueva, la autoridad depositaria no puede emitir criterios u opiniones respecto del contrato colectivo depositado ni efectuar investigaciones sobre su formación o contenido, solamente se limitará a anotar fecha y hora de presentación del documento.

Diferimos de esta opinión porque la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene que vigilar el tipo de jurisdicción a que se circunscribe la actividad de la empresa, así como que el contrato contenga las cláusulas de capacitación y adiestramiento y en general cerciorarse que cumpla con el contenido establecido en el artículo 391.

Inexistencia y nulidad en los contratos colectivos. Desde el punto de vista del derecho del trabajo la inexistencia existe y es aplicable cuando por ejemplo, hay falta de consentimiento o ausencia de la forma. La doctrina considera que la inexistencia no puede por sí misma producir la inexistencia de las relaciones individuales de trabajo; así mismo también considera que la inexistencia del contrato conlleva la inexistencia del elemento normativo, a menos que haya pasado a formar parte de las relaciones individuales de trabajo.

En aquellos países cuya legislación no contempla el efecto automático de la integración de las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo a los contratos individuales, se ha desarrollado una corriente doctrinaria que considera como una imposibilidad la sustitución o intercambio de dispositivos adoptados y que funcionan en planos paralelos pero distintos; objetan la ficción de que sobrevivan las cláusulas de los contratos colectivos en los contratos individuales. Esta corriente considera que una vez extinto el contrato colectivo se pueden plantear otro tipo de condiciones de trabajo, sin obligación de retomar ninguna estipulación del viejo contrato colectivo, incluso admitir retrocesos respecto de los avances logrados en aquel, con los argumentos de lograr un mayor realismo y dinamismo de las relaciones de trabajo.

Otro aspecto a considerar es que la inexistencia del contrato puede afectar de retroactividad a la envoltura protectora y al elemento obligacional, sobreviviendo el elemento normativo en las relaciones individuales, la retroactividad no puede prolongarse a las relaciones individuales de trabajo; por último, considera que solo

pueden afectarse de nulidad aquellas cláusulas relativas al elemento normativo cuando contravienen las disposiciones de las normas laborales, pero no afectan las relaciones de trabajo porque puede aplicarse la Ley y las normas supletorias.

El depósito. Este aspecto no plantea una cuestión que atente contra la existencia del acto jurídico o le provoque nulidad, sino más bien lo coloca en una condición suspensiva para la efectividad del acto jurídico.

La nulidad del contrato colectivo no existe, pero puede ocurrir respecto del elemento normativo y ocasionalmente del obligacional.

La duración de los contratos colectivos: se refiere al lapso de tiempo en que hay paz o tregua en la lucha de clases, al respecto el artículo 397 contempla tres posibilidades:

1. El tiempo determinado, se revisa bianualmente si su duración es mayor a dos años.
2. El tiempo indeterminado, si su duración es superior a los dos años se tendrá que revisar cada dos años.
3. La obra determinada, como no hay certeza de cuando termine se revisara cada dos años.

La revisión de los contratos colectivos: es el conjunto de procedimientos en donde se estudian y modifican las cláusulas de las convenciones colectivas con el objeto de mejorar y actualizar el contrato colectivo, más no su reducción. Aunque a partir

de la década de los ochenta, es posible observar como en la revisión de los contratos colectivos de trabajo se pierden condiciones de trabajo favorables o reducción en los montos de las prestaciones legales o contractuales e incluso prestaciones, desde luego las que son adicionales a las contempladas en la Ley de la materia.

Hay dos formas de revisión, la convencional y la obligatoria. La convencional se lleva a cabo antes del vencimiento del contrato; en tanto que en la obligatoria, las partes emplazan a su contraparte a que concurren a la junta de avenimiento. Si las partes no emplazan el contrato es prorrogado por un periodo de tiempo igual al anterior.

Cualquiera de las partes, o sea la empresa o el sindicato pueden solicitar la revisión del contrato colectivo. En el caso de la existencia de varios sindicatos o patronos, la Ley establece el requisito de mayoría, es decir la acreditación de contar con el 51% de los trabajadores del sindicato, o de los patronos.

La revisión puede llevarse a cabo mediante un plazo convencional o plazo legal. En el plazo convencional deben atenderse las fechas y reglas fijadas por el contrato colectivo, en el caso de no acatarse, la sanción consistirá en la prórroga del contrato por un lapso igual al originario.

La revisión que atiende el plazo legal debe solicitarse y desarrollarse en los plazos establecidos en la Ley, también con sanción de prórroga.

La Ley estableció un plazo máximo de dos años para solicitar la revisión del contrato colectivo, la solicitud debe hacerse con 60 días de anticipación al vencimiento, tanto en los contratos por tiempo determinado superiores o menores a dos años, como en los contratos por tiempo indeterminado u obra determinada.

El cómputo del término debe sujetarse a lo establecido en el contrato colectivo o en su defecto a lo establecido en el artículo 399 de la Ley, en donde hace referencia a la fecha de depósito.

Los salarios en efectivo por cuota diaria se revisan anualmente, la solicitud de revisión se efectúa con 30 días de anticipación a su vencimiento, de acuerdo al artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

A la revisión de las condiciones de trabajo y los salarios se le denomina revisión general, y parcial cuando sólo se revisan los salarios por cuota diaria.

Formalidad de la solicitud: la Ley no exige la presentación de los contratos colectivos ante la autoridad, pero es una práctica constante hacerlo, además constituye un medio para probar la fecha de presentación y el auxilio de un conciliador experimentado.

El periodo de revisión: 30 o 60 días según se trate de una revisión general o parcial. No son términos fatales porque las partes pueden prorrogarlos por el tiempo que juzguen pertinente.

La Ley no establece normatividad sobre como deben ser las platicas conciliatorias, en términos generales la mecánica conciliatoria puede ocurrir a instancia de parte, o en el caso de que el conflicto sea notorio, puede la autoridad citarlos, celebrarse platicas conjuntas o separadas, proponer formulas fundadas en el conocimiento de la economía y de las condiciones particulares de la empresa y de los trabajadores, con el objeto de no llegar a la huelga. La conciliación se utiliza también, para dirimir los conflictos derivados de la interpretación y cumplimiento de los convenios colectivos.

Consecuencias de la falta de solicitud de revisión: se prorroga por un periodo igual al que se hubiera fijado para su duración, según el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

Terminación del periodo de revisión: se pueden dar dos situaciones: a) en caso de un acuerdo favorable, el contrato colectivo revisado regirá por otro periodo las relaciones de trabajo y b) en caso de desacuerdo los trabajadores pueden acudir a la huelga y de no hacerlo el contrato colectivo quedará prorrogado.

La modificación extraordinaria obligatoria de las condiciones de trabajo contenidas en las convenciones colectivas.

Para ello se requieren los supuestos contemplados en la Ley: la existencia de circunstancias económicas que la justifiquen o que el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el trabajo y el capital (Art. 426), ocurridos los supuestos se puede solicitar la revisión en cualquier momento, como se puede ver

estamos hablando de probabilidades que pueden presentarse o no ocurrir. Finalmente, las modificaciones sólo se refieren a las condiciones de trabajo.

La terminación del contrato colectivo

Se pueden identificar dos tipos de causas en la terminación de un contrato colectivo: las causas que se derivan de la voluntad de los trabajadores y las llamadas causas objetivas.

Las causas que derivan de la voluntad de los trabajadores son el mutuo consentimiento, aunque también es necesaria la voluntad del patrón y las causas estipuladas expresamente en los contratos; otra causa es la disolución del sindicato y la declaratoria de inexistencia de la huelga.

Son causas objetivas porque son independientes de la voluntad de las partes pero que inciden en la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo como cuando la obra este terminada; en los casos de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o cuando éste sufra alguna incapacidad física o mental, o la muerte derivando en la terminación de los trabajos; la incosteabilidad notoria o manifiesta de la explotación; en el caso de la industria extractiva: agotamiento de la materia, explotación de minerales no costeables y la imposibilidad de realizar la inversión necesaria para la restauración de las minas; el concurso o la quiebra igualmente declarada (Art. 38, 401 y 434).

Efectos de la terminación de los contratos colectivos:

1. en el caso de que sobrevivan las relaciones individuales de trabajo, estas se regirán por el elemento normativo del desaparecido contrato colectivo.
2. Si desaparecen las relaciones individuales también se pueden dar tres efectos: los trabajadores deben percibir el total de prestaciones adeudadas: salarios, vacaciones, prima de antigüedad y la parte proporcional de las utilidades; una indemnización de tres meses de salario y una prima de antigüedad y los derechos de preferencia.

Lo que llamamos prestaciones, ya sea en efectivo o en especie, al igual que el salario en efectivo por cuota diaria pertenecen al elemento normativo del contrato colectivo, por lo tanto la suerte que corra este, correrán aquellas. Es pertinente recordar que la Ley Federal del Trabajo establece el nivel mínimo de las prestaciones de los trabajadores de México, por lo que es nula la renuncia que se haga de ellos, y por el contrario es frecuente encontrar en los contratos colectivos que las prestaciones tienen un mayor monto, pero también han surgido otras, fruto de la evolución de las relaciones de trabajo. Estas relaciones de trabajo que en los inicios del segundo milenio, se hayan inmersas en el fenómeno de la globalización, el cual está integrado por diversos factores: desarrollo tecnológico, desarrollo de los sistemas administrativos (la mejora continua, justo a tiempo), economías integradas y competitivas y un alto grado de desempleo. Todos estos aspectos constituyen una dura prueba para nuestro marco laboral legislativo y sin duda los ideales que prevalecieron en los constituyentes de 1917, continúan

siendo los pilares esenciales, pero también sin duda habrá otros aspectos que justamente han envejecido y que será necesario poner al día.

Y uno de estos aspectos lo constituyen las prestaciones, la última fue en 1970, nos referimos a la prima de antigüedad y no han surgido otras, y las que permanecen no han cambiado desde su surgimiento.

Inspirados en el método señalado en la exposición de motivos que acompaño a la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en donde señalaba que para la integración a la Ley de las diversas prestaciones se habían tomado en cuenta "los contratos colectivos de trabajo más importantes del país", desde luego no indica cuales fueron esos contratos, puntualizado que correspondían a empresas prósperas con buenas utilidades y que las prestaciones fueron colocadas en su nivel mínimo con el objeto de no perjudicar a las empresas medianas y pequeñas, dejando la posibilidad para que los trabajadores incrementaran esos niveles en relación a las posibilidades económicas de cada empresa.

Hemos seguido el método en el sentido de consultar los contratos colectivos de trabajo de diversas ramas industriales de jurisdicción federal, 609 para ser exactos, vigentes para el bienio 2002 – 2004; estos contratos fueron comparados con su revisión inmediata anterior. Esta muestra de contratos colectivos contiene empresas grandes, pero destacan por su número las medianas y las pequeñas de tal manera que, lo que estamos presentado son los resultados de aquellas

prestaciones que sufrieron cambios, tanto las que están contenidas en la Ley, como las que no.

En el cuadro 1 presentamos las prestaciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo, la frecuencia con la que aparecieron en la muestra y que mostraron ser superiores a ella en el monto original.

CUADRO 1

PRESTACIONES	PROPORCIÓN RESPECTO AL TOTAL (%)
AGUINALDO	27.1
PRIMA VACACIONAL	25.3
BECAS	17.4
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	17.1
DIAS DE DESCANSO	14.0
VACACIONES	4.4
ACTIVIDADES CULTURALES	2.8
ANTICIPO POR PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES	1.6

El aguinaldo es la prestación con más cambios en los contratos colectivos, normalmente tasada en días de salario y por consiguiente, cuando el salario tiene algún movimiento repercute en este. De acuerdo a nuestro muestreo el aguinaldo se encuentra en promedio en 17 días.

La prima vacacional es una cantidad adicional que percibe el trabajador durante el período de sus vacaciones, el espíritu de esta prestación es que el trabajador tenga un poco más de recursos para que pueda divertirse y descansar junto con su familia, esta prima se ubica entre 30 y 35 por ciento.

Las becas están señaladas en nuestra legislación, pensadas originalmente para los trabajadores, los contratos colectivos casi de manera uniforme han extendido sus beneficios a sus hijos, estableciendo montos en efectivo con una entrega periódica mensual, que no excede de un día de salario al año por trabajador en nuestra muestra.

Las actividades deportivas están enmarcadas en la Ley laboral junto con las actividades culturales, estableciendo la obligación de proporcionar los equipos y útiles necesarios para su práctica. En los contratos colectivos casi siempre se refieren a la a los deportes y en pocas ocasiones a las actividades culturales. Las empresas proporcionan los equipos deportivos, los inscriben en centros deportivos y pagan las mensualidades correspondientes por su uso, en promedio por estos conceptos la empresa destina un día de salario por cada trabajador.

Los días de descanso obligatorios contemplados en la Ley son 7, más los estipulados en la legislación electoral federal y local, así como el cambio de titular del poder ejecutivo. En nuestra muestra encontramos en promedio un día más y los motivos más recurrentes son el cumpleaños del trabajador ó la fiesta religiosa del 12 de diciembre.

Respecto a las vacaciones, Enrique Álvarez del Castillo ha escrito que los mínimos legales han sido ampliamente superados y que el nivel de estas se encuentra entre 15 y 20 días; por nuestra parte encontramos que las vacaciones han aumentado en un día, es decir para el primer año en 7 días y así sucesivamente en los demás años que contempla el artículo 76 de la Ley.

En relación a las actividades culturales, no encontramos especificaciones esclarecedoras respecto a lo que significan y, sin embargo, encontramos que las empresas destinan al menos un día de salario por trabajador.

Respecto al anticipo por participación de utilidades, e independientemente de la normatividad contenida en la Ley, encontramos que las empresas lo otorgan como un anticipo por este concepto, estableciendo que en caso de que el monto reportado sea mayor se paga la diferencia al trabajador, este anticipo consiste en dos días de salario en promedio.

En el cuadro 2 ilustramos las prestaciones no reguladas por la Ley laboral y que sin embargo son frecuentes en los contratos colectivos.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

CUADRO 2

PRESTACIONES	PROPORCIÓN RESPECTO AL TOTAL (%)
DESPENSA	39.1
PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	26.1
FONDO DE AHORRO	21.8
UTILES ESCOLARES	11.0
EDUCACIÓN DE LOS HIJOS	7.2
AYUDA PARA TRANSPORTE	4.4
AYUDA PARA RENTA	0.5
JUGUETES	0.2

La despensa es la prestación adicional más importante de todas, no solo porque es más frecuente en los contratos colectivos de trabajo, sino también porque tiene una repercusión casi inmediata en el nivel de ingreso del trabajador, normalmente se otorga cada mes, en efectivo, aunque hay empresas que lo dan en especie o en vales de despensa, por el equivalente a 8 días de salario.

El premio de puntualidad y asistencia tiene por objeto abatir el ausentismo en los centros de trabajo, por lo cual la empresa otorga al trabajador asiduo un estímulo que puede pagarse semanal, quincenal, mensual y que en el caso de aquellos trabajadores que lo pueden mantener a lo largo del año reciben una cantidad adicional por lo general en efectivo. La empresa destina por este concepto, en promedio, un día de salario.

El fondo de ahorro consiste en una cantidad de dinero acumulado de manera periódica generalmente semanal y que el trabajador recibe en diciembre. Este fondo se integra con una aportación patronal y otra a cargo de los trabajadores, la cual oscila alrededor del 3% del salario del trabajador en promedio, a esta aportación es a la que se refiere este estudio. No es lo mismo que la caja de ahorro la cual se forma exclusivamente por el ahorro de los obreros.

En cuanto al concepto de útiles escolares, se refiere a los materiales y apoyos que los hijos de los trabajadores requieren para estudiar, llámense estos cuadernos, libros, lápices, plumas. En algunas empresas estos apoyos son en especie, aunque la mayoría lo hace en efectivo consistente en un día de salario, durante el mes de agosto de cada año.

La ayuda para transporte consistente en una cantidad mensual de 4 días de salario para el pago de los medios de transporte utilizados por el trabajador para desplazarse a su trabajo. Algunas empresas llegan a tener la capacidad económica para tener autobuses propios para este fin o incluso rentan el servicio.

En algunos contratos colectivos llegan a establecer la ayuda para renta de vivienda, de periodicidad mensual consistente en 3 días de salario en promedio.

La ayuda para la compra de juguetes en enero de cada año, generalmente es una cantidad en efectivo de 0.1 días de salario en promedio y eventualmente es en especie.

La ayuda para alimentos se refiere a la aportación que hace la empresa para que el trabajador pueda comprar los alimentos que consume en el tiempo destinado para ello en la jornada de trabajo. Esta aportación es mensual, en efectivo por un monto promedio de 4 días de salario. En algunas empresas llegan a proporcionar servicio de comedor en donde los trabajadores aportan una cantidad simbólica.

Hay un concepto que se denomina previsión social y que no esta claramente definido en cuanto a lo que quiere decir, sin embargo es una cantidad que en ocasiones la empresa entrega al sindicato o en otras a los trabajadores en efectivo equivalente a 5 días al año.

2.3 Las prestaciones y los Contratos-Ley

El maestro Mario De la Cueva en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo consideraba al contrato ley en un grado próximo a la Ley, al ofrecer condiciones de trabajo superiores a las establecidas en la legislación laboral a los trabajadores de una rama industrial.

Los antecedentes en México de este tipo de convención colectiva se remontan a 1912, en la celebración de la convención obrero-empresarial de la industria textil que aprobó la tarifa mínima uniforme.

En 1918, en Alemania se expidió la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo, la cual establecía la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubieran adquirido una particular importancia.

Finalmente, en nuestro país entre 1925 y 1927 se celebró la Convención Textil, la cual fue modelo para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Respecto a la naturaleza del Contrato-Ley, se dice que es la misma que la del contrato colectivo y que además es un derecho de la clase trabajadora, fuente formal del derecho del trabajo.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo dice que Contrato-Ley ..." es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las

condiciones según los cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional."

Se pueden distinguir los siguientes elementos de la anterior definición:

- a) Las partes de la convención
- b) Los radios de exigencia: la rama industrial donde opera, así como la extensión territorial
- c) El objeto

En un principio era presupuesto necesario la existencia de contratos colectivos de trabajo con contenido idéntico, los cuales eran celebrados y revisados por:

- a) Diversas empresas
- b) Uno o varios sindicatos, en la primera posibilidad un sindicato de industria con dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en la rama industrial; mientras que en la segunda la titularidad de la acción no corresponde a un sindicato sino a la coalición de ellos, también con las dos terceras partes de los trabajadores.

La titularidad es la facultad de solicitar la celebración y revisión del Contrato-Ley, la cual corresponde a la coalición de sindicatos y como no puede intervenir en las relaciones de cada empresa, entonces corresponde al sindicato mayoritario administrar el Contrato-Ley dentro de cada centro de trabajo.

Los procesos de elaboración del Contrato-Ley son dos:

1. El sistema de la existencia previa de un contrato colectivo unitario o varios contratos colectivos de contenido idéntico
2. Sistema de la convención obrero patronal

En el caso del punto uno, los requisitos de fondo son: (artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo)

- a) Existencia de la celebración de un contrato colectivo ordinario
- b) Que la celebración se haya llevado a cabo con la mayoría de los trabajadores, es decir dos tercios de los trabajadores sindicalizados
- c) Igualdad de las condiciones de trabajo en una rama industrial

Los requisitos de forma son los procedimientos que deben seguirse hasta la declaratoria de obligatoriedad del contrato o los contratos.

1. Procedimiento preparatorio:

- se inicia con la solicitud
- la solicitud puede presentarse por los trabajadores o los patrones
- no puede iniciarse de oficio, se requiere la solicitud
- Acreditar el requisito de mayoría con una copia del contrato o contratos y la autoridad ante quien esta depositado
- La solicitud se presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o el gobernador según el ámbito de aplicabilidad del Contrato-Ley

2. El procedimiento decisorio (artículo 415, fracciones IV a VI de la Ley Federal del Trabajo)

- La autoridad debe verificar el requisito de mayoría, publicitar la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y en un término no menor de 15 días pueda formular las objeciones pertinentes.
- Si no hay oposición el Presidente de la República puede declararlo obligatorio en aquello que no se oponga a las leyes de orden público, en la actualidad solo se declara su obligatoriedad

3. Si hay oposición (Art. 415, fracción V), entonces

- se tiene la facultad de formular oposición a cargo de sindicatos y patrones.

- Término de 15 días para que los trabajadores y los patrones formulen sus observaciones por escrito y acompañando pruebas.
- A partir de los votos del expediente la autoridad resuelve sobre si declara o no la obligatoriedad del Contrato-Ley.

d) La naturaleza de la declaratoria de obligatoriedad y las facultades del poder ejecutivo son actos administrativos, el Presidente podrá denegar la declaratoria pero no podrá modificar su contenido.

El sistema de la convención obrero-patronal.

Llamamos convención a la asamblea de los representantes de uno o varios grupos sociales o de uno o más países.

1. La autonomía del Contrato-Ley. El sistema de convención independizo al Contrato-Ley del contrato colectivo ordinario, pues su nacimiento no depende de estos.

2. La convención obrero-patronal:

- a) La solicitud de celebración del Contrato-Ley corresponde al sindicato.
- b) Los sindicatos deben representar a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por los menos, de una rama industrial, en una o varias entidades federativas o en una o más ramas económicas o en todo el territorio nacional.
- c) Pueden ser autoridades competentes tanto de la jurisdicción federal o de la local.
- d) Son deberes y facultades de la autoridad:
 - Verificar el requisito de mayoría
 - Convocar a una convención
 - Tienen facultad limitada para desechar la solicitud
 - El resultado de la convención no esta sujeto al arbitrio de la autoridad, ni puede emitir juicio alguno.

- e) La convocatoria se inspira en la garantía de audiencia a efecto de escuchar a quienes puedan ser afectados, la publicación se hará con la mayor difusión posible a través del Diario Oficial y los periódicos oficiales de los estados, así como en los medios publicitarios más adecuados.
- f) La convocatoria señalará lugar, fecha y hora para la celebración de la sesión inaugural que no podrá ser antes de 30 días. La sesión será presidida por el Secretario del Trabajo, gobernador ó por el representante que ellos designen. La asamblea formulará su reglamento y creará las comisiones que juzgue necesarias.
- g) Los resultados de la convención: de manera lógica se espera que sea la celebración del Contrato-Ley, o en la situación más desfavorable sea la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo, con el objeto de lograr sus pretensiones los sindicatos de trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga o utilizar el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Mario De la Cueva plantea como situación hipotética la celebración de un convenio entre las partes que pudiera ser en el futuro un Contrato-Ley para lo cual se requiere la mayoría de trabajadores en un cincuenta más uno por ciento del quórum de asistencia.
- h) La obligación de publicar el convenio corresponde al Presidente de la República o al gobernador de la entidad respectiva, mismos sujetos que tienen la obligación de hacer la declaratoria de obligatoriedad.

Elementos integrantes del Contrato-Ley

Son los mismos que los del contrato colectivo de trabajo:

- 1) El elemento normativo: integrado por las cláusulas referidas a jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y montos del salario, así como las estipulaciones que juzgue convenientes; también se pueden encontrar la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento. La falta de los salarios también provoca la nulidad del Contrato-Ley.
- 2) El elemento obligacional: podrá establecerse la cláusula de exclusión cuya aplicación corresponderá al sindicato administrador en cada empresa. Adicionalmente se podrán crear obligaciones entre los sindicatos y las empresas que juzguen convenientes.
- 3) El elemento ocasional y la envoltura protectora: en relación al elemento ocasional puede darse en el caso de la huelga por no lograrse un convenio o en los de revisión fracasada, siendo necesarias las cláusulas, por ejemplo, sobre reanudación de trabajos, pagos de salarios caídos o reinstalación de trabajadores despedidos.

Contrato-Ley y contratos colectivos

Las normas del Contrato-Ley se pueden considerar como las normas de un capítulo para un trabajo especial. De la Cueva plantea que es posible la coexistencia del Contrato-Ley con el contrato colectivo, pues considera que en el artículo 417 de la Ley de la materia, queda establecida la jerarquía del Contrato-Ley sobre las disposiciones en contrario del contrato colectivo, pero esto no quiere decir que se destruyan aquellos beneficios que son notoriamente superiores al

Contrato-Ley, de ahí que al final del artículo establezca "salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador".

Ámbitos de aplicabilidad del Contrato-Ley

1. El sistema federal y los Contrato-Ley. Se respeta la distribución de competencias establecida en el artículo 123 constitucional, ya que dependiendo de la naturaleza de la rama industrial considerada y la extensión territorial que tendrá el futuro Contrato-Ley sería la competencia de las autoridades.
2. Los radios geográficos de operación:
 - a) Cuando el Contrato-Ley es aplicable en una sola entidad federativa, puede ser de jurisdicción local o federal, dependiendo de la rama económica a la que pertenezca.
 - b) Si el Contrato-Ley es aplicable en dos o más estados, la jurisdicción será siempre federal.
 - c) Si el Contrato-Ley es aplicable a todo el país, entonces también es de jurisdicción federal.
3. Radios económicos de operación. Cuando una zona económica se circunscribe a una entidad, la jurisdicción se determina según la naturaleza de la rama industrial a que se aplique. Si afecta a dos o más estados la jurisdicción es federal.

La envoltura protectora de los Contrato-Ley

1. La duración de los Contrato-Ley. Es por tiempo determinado, es la norma reguladora de las relaciones laborales de todas las empresas presentes y futuras.

- a) En la legislación de 1931, donde la base eran los contratos colectivos de trabajo, se determinó que la vigencia no excedería dos años.
- b) La Ley de 1970 en relación a la convención, estableció que esta fijará su duración, la cual no podría exceder de dos años.
- c) La fecha de iniciación del término de vigencia corre a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, aunque los convencionistas pueden adoptar una fecha distinta.

2. La revisión.

- a) Los titulares de la acción son los sindicatos y los empresarios, acreditando las dos terceras partes de los agremiados en ambos casos.
- b) La autoridad competente es la federal o local.
- c) Formalidades de la solicitud:
 - Presentar la solicitud ante la autoridad federal o local.
 - 90 días antes del vencimiento del Contrato-Ley.
- d) La ausencia de solicitud causa la prórroga automática del Contrato-Ley por un periodo igual.

- e) Funciones de la autoridad:
 - Verificar el requisito de mayoría
 - Convocar a una convención

- f) Periodo de revisión: inicia el día de la instalación de la convención revisora y concluye el día último de vigencia del Contrato-Ley.

- g) Los resultados de la convención revisora puede ser un convenio o el fracaso.
 - Tratándose de convenio, las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, a menos que la convención señale fecha distinta.
 - De ser fracaso, la situación es compleja y aparentemente contradictoria:
 - a. Pueden ejercitar la huelga y su terminación resolverá los problemas.
 - b. Si no van a la huelga, el Contrato-Ley se prorrogará por un periodo igual (artículo 420) o dar por terminado el Contrato-Ley (artículo 421, fracción II).

- h) Terminación del Contrato-Ley. Esto puede ser por mutuo consentimiento (artículo 421, fracción I) o que no lleguen a un convenio (artículo 421, fracción II).

- i) La revisión anual de las cláusulas salariales esta fundada en el artículo 419 bis. La solicitud debe presentarse por la

coalición de sindicatos con dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados 60 días antes del transcurso de un año, a partir de la vigencia del Contrato-Ley.

En México llegaron a existir nueve Contrato-Ley: Géneros de punto; Lana; Listones, plásticos y encajes; Hule; Seda; Radio y televisión; Azúcar; Algodón y Fibras duras.

En la actualidad solo continúan operando los siete primeros, ya que los dos últimos desaparecieron en 1992 y finales de los ochentas, por razones fundamentalmente de carácter económico: en el caso del Contrato-Ley del algodón sucumbió ante la oleada de productos asiáticos, principalmente Taiwán, Corea e India que eran más baratos que los elaborados en México. En el otro caso, el Contrato-Ley de fibras duras no pudo resistir el embate de la tecnología y auge del plástico como sustituto de este tipo de fibras.

De esta manera podemos identificar que cuatro de estos Contrato-Ley pertenecen a la industria textil, una a la hulera, otra a la azucarera y otra más que opera bajo una concesión federal.

Observamos que las empresas que pertenecen a los diversos Contrato-Ley que existen, en su mayoría tienen celebrados contratos colectivos de trabajo, que regulan aspectos más específicos de las condiciones de trabajo a los que llaman

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contratos singulares, término acuñado por los propios Contrato-Ley y que no está contenido en la Ley de la materia.

Dada la importancia de este tipo de convenciones colectivas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha dispuesto dentro de su estructura interna a la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores como la responsable de

- "Preparar, organizar, coordinar y atender las convenciones obrero-patronales para la concertación y revisión de los contratos-ley en las ramas de la industria que estén dentro de la competencia de las autoridades federales, para lo cual estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.
- Intervenir, cuando sea el caso, en el funcionamiento de las comisiones mixtas de fábrica o industria que se establezcan en los contratos-ley.
- Conocer y tramitar las oposiciones que presenten los patrones o trabajadores en los términos de la fracción VI del artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo.
- Gestionar la publicación que corresponda a la Secretaría en el Diario Oficial de la Federación, de los documentos relacionados con los contratos-ley o con su revisión."²⁷

Aplicando el mismo método, que en el apartado anterior definimos para los contratos colectivos, a continuación presentamos en el cuadro 3 los resultados de

²⁷México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de Organización General*, México, Talleres Gráficos de México, 2002, p. 47

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las prestaciones más relevantes, contenidos en el elemento normativo, de los siete Contrato-Ley.

CUADRO 3

PRESTACIONES	GÉNEROS DE PUNTO	LANA	LISTONES, ELÁSTICOS, ENCAJES	HULE	SEDA	RADIO Y TELEVISION	AZUCAR
Aguinaldo (días)	23	23	23	44	23	30	32
Vacaciones (en días al primer año)	12	12	12	12	12	7	26
Prima vacacional (porciento)	25	25	25	25	25	100	65
Días de descanso	12	11	14	12	13	9	9
Actividades deportivas y culturales	2 pesos mensuales por trabajador	1 peso mensual por trabajador	2 pesos mensuales por trabajador	Uniformes y útiles necesarios	2 pesos mensuales por trabajador	4,200 pesos por trabajador al año.	10 uniformes
Becas	Ley	-Hasta 300 trabajadores, una beca; más de 300, dos becas. Cada beca a 15 pesos mensuales	-Hasta 100 trabajadores, una beca; más de 100, dos becas.	-Hasta 100 trabajadores, tres becas; más de 100, cinco becas.	-Hasta 100 trabajadores, una beca; más de 100, dos becas.	Ley	Por 15 mil toneladas de azúcar, 4 becas; hasta 40 mil, 6 becas; más de 40 mil, 7 becas. El

							valor de cada beca es de un salario mínimo de cada ingenio.
Prima dominical	Ley	Ley	Salario doble	Ley	Ley	65%	Sabatina 40%
Despensa	5%	3%	5%	No se contempla	8%	No especifica monto	40 pesos mensuales
Fondo de ahorro (porciento)	13	13	13	13	13	13	6.6
Fondo de pensiones	6%	No se contempla	6%	No se contempla	7%	No especifica monto	38.6786 pesos por tonelada
Fallecimiento del trabajador	165 días y prima de antigüedad de 13 días por año de servicio	147 días por gastos funerarios	165 días	Ley	160 días	Ley	135 días, en caso de riesgo de trabajo será de 850 días.
Fondo de previsión social	-Si tiene entre 65 y 175 trabajadores, el salario	1% del salario semanal	-Si tiene entre 65 y 175, el salario más prestaciones	14.5% (fallecimiento del trabajador o beneficiarios)	Un peso por trabajador al mes	No se contempla	2.5%

	más prestaciones de un trabajador. -Si tiene más de 2001 trabajadores, el salario más prestaciones de dos trabajadores. -Si tiene menos de 65 trabajadores, entonces aporta la parte proporcional.		de un trabajador. -Si tiene más de 2001 trabajadores, el salario más prestaciones de dos trabajadores. -Si tiene menos de 65 trabajadores, entonces aporta la parte proporcional.				
Indemnización por reajuste	Ley	Ley	Ley	Tres meses más 20 días de salario por año completo de servicios.	Ley	Ley	Ley
Seguro colectivo de vida y muerte	No se contempla	No se contempla	No se contempla	45 mil pesos por muerte natural y 90	No se contempla	125 mil pesos por muerte	No se contempla

				mil por muerte accidental		natural y 250 mil por muerte accidental	
Prima de antigüedad	Ley	Ley	Ley	Ley	Ley	14 días	Ley
Premio de puntualidad y asistencia	No se contempla	No se contempla	No se contempla	No se contempla	No se contempla	No se contempla	Un día de salario al mes.

Al observar el monto de las prestaciones de carácter legal y las adicionales, nos damos cuenta que son superiores a la Ley en una proporción de tres a uno como en el caso del aguinaldo del Contrato-Ley del hule, misma proporción en la prima vacacional de contrato ley de la industria de la radio y televisión; de cuatro a uno en el primer año de vacaciones del contrato ley del azúcar; de dos a uno en los días de descanso obligatorio en el caso del Contrato-Ley de listones, plásticos y encajes.

Nos parecen niveles excelentes para mejorar los niveles de vida de los trabajadores, pero no serían realistas ya que las empresas pequeñas y medianas tendrían dificultades económicas para cubrir las prestaciones. Recordemos que en nuestro país la mayor parte de las empresas generadoras de empleo se encuentran en estas categorías.

De ahí que destaque la muestra de contratos colectivos porque incluye a este tipo de empresas y arroja resultados acordes a la realidad del país, sin ponerlas en peligro en cuanto a su viabilidad económica.

2.4 El papel de los sindicatos en la negociación de las prestaciones

El planteamiento de este punto, en realidad nos da un buen motivo para revisar la situación en la que se encuentra el sindicalismo en general y en particular el de nuestro país.

El sindicato tiene como objeto equilibrar el poder que en los hechos tienen las empresas, mediante la participación organizada de los trabajadores. El sindicato surge en la fábrica, unidad sociológica y económica, la cual es posible ubicar durante la revolución industrial.

El sindicalismo ha tenido tres etapas de desarrollo: una de prohibición, otra de tolerancia y finalmente de reconocimiento.

La etapa de prohibición se caracteriza porque la organización de los trabajadores asociaciones o sindicatos era considerada como un delito, no obstante que intentaran condiciones mínimas de trabajo y homologación salarial, lo cual se plasmo en los siguientes ordenamientos:

- Ley Le Chapellier (Francia), de 1791 y el Common Law (Inglaterra)

En la etapa de tolerancia se abrogan las normas que prohibían las coaliciones, el carácter de delito se reserva para las huelgas y las ocupaciones, los siguientes países dejan constancia del hecho:

- Inglaterra (1824), Francia, Estados Unidos (ambas en 1842), Alemania del Norte (1869), países bajos (1872) e Italia (1890).

La etapa de reconocimiento significa que las organizaciones de los trabajadores gozan de reconocimiento jurídico pleno permitiendo y regulando acciones que con anterioridad fueron prohibidas como es el caso de la huelga.

- Trade Union act, en 1871 (Inglaterra); Ley Waldoock – Rousseau de 1884 (Francia); Convenios colectivos de la industria automotriz en los años treinta (Estados Unidos) y la Ley Wagner en 1935 (Francia).

Mención por separado requiere el desarrollo del sindicalismo en Latinoamérica, ya que mientras en Europa y en Estados Unidos hay un desarrollo industrial, que es el medio idóneo para el surgimiento de los sindicatos, aquí había una economía agrícola y la idea de los sindicatos es propiciada por los inmigrantes extranjeros con una ideología anarquista y socialista.

Situación actual del sindicalismo

En nuestros días los sindicatos enfrentan los siguientes hechos, según los describe Antonio Vázquez Vialard, en su colaboración para el libro "Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social":

- Disminución mundial del número de afiliados

- Pérdida de influencia de los sindicatos
- El nuevo rol del Estado, deja de ser el centro de las relaciones laborales
- Hay un proceso de flexibilización del derecho del trabajo, caracterizado por la desregulación y descentralización de la negociación colectiva
- La privatización de las empresas del Estado y
- Tendencia a la individualización de las relaciones laborales

Estos hechos, sin embargo, son las manifestaciones de fenómenos muy complejos que inciden en el mundo laboral, el mismo autor nos las señala:

- Económicas: inflación, aumento de desempleo, alteraciones del proceso productivo, dejando el énfasis de la gran producción, implementación del Toyotismo y el auge de las pequeñas y medianas empresas.
- Cambios tecnológicos que modifican conceptos tradicionales en el ámbito de trabajo y de las relaciones laborales, modificación de las fuerzas obrero-patronales y el rol del sindicato como "control social" del cambio tecnológico.
- Cambios en la composición de la población, disminución de los trabajadores del sector secundario y primario, mientras crece el dedicado a los servicios; aumento de figuras atípicas en la contratación de tareas precarias o marginales en donde no hay sindicatos.
- Debido al nivel cultural hay nuevas actitudes y comportamientos individuales entre el trabajo y la vida laboral, mayor acceso a la información y a la comunicación lo que amplía el conocimiento y las perspectivas de los trabajadores, la sindicación de personas que no desarrollan tareas manuales o rutinarias, para quienes la acción colectiva no es atractiva y si, en cambio, la relación individualizada con el empleador, el avance del concepto de calidad.
- El proceso de mundialización de la economía y la aparición de grupos regionales (comunidad europea) que provoca que las relaciones laborales tengan que vivirse de otra manera.

Desde luego que también estos procesos han repercutido en las empresas y han conformado el contenido de una agenda laboral en la que están inmersos temas, que no se circunscriben solamente al salario, sino que también se relacionan con la seguridad en el empleo, flexibilización del tiempo de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, la negociación descentralizada a nivel de empresa o establecimiento, la articulación negocial, nuevas formas y métodos de participación no solo en el terreno económico, sino con círculos de calidad, por

otra parte al aumentar la motivación individual, frente a lo de carácter colectivo, propicia la disminución de la idea del conflicto y crezca la cooperación.

Esta complejidad de fenómenos, no ha permitido la elaboración de respuestas adecuadas por parte de los sindicatos, lo cual en muchos casos los coloca a la defensiva pues buscan que no merme su número de afiliados, su influencia política y social, buscan nuevas estrategias que en primera instancia le permitan mantener a sus afiliados y si es posible, aumentarla, elaboran políticas de alianzas con otras organizaciones obreras, sociales o partidos políticos afines a su ideología o a sus intereses.

En algunos países de América latina, Asia y África, los modelos de sindicatos han sido copiados de los europeos, con fuertes ligas con el Estado, lo cual ha provocado problemas de arraigo y de viabilidad de estas estructuras, a ello hay que agregarle la crisis ideológica que ha representado para ellos la caída de los países que conformaron el bloque socialista. La actuación de los sindicatos en aquellos países en donde el cambio tecnológico y la reestructuración industrial ha sido más acelerada, ha sido muy cuestionada porque ha llevado a una mayor flexibilidad y desregulación laboral.

Parecería muy obvio, pero el futuro de los sindicatos esta ligado a una premisa básica y que por cierto, es su origen: la defensa de los intereses de los trabajadores. Alrededor de esta premisa, los sindicatos entretejen una serie de acciones de carácter táctico: ampliar y diversificar sus métodos de reclutamiento,

borrar las fronteras entre el trabajo formal e informal, intelectual y manual y todas aquellas que le permitan encarar con éxito los nuevos tiempos.

Por su parte, los patrones o empleadores como se les ha denominado recientemente, también buscan agruparse en la defensa de sus intereses: oposición a las demandas de los trabajadores ya sean de carácter social, político, así como en los aspectos productivos y comerciales.

Se piensa que los orígenes de las agrupaciones patronales se encuentran en las postrimerías del siglo veinte y que su antecedente más inmediato correspondió a los gremios medievales.

Algunos autores no están de acuerdo en llamar a las organizaciones patronales sindicatos, sino más bien asociaciones que se caracterizan por ser gregarias, por los medios de acción empleados, su estructura, en donde sus miembros son titulares de bienes.

Desde el punto de vista laboral, este tipo de asociaciones son defensivas y conservadoras, su fuerza no radica en el número de afiliados sino en su poder económico y su influencia política. Su funcionamiento interno muestra una cohesión mínima, al grado de que sus organismos cúpula solo emiten recomendaciones. Consideran útil la negociación colectiva por lo cual buscarán y usaran los medios que consideren adecuados para influir en ella. Es pertinente

recordar que la representación patronal no solo se circunscribe al sector privado, sino también al público.

Desde el punto de vista económico, las asociaciones empresariales pugnan por un adelgazamiento del Estado, simplificación administrativa, descentralización y desregulación. De acuerdo a sus intereses pueden desplegar una serie de acciones como las alianzas y las fusiones a nivel subregional, en el hemisferio o intercontinental, con el objetivo de incrementar su poderío económico.

Acerca de los fines del sindicalismo

Líneas arriba hemos dicho que el futuro del sindicalismo esta ligado a la observancia de su objetivo principal: la defensa de los intereses de los trabajadores, sin embargo existen otras características que complementan y dan sentido a este tipo de organizaciones, diferenciándola de otras.

Una de esas características es el alcance de la representatividad de los sindicatos, ya que no solo se limita a representar a sus afiliados, sino que las consecuencias de sus acciones pueden llegar incluso a trabajadores que no están afiliados, es decir desconocen a sus posibles beneficiarios, lo que le da un sentido social a su quehacer.

La representatividad sindical es una consecuencia de la libertad sindical, del libre albedrío de los trabajadores por crear su organización, sin duda como una reacción ante la revolución industrial y como un instrumento que le ha permitido

conquistar ciertos derechos, incluso a nivel internacional como es el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en donde se garantiza que el funcionamiento de los sindicatos sea independiente del Estado y de las organizaciones patronales.

El ejercicio de la libertad sindical induce al ejercicio pleno de otros derechos: física, moral, de expresión, de reunión incluso de otros de carácter civil y político, lo cual solo puede ser garantizado y fomentado en un Estado democrático y respetuoso del derecho.

Según Helios Sarthou, se ha observado que para el desarrollo de la libertad sindical es más propicia una economía desarrollada que una en desarrollo, ya que en la primera hay

- Respeto a la negociación colectiva
- Estabilidad en el ejercicio del derecho de agremiación y
- Cogestión efectiva

Elo es posible porque

- Hay una institucionalización del sindicalismo
- Estabilidad política
- Ausencia de dictaduras militares
- Ausencia de condicionamientos de la deuda externa
- Rol de economías dominantes

En tanto que el sindicalismo en países en vías de desarrollo, es débil porque

- Hay dependencia del imperialismo
- Hay dependencia de organismos de crédito internacional
- Condicionamientos generados por la deuda externa
- Relación desigual de intercambio
- Piensan en sobrevivir, a lograr sus objetivos estratégicos

La libertad sindical puede verse favorecida u obstaculizada dependiendo del tipo de sindicato:

1. Sindicatos blancos: mantienen una relación estrecha con los patrones, no son independientes, ni tampoco mantienen compromiso con sus intereses de clase. Son comunes de hallar en las dictaduras, aunque en ocasiones se les encuentra en regímenes democráticos.
2. Sindicatos representativos: de tres tipos
 - a) El sindicato de negociación: su principal instrumento es el convenio colectivo, aquí la libertad sindical goza de estabilidad, aunque no hay gran profundidad ideológica, en los Estados Unidos tienen gran poder.
 - b) El sindicato de queja: característico de los países subdesarrollados, son dependientes económicamente y sus dirigentes son perseguidos, sus logros son limitados.
 - c) El sindicato de contestación global o revolucionario: la libertad sindical es una bandera de acción política.

Sin embargo, ¿Cuáles serían las características de un sindicalismo auténtico?, este mismo autor señala:

- Funcionamiento democrático
- Representatividad real y efectiva de los intereses de su gremio
- Comunicación entre la dirección y las bases

Al respecto, los convenios 87 y 98 de la OIT pugnan por este tipo de sindicato, fortaleciendo el pensamiento humanista y el derecho colectivo del trabajo.

Desde el punto de vista del trabajador, individualmente considerado, su libertad puede resumirse en cuatro posibilidades: puede adherirse a la idea de formar un ente colectivo, llamado sindicato, puede abstenerse, desistirse o constituirlo.

En la adhesión, la voluntad individual del trabajador puede apoyar las acciones emprendidas por el sindicato; otra posibilidad es la afiliación sindical y con ello, todas las consecuencias inherentes a ese acto: cotizar, participar en asambleas,

ejecutar acciones, desempeñar cargos en la empresa o en el gobierno con la representación del sindicato.

Otra posibilidad es que se manifieste por formación de sindicatos, tanto si existe como si no, lo cual puede considerarse un avance de pensamiento sindical, sin distinción y sin autorización previa. Sin distinción porque no importa si son trabajadores públicos o privados, las creencias religiosas, sus ideas políticas, sexo, color o raza. Y, sin autorización previa porque no requiere la aprobación de una voluntad externa, para su creación.

La libertad sindical trae implícita la libertad negativa, es decir trae aparejada la posibilidad de que el trabajador se retire del sindicato o abstenerse de adherirse a este, en este punto no hay consenso en la OIT.

¿Cuál es el ámbito de acción de los sindicatos como ente colectivo? Desde luego la celebración de convenios colectivos, tienen normas de autoconformación y activismo sindical común, de negociación y de confrontación.

La autoconformación o autodeterminación interna se refiere a la capacidad de elaboración de estatutos y programas, a la organización de su administración y actividades, a la elección de sus representantes y, por supuesto, la independencia plena del patrón y del Estado.

La autarquía sindical se refiere a la capacidad de celebrar convenios, cuyas condiciones pactadas se hacen extensivas a los contratos individuales y el ejercicio en los casos necesarios de autotutela, lo cual se refiere a la pertinencia de ciertos tipos de huelga.

En los países latinoamericanos la autonomía sindical se caracteriza porque:

- El sindicalismo lucha por su sobrevivencia ante la ola neoliberal y la caída del socialismo real
- Hay una crisis ideológica por la persistencia de regímenes autoritarios, por la corrupción política, el desempleo, los avances tecnológicos, y la flexibilización y desregulación del derecho laboral.

Consideraciones formales para la constitución de sindicatos

En la creación de un sindicato, algunos autores como Carlos Carro Zúñiga y Bernardo Van Der Laet E., piensan que existe una etapa preparatoria, en donde los trabajadores promueven su surgimiento y para ello realizan una serie de actividades encaminadas a darle vida jurídica a su organización.

¿Cuál es el elemento común a los trabajadores para desplegar tal inquietud?, sin duda la comunión de intereses económicos y sociales, los cuales anteriormente se circunscribían a quienes compartían entre sí el hecho de que desempeñaban la misma profesión, arte u oficio, hoy la realidad demuestra la superación de este esquema, subsistiendo solamente la identidad de ser trabajadores o patrones.

Después de la etapa preparatoria, se abre la fase de indagaciones, consultas, discusiones y trámites internos y de carácter privado del grupo de gestores y sus adherentes.

El sindicato debe contar con un proyecto y plan de acción que gire sobre tres aspectos:

1. La decisión de constituir la organización
2. Redacción de plan de acción y aprobación de estatutos
3. Convocatoria a la primera asamblea general, donde se acuerde la inscripción de la organización y nombramiento de representantes

Es necesario recordar que la OIT, en el convenio 87 garantiza estas acciones, en donde la libertad sindical es una condición sine qua non para su existencia jurídica.

En la parte relativa a la constitución del sindicato, se requiere el acuerdo constitutivo, es decir la voluntad explícita, libre, plural y coincidente de formar un sindicato, es deseable que así conste en el acta constitutiva y estatutos.

Dentro de los requisitos necesarios para la constitución, está el número mínimo de integrantes, que es variable dependiendo de la legislación del país que se trate, pero en términos generales se ubican entre 12 y 30.

Respecto a la inscripción o depósito del acta constitutiva del sindicato, existen tres razones para hacerlo:

1. Satisface el interés general de la sociedad en la actividad sindical

2. Permite una mínima vigilancia administrativa sobre la formación legal del sindicato
3. Dota de personería jurídica al sindicato

En relación a los estatutos, Ferrara los define como "...el ordenamiento constitucional de la asociación esto es, el conjunto de normas que regulan de un modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la asociación, la forma de funcionamiento y su actividad externa."²⁸

En otras palabras, comprenden las reglas del derecho sustantivo, las puramente procesales y las de ejecución. Comprende también el nombramiento de sus funcionarios, el procedimiento para ello, así como sus facultades y atribuciones.

En algunas legislaciones se plantea la necesidad de inscribir los estatutos, en otras no lo juzgan necesario. Por su parte la OIT, solo recomienda que su contenido no se sujete a la aprobación de alguna autoridad administrativa.

Ahora analizaremos la personalidad de los sindicatos, los tratadistas nos dicen que posee una doble capacidad: jurídica y gremial. Respecto a la primera, se dice que el sindicato es sujeto de derechos y obligaciones, puede adquirir y disponer de su patrimonio, celebrar contratos y tiene capacidad para concurrir a un proceso judicial. De la segunda, se dice que es el ejercicio de la actividad sindical, representar a sus asociados presentes o futuros en la negociación colectiva,

²⁸ De Buen Lozano, Néstor, et al., *Instituciones del Derecho del Trabajo y...*, p. 206

ejercicio del derecho de huelga, iniciar y dar trámite en sede jurisdiccional al procedimiento de conflicto y arbitrajes.

Algunos sindicatos llevan al extremo la libertad sindical al no aceptar la necesidad del reconocimiento jurídico, con ello llevan a la inseguridad jurídica a sus agremiados.

Acerca de la representatividad de los sindicatos, hay quienes diferencian representación y representatividad, al respecto de representación Grandi dice que es "... la actividad de sustitución legal de los miembros en el ejercicio de la actividad negociadora"²⁹, y que las situaciones más comunes al respecto son: la defensa de los intereses individuales en vía administrativa o judicial y la defensa de los intereses comunes.

Carro Zúñiga y Van Der Laat E., por su parte consideran que "El sindicato por definición es representativo"³⁰, ya que participa en la negociación colectiva, en el ejercicio de funciones públicas, o puede ser el interlocutor de los poderes públicos, en el plano internacional participa en la estructura de la OIT. Si la organización es única ejerce todas las funciones arriba señaladas, sino la disyuntiva es determinar quien tiene la mayor representatividad.

Esta circunstancia, nos lleva a darnos cuenta que la representatividad es relativa en el tiempo y en el espacio. En el tiempo porque debe validarse periódicamente y

²⁹ *Idem*, p. 209

³⁰ *Ibidem*

espacial porque dependiendo del ámbito a que se haga referencia podrá obtenerse el resultado.

Pero también hay grados de representatividad: hay mayor representatividad originaria cuando se obtiene un determinado porcentaje de representantes y de personal en las elecciones, tanto en empresas como en la administración pública.

En cambio se dice que hay mayor representatividad derivada cuando hay afiliación a una federación o confederación que tiene una mayor representatividad.

Se han acuñado varios criterios para determinar la representatividad de una organización sindical:

- El monto de las cotizaciones
- La antigüedad de la organización
- La lucha que haya dado en representación de sus afiliados
- Los resultados de las elecciones sindicales a nivel nacional
- Representación proporcional de las diferentes centrales, de acuerdo a su fuerza
- El sindicato con mayor apoyo puede encabezar una negociación
- La organización mayoritaria
- Rotación en la integración de las delegaciones entre las diversas centrales de un país

Hay una inquietud derivada de la mayor representatividad en relación a la libertad sindical y es la siguiente ¿qué pasa con los sindicatos minoritarios?, ¿acaso no esta limitada su acción respecto a los sindicatos mayoritarios?, y acaso el trabajador no es empujado a estos sindicatos porque pueden ser más efectivos en la representación de sus intereses.

Algo que también puede ocurrir con las organizaciones mayoritarias es que pueden preocuparse por cuidar más su relación con el poder público y descuidar los intereses de sus afiliados.

Sean los criterios que se designen estos deben ser objetivos, imparciales y respetuosos de la libertad sindical.

Revisión panorámica del sindicalismo actual en México

Después de un vistazo a la situación de los sindicatos en el mundo, miraremos a nuestro país, para lo cual nos apoyaremos en la obra de Raúl Trejo Delarbre, "Crónica del Sindicalismo en México (1976-1988)".

Las organizaciones obreras en México, particularmente las más representativas en términos de número de afiliados como la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), han mantenido una relación estrecha con el poder público, a la que incluso le llaman la "alianza histórica entre trabajadores y el Estado".

Esta alianza se ha ido erosionando debido a las continuas crisis económicas en donde la parte trabajadora ha llevado la peor parte, pero no solo eso: también las cúpulas sindicales y con ellos los sindicatos a los que representan se han debilitado por causas tan diversas como las siguientes:

- El surgimiento de nuevos actores en la escena política mexicana como agrupaciones de colonos, asociaciones profesionales y las organizaciones

no gubernamentales mejor conocidas como "ONG", las cuales pueden tener motivos como el cuidado del medio ambiente (Greenpeace), la vigilancia de los procesos electorales o la ayuda al Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN).

- Las organizaciones patronales se han mostrado más activas, buscando capitalizar la crisis, por lo que han cancelado cláusulas contractuales, o contratos colectivos enteros, han pugnado por mantener los salarios a la baja, regateado prestaciones, indemnizaciones y cuotas para organismos de atención social.
- La conformación de una nueva relación con el gobierno en donde este a mantenido actitudes contradictorias al favorecer a ciertas centrales obreras, con la llegada del Partido Acción Nacional al poder hay un distanciamiento de las organizaciones obreras y un acercamiento hacia las patronales, incluso el actual Secretario del Trabajo y Previsión Social proviene de ese sector.
- Líderes obreros enquistados en las organizaciones obreras, incapaces de comprender la situación nacional y mundial, manteniendo estilos de negociación y representación que están a contracorriente de la historia moderna.
- Las crisis económicas han disminuido los empleos, los salarios y las prestaciones de los trabajadores y estos son sus reclamos, mientras que los sindicatos han visto como su capacidad de garantizarle estos derechos se ha ido reduciendo.
- Es un hecho que los sindicatos gozan de un gran desprestigio, debido a prácticas corruptas y autoritarias, adicionalmente se han comportado irresponsablemente en ciertas áreas de la economía o llevando a las empresas a la quiebra.
- Otro elemento es que el discurso y programa de los sindicatos no ha evolucionado de acuerdo a las necesidades de sus agremiados y de la realidad del país.

Ahora bien ¿cuáles han sido las respuestas de los sindicatos ante las cuestiones arriba planteadas?

- Son respuestas improvisadas, los sindicatos no cuentan con información estadística, técnica ni profesional para evaluar o anticipar los cambios en la industria. No tienen especialistas, ni bibliotecas, archivos o centros de documentación. Tampoco acostumbran tener intercambio de experiencias con otros sindicatos nacionales o extranjeros.
- Respuestas tardías, porque no prevén las consecuencias de los impactos de la modernización a pesar de que en otras partes del mundo existen referencias. La defensa que hacen ocurre ante hechos consumados. Tampoco tienen respuestas ante el impacto de las tecnologías en el campo de la informática, la robótica, las transmisiones por satélite, etcétera.

- Defensivas, casi nunca tienen proposiciones propias, originales o alternativas que no desechen la reconversión industrial y/o tecnológica y que busquen su aprovechamiento sin perjuicio para los trabajadores.
- Respuestas dispersas, no hay una sincronización en la acción de los sindicatos frente a las amenazas que los rodean, cada organización responde a su leal saber y entender.

En el panorama sindical mexicano lo que puede percibirse es una verdad sabida:

los sindicatos son diversos y desiguales entre si, y sin embargo hay temas que les son afines:

1. Cambios en los contratos colectivos, tanto en la empresa privada como en las empresas de participación estatal mayoritaria que rigen su relación de trabajo por el apartado A del artículo 123 Constitucional, buscando la reducción de prestaciones o la modificación de las condiciones de trabajo, particularmente en el incremento de los ritmos de trabajo a cambio de mantener la planta laboral, en otros casos la modificación del escalafón buscando reducir las promociones y aumentando las plazas de confianza.
2. Riesgos para la salud, cuando aumentan las cargas de trabajo o no se cuenta con los equipos de seguridad suficientes se incrementan los accidentes de trabajo.
3. Mejores salarios y prestaciones.
4. El desempleo
5. Supervivencia del sindicato
6. Democracia sindical
7. Participación obrera en empresas e instituciones.
8. Cursos y tiempo para capacitación.

En defensa de los intereses de sus agremiados o como organización, los sindicatos han desplegado diversas formas de acción:

- La huelga ha sido su mejor instrumento, aunque los patrones en numerosas ocasiones la han provocado para cerrar empresas y despedir trabajadores, incluso en el caso de las empresas de participación estatal mayoritaria que rigen su relación de trabajo por el apartado A del artículo 123 Constitucional.
- Los sindicatos independientes emplearon las marchas, los mítines para dar a conocer sus demandas y opiniones.
- La búsqueda de nuevas y mejores leyes.
- Los paros como forma de manifestarse y presionar.
- Disminución de los ritmos de trabajo.

- La negativa de los sindicatos a incrementar la eficiencia de las industrias.
- Los plantones
- Ocupación de locales sindicales.
- Huelgas de hambre.
- Los desnudos o semidesnudos.
- Publicitar sus demandas en los medios de comunicación.
- Expresar sus luchas en la cámara de diputados.

¿Cuál fue la respuesta del gobierno y de la parte patronal ante estas acciones? Podemos coincidir en que hubo un predominio de la negociación sobre la represión, tolerancia antes que dureza. La acción represiva se caracterizó por el uso de la violencia selectiva: encarcelamiento por motivos políticos, secuestro, tortura, golpes físicos y homicidios.

Cuando el Estado ha sido autoritario y represivo ha orillado a ciertos grupos de trabajadores a abandonar la legalidad, particularmente a romper las condiciones estatutarias y a la creación de estructuras paralelas que en última instancia quebrantan la unidad de los trabajadores.

Sin embargo, la crisis económica y política ha empujado a la celebración de alianzas que en condiciones normales no se darían. Así los sindicatos independientes buscaron ganar las estructuras que ya existían y buscar nuevas formas de coordinación que les permitiera tener cobertura política y solidaridad, creando frentes y coaliciones coyunturales.

¿Cuáles serían los puntos que deberían tomar en cuenta los sindicatos para garantizar su utilidad como instrumentos de defensa de los intereses de la clase trabajadora?

1. Modificar sus relaciones internas, su política de alianzas, su discurso, en una palabra: renovarse.
2. La unidad del movimiento obrero, es una aspiración difícil sobre todo si se toma en cuenta su estructura, los cacicazgos y la ausencia de un proyecto general.
3. Reestructuración del movimiento obrero mediante la creación de sindicatos nacionales por rama de actividad:
4. Legislación adecuada a las realidades del sindicalismo actual.
5. Independencia del Estado y de las organizaciones patronales.

Los sindicatos y la Ley Federal del Trabajo

Nuestra legislación contempla ciertos requisitos para la formación de los sindicatos, entendemos como requisitos a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia a los sindicatos como personas jurídicas, estos requisitos se pueden agrupar en dos sistemas: el de constitución libre de los sindicatos y el de reconocimiento legal como personas jurídicas. En el primero no tienen personalidad jurídica, lo cual no impide en los hechos actuar como asociaciones y realizar sus actividades ordinarias, en el segundo tienen personalidad jurídica, con lo cual pueden intervenir ante todo tipo de autoridades.

También se pueden agrupar los requisitos como de fondo y de forma. Los de fondo se pueden clasificar también en elementos materiales o substanciales (calidad de las personas y funcionamiento) y las finalidades u objetivos de la organización.

Los requisitos de forma son establecidos por la Ley y se analizarán más adelante.

Los requisitos de fondo están regulados por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo y son aquellos elementos que integran el ser social del sindicato, es decir pueden ser constituidos por trabajadores o patrones.

Otro requisito de fondo de los sindicatos es que su finalidad es el "estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo", tanto de su finalidad inmediata como mediata.

Cualquier persona es apta para ser sujeto de una relación laboral y constituir o ingresar a un sindicato de acuerdo con los principios de la libertad sindical.

El número mínimo de sujetos para constituir legalmente un sindicato está regulado por el artículo 364, el cual establece 20 trabajadores, sus antecedentes provienen de la Ley de Veracruz de 1918 y del Código Penal Francés de 1810. Esta cantidad de trabajadores en servicio activo es arbitrario, lo que si parece claro es que el número mínimo tal vez podrían ser tres, ya que si fueran dos podría condenarse a la organización a la inmovilidad por falta de acuerdo. Por otra parte siendo el número tan reducido puede ser controlado por el patrón.

No debiera haber diferencias al interior de los sindicatos por cuestiones de género, hombres y mujeres tienen los mismos derechos.

Los menores de 16 años y mayores de 14 podrán trabajar, según consigna el artículo 23 de la Ley de la materia, con el consentimiento de sus padres o tutores, a falta de ellos por el sindicato, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el inspector del trabajo o la autoridad política.

Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios. Los trabajadores mayores de 14 años pueden formar parte de los sindicatos pero no pueden formar parte de la directiva (artículo 362).

Los trabajadores extranjeros pueden formar parte de los sindicatos, pero no de sus directivas (artículo 372, fracción II).

Por su parte, los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los otros trabajadores (artículo 183).

Los requisitos formales sirven para constatar la realidad de los hechos constitutivos, en términos generales se hace referencia a el acta constitutiva, a la redacción de los estatutos y al acta de asamblea en que se eligió la primera mesa directiva, cuyas copias autorizadas serán remitidas a la autoridad correspondiente.

1. El acta de la asamblea constitutiva: la reunión de los trabajadores es el acto primario, constitutivo del sindicato preferentemente democrático. Una copia autorizada, dice el artículo 365, fracción I, debe ser entregada a las autoridades para su registro, sin lo cual no tiene validez legal.

2. Copia autorizada de los estatutos. Son la norma fundamental de los sindicatos y lo rigen, el artículo 365 ordena también que se envíe a la autoridad registradora una copia autorizada.

El artículo 371 busca asegurar un funcionamiento democrático de las asambleas, así como garantizar los derechos de los trabajadores miembros del sindicato.

La fracción VIII establece las disposiciones relativas a la convocatoria de asambleas, al quórum de sesión y al de votación, así estipula que la convocatoria requiere 33% de los miembros, mientras que el quórum de asistencia debe ser de las dos terceras partes de los asociados.

3. El acta de elección de la directiva: en el acto de constitución del sindicato, necesariamente se incluirá el documento respecto al nombramiento del comité sindical y posteriormente a su renovación. Este documento será remitido a la autoridad en 10 días de acuerdo a la fracción II del artículo 377.

Respecto al registro de los sindicatos, el maestro Mario De la Cueva lo define como "el acto por el cual, la autoridad da fe de haber constituido el sindicato".³¹

El artículo 366 establece que la autoridad resolverá en 60 días la solicitud de registro, término a partir del cual se le solicita que dicte resolución, lo cual ocurrirá en el término de tres días, de no ser así, se tendrá por hecho el

³¹ De la Cueva, Mario. *Op. cit.*, t. II, p. 337

registro y la autoridad deberá emitir en un término de tres días la constancia respectiva.

El artículo 365 conserve un doble sistema de registro, es decir la solicitud del registró podría requerirse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el caso de la jurisdicción federal y de la local ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero, ¿cuáles son los efectos del registro?, crea presunción iuris tantum, es decir satisface los requisitos de fondo; el registro posee un valor general; que es una persona jurídica y que tiene la obligación de presentar el acta de la sesión con la que se eligió a la mesa directiva.

Sin embargo, este registro puede ser cancelado, de acuerdo con el artículo 369, cuando se disuelva el sindicato o deje de tener los requisitos que la Ley señala, para lo cual las Juntas resolverían acerca de su cancelación.

El origen de los sindicatos radica en la asamblea constitutiva y los estatutos las normas que rigen la vida sindical, la Ley establece algunos requisitos mínimos lo cual no es impedimento para que la asamblea agregue lo que considere necesario.

El artículo 371 de la Ley de la materia hace referencia a las siguientes normas:

- a) Normas específicas de las personas jurídicas
- b) Periodo de duración

- c) Admisión, expulsión, derechos y obligaciones de los miembros del sindicato
- d) Estructura orgánica y las normas de funcionamiento de los órganos sindicales
- e) Formación y administración del patrimonio sindical

Respecto a la admisión de los trabajadores en un sindicato, no hay derecho expreso, debido a que podría darse que los trabajadores sindicalizados pueden asociarse con otros en contra de su voluntad, lo que abre la posibilidad de la separación o renuncia del sindicato.

La expulsión tiene estrecha relación con la cláusula de exclusión, la cual tiene por objeto la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra la desintegración que puede ser causada por las empresas u otros sindicatos. Para que la cláusula funcione es necesario que conste expresamente en el contrato colectivo y que el trabajador pertenezca al sindicato.

En el caso de la renuncia, la decisión debe ser tomada sin coacción y sin violencia so pena de nulidad, aceptación del órgano competente del sindicato, la directiva sindical avisará al patrón y solicitará su baja, al patrón le basta la solicitud por escrito, a su vez podrá solicitar al trabajador sustituto.

En caso de expulsión, el trabajador será oído en defensa (fracción VII), ante una asamblea de trabajadores, la cual conocerá las pruebas. La expulsión debe ser aprobada por dos tercios del total de trabajadores, en las situaciones previamente señaladas por los estatutos.

El trabajador expulsado puede reclamar al sindicato ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la nulidad de la expulsión, la restauración de los derechos sindicales, la restitución del empleo y el pago de los salarios desde la separación hasta la reinstalación y condenar al patrón a la reinstalación de su trabajo.

Respecto a la cláusula de exclusión, el criterio interpretativo está cambiando, así en el comunicado número 385 de fecha 17 de abril de 2001, la Suprema Corte de Justicia de la Nación informó que la segunda sala concedió el amparo a 31 trabajadores del Ingenio azucarero "El Potrero", contra el establecimiento de la cláusula de exclusión, cuyo fundamento se encuentra en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en los contratos colectivos de trabajo y Contrato-Ley debido a que restringe la libertad sindical y viola la libertad de trabajo garantizados por el artículo 5º. Y 123, Apartado A, Fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los trabajadores sindicalizados tienen los siguientes derechos:

- a) Derechos directos: derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos
- b) Derechos reflejos: son las prerrogativas que la Ley otorga solamente a los trabajadores sindicalizados

A su vez los derechos directos se dividen en los que son derivados de las normas estatutarias de la comunidad y los derivados de los beneficios obtenidos por la actividad sindical.

Entre los primeros se encuentran el derecho a participar en la vida del sindicato, concurrir a las asambleas, votar todas las decisiones de la asamblea y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical, el derecho a desempeñar el cargo para el que fue votado, el derecho de exigir el cumplimiento puntual de los estatutos y reglamentos sindicales, exigir la rendición de cuentas, facultad de exigir la intervención del sindicato ante el empresario o las autoridades del trabajo.

Respecto a los segundos, se refiere al mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores a través de los contratos colectivos y Contratos-Ley.

Con relación a los derechos reflejos, la referencia es la cláusula de preferencia sindical.

Las obligaciones de los sindicatos son cumplir el derecho de la comunidad, no realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad, cumplir los deberes paralelos a los de los ciudadanos, acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva, pagar las cuotas sindicales ordinarias.

Los principales órganos de un sindicato sin duda lo constituyen la asamblea y la directiva. La asamblea puede ser ordinaria o extraordinaria. La ordinaria se ocupa del funcionamiento de la institución, en tanto que las extraordinarias se ocupan de asuntos imprevistos y urgentes. (artículo 371, fracción VIII)

Para que una asamblea pueda llevarse a cabo requiere una convocatoria, época de celebración, quórum de asistencia y quórum de votación en las asambleas, son aspectos que se dejan a la reglamentación en los estatutos, excepto el quórum requerido para convocar a asamblea, cuando no lo haga la directiva el cual es de dos tercios del total de miembros del sindicato o de la sección, en tanto que el quórum de votación debe ser de cincuenta más uno del total de miembros del sindicato.

Respecto a la directiva o comité ejecutivo, diremos que es el órgano representativo y ejecutivo que administra al sindicato y ejecuta los acuerdos de la asamblea.

La designación e integración de la directiva, ocurre en la asamblea (artículo 371, fracción IX) y se perfecciona con el envío a la autoridad registradora del acta de asamblea en que se eligió la directiva. Los estatutos fijaran el número de miembros. La representación del sindicato recae en el secretario general o en la persona que designe la directiva (artículo 376). La directiva tiene la función primordial de conducir al sindicato en el estudio y la lucha obrera en defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores. Su responsabilidad se equipara al mandato en el derecho civil. La Ley laboral en su artículo 371, fracción X dispone que debe establecerse el periodo de duración de la directiva.

Durante la vida activa de los sindicatos, estos van formando su patrimonio, el cual definiremos como el conjunto de derechos y compromisos de una persona apreciables en dinero.

Las cuotas sindicales y otros bienes pueden integrar el patrimonio activo, el cual tiene como objetivo coadyuvar al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. La administración de estos bienes debe quedar establecida en los estatutos, cada seis meses se debe rendir cuentas de manera completa y detallada, en caso de que los dirigentes no lanzaran la convocatoria entonces con el treinta y tres por ciento de los trabajadores se podría hacer. Solo se puede liquidar el patrimonio sindical en caso de disolución del sindicato.

La Ley Federal del Trabajo regula ciertas obligaciones y prohibiciones a los sindicatos en los artículos 377 y 378. Las obligaciones se pueden sintetizar como deberes de información hacia las autoridades respecto a su actuación, a los cambios de directiva y modificación de estatutos, las altas y bajas de trabajadores del sindicato.

Respecto a las prohibiciones, se refiere a la no intervención en los asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Cuando un sindicato se disuelve ocurren dos efectos importantes: Se debe liquidar el patrimonio, lo cual ocurrirá de acuerdo con los estatutos, a falta de disposición expresa, pasaría el patrimonio a la federación o confederación a la que pertenecía

y si no existían al Instituto Mexicano del Seguro Social. El otro efecto es respecto a las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, las cuales permanecerán vigentes.

Federaciones y Confederaciones

La Ley no establece una definición aunque sí las menciona en el artículo 381, el maestro De la Cueva propone que: "Las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora".³²

Los sindicatos constituyen las células de las federaciones y confederaciones, las cuales se hayan investidas de la libertad sindical, es decir no se requiere la autorización previa (convenio 87 OIT).

Las federaciones se integran por uniones de sindicatos, en tanto que las confederaciones de sindicatos y federaciones, así mismo pueden retirarse en el momento que decidan.

Los requisitos de fondo de las federaciones y confederaciones es que deben formarse con sindicatos obreros o empresariales y su finalidad es la lucha por la defensa del trabajo. No pueden emplazar a huelga.

³² *Idem.* p. 307

Las federaciones y confederaciones se integran con personas jurídicas, es decir sindicatos y federaciones.

Entre los requisitos de forma se encuentran que el sindicato o federación deben decidir su ingreso a la federación o confederación. Otro requisito es que la asamblea aprobará los estatutos, los cuales contendrán denominación y domicilio, los de sus miembros, condiciones de adhesión de nuevos miembros y la forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas, estas últimas nombrarán a su directiva, finalmente la solicitud de registro se hace ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las federaciones y confederaciones son personas jurídicas y sus órganos son la asamblea y la directiva, su patrimonio se forma con la aportación de las federaciones y confederaciones; los estatutos fijarán los cuotas respectivas, la forma y época de pago y las consecuencias en caso de la falta oportuna de pago.

CAPITULO TERCERO

COMISIONES NACIONALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El objetivo de este capítulo es mostrar la organización, funciones y atribuciones de las diversas comisiones que regula la Ley Federal del Trabajo y presentar nuestra propuesta acerca de una Comisión Nacional Revisora de las Prestaciones, sin embargo la razón de existir de estas comisiones tienen su origen en ciertos derechos como es el caso del salario, la protección al salario, el reparto de utilidades, la capacitación y adiestramiento, la seguridad y la higiene en el trabajo y las prestaciones económicas y sociales. Por lo tanto, mencionaremos las características principales de esos derechos por ser fuente de las comisiones a las que haremos referencia más adelante, en los casos que sea necesario.

3.1 Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Esta comisión responde a un derecho consagrado en el artículo 123 constitucional, fracción VI que se refiere al salario mínimo, por su parte en la Ley reglamentaria Título Tercero "Condiciones Generales de Trabajo", destina el Capítulo VI al salario mínimo.

En el Capítulo I de este trabajo, epígrafe 1.8 "Salario y prestaciones", definimos que es salario, sus principales características, tipos y formas.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no existía la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) para la fijación de los salarios mínimos, ya que con anterioridad esta facultad correspondía a las comisiones especiales que se

formaban en cada municipio, con igual número de representantes tanto obreros como patronales y uno de la autoridad municipal, quien sería el Presidente.

Era atribución de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje emitir la convocatoria para la designación de los representantes en cada municipio en los años pares, en el primer día de noviembre, a fin de que sesionará el día 20 de ese mes.

La comisión especial tenía que avocarse al estudio de la situación económica de la región en donde se encontrase con el objeto de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo. Para ello debían contar con la información relativa al costo de la vida, el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador, las condiciones económicas de los mercados consumidores y los que considerará necesarios. Para ello podía solicitar información a las empresas, cámaras de comercio y autoridades.

La resolución fijando el salario mínimo del municipio se comunicaba a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, para su posterior publicación antes del 31 de diciembre.

Sin embargo, esta forma de fijación del salario no fue la más satisfactoria, ya que en una sesión de la Cámara de Diputados de 28 de diciembre de 1961, Joaquín Gamboa Pascoe comentaba, a propósito de una reforma constitucional en este sentido, "Encontramos, nosotros, dentro de las eminentes reformas, la de la fracción VI, del artículo 123 constitucional, que se refiere al salario mínimo. El salario mínimo tiende a realizar una función eminentemente social y humana para

que el hombre que trabaja pueda satisfacer sus necesidades y actuar dentro del conglomerado social con dignidad y con prestancia. Para ese efecto, se dice que el salario mínimo debe ser suficiente para cubrir sus necesidades, considerado como jefe de familia, de tal manera que abarquen educación, alimentación, habitación, etc. Y el texto actual de la Constitución dice que aún para placeres honestos.

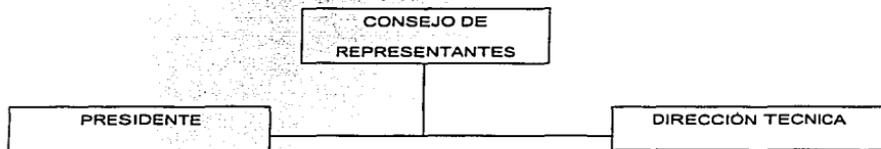
Para la fijación de ese salario se creaban unas comisiones mixtas que, en forma transitoria, accidental –pudiéramos decir-, cada dos años se formaban con los sectores obrero y patronal, bajo la autoridad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estas juntas, sin ningún elemento económico firme, sin ningún conocimiento de las situaciones económicas de las regiones, en una forma que podríamos decir casi festinada, venían a desatenderse de sus obligaciones, para dejar que se señalara como ha venido ocurriendo, un salario mínimo que siempre venía a ser insuficiente para esa gran finalidad social. La razón era que esa reglamentación o ese sistema constitucional hacía nugatorio un derecho tan fundamental como es el salario mínimo.”

Finalmente, en el Diario Oficial de fecha 21 de noviembre de 1962, se publica la reforma constitucional al artículo 123 en donde “Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones regionales, integradas con representantes de los Trabajadores, de los Patrones y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.”

Esta reforma constitucional modifica substancialmente la concepción acerca de quien y como se fijan los salarios mínimos, podemos decir que a partir de esta y la subsecuente reforma a la Ley reglamentaria quedan definidos los rasgos principales de lo que hoy conocemos como el organismo encargado de fijar los salarios mínimos en nuestro país.

3.1.1 Integración

La CONASAMI tendrá una integración tripartita, la cual podrá auxiliarse de comisiones especiales para un mejor desempeño de sus funciones. En la actual Ley Federal del Trabajo, Capítulo VI Título once denominado "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales", están los fundamentos de esta Comisión y establece que funcionará como a continuación se señala:



El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y debe reunir los siguientes requisitos: ser mexicano, mayor de 35 años y en pleno ejercicio de sus derechos; ser licenciado en derecho o economía; un estudioso distinguido del derecho del trabajo y la economía; no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Por su parte, el Consejo de Representantes se integra: con la representación del gobierno, con el Presidente de la CONASAMI que será a su vez Presidente del Consejo, el cual tendrá el voto del gobierno y de dos asesores con voz designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Se integra también con los representantes obreros y patronales, propietarios y suplentes en igual número no menor de 5, ni mayor de quince.

La Dirección Técnica se integra por un director, por asesores técnicos y asesores técnicos auxiliares, estos designados por representantes de los trabajadores y los patrones.

3.1.2 Deberes y atribuciones

El Presidente debe someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo, vigilar su desarrollo y ordenar las investigaciones que considere necesarias; informar periódicamente al Secretario del Trabajo sobre las actividades de la Comisión; citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes; organizar y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional, presidir sus trabajos.

El Consejo de Representantes tiene la facultad de fijar los salarios mínimos generales y profesionales; conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar la resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos; realizar las investigaciones que juzgue convenientes y solicitar de la Dirección Técnica los estudios complementarios;

designar las comisiones o los técnicos para que realicen investigaciones especiales; aprobar la creación de comisiones consultivas de la CONASAMI y determinar las bases para la integración y funcionamiento; conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas y aprobar el plan de trabajo anual de la Dirección Técnica.

Esta Dirección tiene los deberes y atribuciones siguientes: sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales; realizar los estudios para determinar la división de la república en áreas geográficas; proponer modificaciones a la división de la república en áreas geográficas y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que los justifiquen; realizar investigaciones necesarias para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos.

A fin de lograr su cometido la Dirección Técnica debe realizar estudios e investigaciones sobre la situación económica del país, sobre los cambios en las actividades económicas, sobre las variaciones del costo de la vida, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales o estudios encaminados a determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de la familia, así como las condiciones de vida y de trabajo de aquellos que perciben salario mínimo, para lo cual pueden hacerse allegar de la información necesaria elaborada por instituciones públicas o privadas, federales o locales.

En el Capítulo VII del Título Once de la Ley de la materia, se establecen comisiones consultivas de la CONASAMI, estas comisiones se integran con un

Presidente, con representantes de los obreros y patrones, con asesores técnicos y especialistas y con un secretariado técnico.

Estas comisiones pueden realizar las investigaciones que juzgue pertinentes, solicitar la información necesaria a las instituciones públicas o privadas, federales o locales, solicitar opinión a los trabajadores o a los patrones y a cualquier entidad pública o privada, emitir informes con opiniones y recomendaciones de las materias de su competencia.

Por su parte el Presidente de la Comisión Consultiva tiene que informar al Presidente de la CONASAMI del desarrollo de los trabajos y la terminación de los mismos, así como presentar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la CONASAMI los resultados de los trabajos de la Comisión Consultiva.

El Secretariado Técnico puede practicar los estudios aprobados por la Comisión Consultiva y las que les recomienden; solicitar informes y estudios de dependencias públicas o privadas, federales o locales, recibir los estudios, informes o sugerencias que presenten los trabajadores y patrones; elaborar un informe final y un resumen de las sugerencias y estudios de los patrones y trabajadores y someterlo a consideración de la Comisión Consultiva.

Procedimiento de revisión de los salarios mínimos

Los salarios se fijaran cada año, en enero y podrán revisarse en cualquier momento cuando las circunstancias económicas lo justifiquen.

El Secretario del Trabajo formulara la solicitud escrita ante el Presidente de la CONASAMI, también podrán hacerlo los sindicatos, las federaciones y confederaciones de trabajadores cuando agrupen al 51% de los trabajadores sindicalizados, la solicitud tendrá que ser presentada ante el Secretario del Trabajo. Los patrones también podrán presentar la solicitud siempre que acrediten contar en sus establecimientos con el 51% de los trabajadores.

Una vez certificada la mayoría, el Secretario del Trabajo turna al Presidente de la CONASAMI la solicitud.

Respecto a la fijación del salario a principios de cada año, los trabajadores y patrones podrán presentar estudios hasta el último día de noviembre, también hasta este día la Dirección Técnica tendrá oportunidad de presentar su informe. Finalmente el Consejo de Representantes durante el mes de diciembre antes del último día hábil, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos.

La CONASAMI expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen y turnará a su Presidente, quien ordenará su publicación en el Diario Oficial a más tardar el 31 de Diciembre.

Respecto a que la fijación de los salarios se pueda dar en cualquier momento, siempre que lo justifiquen las circunstancias económicas, se observará lo siguiente:

La solicitud de revisión podrá presentarla el Secretario del Trabajo, los patrones o los trabajadores ante el Presidente de la CONASAMI, quien en 3 días convocará al Consejo de Representantes quien decidirá si existen fundamentos para iniciar el proceso de revisión. Si existen los fundamentos se le ordenará a la Dirección Técnica que prepare un informe, en el término de 5 días, sobre la situación de la economía nacional.

Si no hay fundamentos para la revisión se le comunicara al Secretario del Trabajo.

El Consejo de Representantes, después de recibir el informe emitido por la Dirección Técnica, dictará resolución en el término de tres días para fijar los salarios mínimos.

La resolución de la CONASAMI establecerá el inicio de vigencia de los nuevos salarios mínimos, el cual no podrá ser posterior a los 10 días contados a la fecha en que se emita resolución.

El Presidente de la CONASAMI ordenará su publicación en el Diario Oficial en los 3 días siguientes en que se haya dictado la resolución.

Hace más de cuarenta años que cierto diputado hacía la observación y que transcribimos párrafos arriba, respecto a la insuficiencia del monto del salario mínimo y lo alejado que se mantiene de los objetivos que le asignó el constituyente de 1917; hasta el día de hoy diversos sectores de la sociedad: sindicatos, académicos, partidos políticos e incluso empresariales estarían de acuerdo con ese diputado.

Solo nos limitaremos a señalar que el tema es complejo, el salario mínimo es una variable importante dentro de la lucha inflacionaria que han sostenido los últimos cuatro Presidentes de México y que dicen que el aumento de los salarios repercute en el aumento de precios de las mercancías, es decir son inflacionarios, por eso en la practica es un elemento que tratan de controlar, control que anteriormente era de manera abierta, ahora de forma encubierta. Es probable que su estudio y fijación rebase el ámbito de la CONASAMI e intervengan otras áreas del gabinete económico como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Economía y el Banco de México, estructuras de la administración pública con la infraestructura y recursos para poderlo hacer, pero sin el sustento jurídico de aquella.

Otras observaciones que se le han hecho a la CONASAMI son que en su composición tripartita, pueden establecerse alianzas contra el interés de los trabajadores, así como la inaplicabilidad de los procedimientos establecidos para su revisión, ya que siempre ha autorizado incrementos que no resarcan el poder adquisitivo de los trabajadores.

Por su parte, José Dávalos, destacado laboralista, ha considerado respecto a la existencia de tres salarios mínimos dependiendo del área geográfica que se trate que, "En estricto apego al principio de igualdad de los salarios, consideramos que es conveniente que se establezca un solo salario mínimo general para toda la República. Si bien es cierto que el desarrollo regional presenta notables diferencias, lo que aparentemente justificaría la existencia de áreas geográficas salariales, es urgente que México ponga su mejor empeño en lograr el desarrollo nacional pleno."³³

3.2 Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas

El fundamento de esta comisión se localiza en la fracción IX del artículo 123 de la Constitución y que se refiere a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, este derecho se encuentra, al igual que el salario, en el Título Tercero "Condiciones Generales de Trabajo", Capítulo VIII.

La definición y principales características de la participación en las utilidades de las empresas, las podemos encontrar en el Capítulo I, epígrafe 1.9 "Las prestaciones en la Ley Federal del Trabajo", en el quinto numeral de este trabajo de tesis.

³³ *Dávalos, José, Tópicos Laborales. México, Ed. Porrúa, 1998, (2ª. ed.), p. 124*

En la misma intervención ante la Cámara de Diputados, a la que hacíamos referencia en el punto 3.1, el diputado Joaquín Gamboa Pascoe, a propósito de la reforma constitucional a la fracción IX del artículo 123 constitucional decía: "La fracción IX, creemos nosotros -y por eso está jubiloso el proletariado nacional, al conocer de esta iniciativa presidencial- que viene a crear una de las reivindicaciones más grandes para los trabajadores, porque viene a saldar una deuda de cuarenta y cinco años que ha gravitado como adeudo sobre el proletariado.

La fracción IX actual del 123 constitucional ha sido letra muerta hasta el presente, por intereses sectaristas que han servido para obstruir el disfrute de ese evidente derecho que tiene el que coadyuva a los intereses de éstos, como el sector trabajador, participando en las actividades de los obreros. La participación de utilidades no ha sido posible durante cuarenta y cinco años, porque ha faltado una reglamentación y porque ha habido la obstrucción sectarista de patrones retardatarios, de industriales interesados en sustraer beneficios al proletariado, que han servido de cuña y de oposición para que esa reglamentación revolucionaria se haga como ahora se hará, por un Presidente progresista y revolucionario, que empeñado en una tarea de progreso de los intereses económicos cumple con el proletariado cuando presenta una iniciativa que merece todo el respeto y el aplauso de México, particularmente el aplauso del proletariado de nuestra patria.

La fracción IX ahora señala que deberá ser una comisión mixta nacional, una comisión de administración nacional también, con funcionamiento permanente, la que señalará la participación que deben tener los obreros en las empresas. Igualmente, piensa en la industrialización de México y en su fomento; piensa esta reforma en el justo derecho que tiene el capital invertido; pero viene, reivindicatoria, a dar a los trabajadores, a darles un beneficio y una proyección que contenida, como dije, cuarenta y cinco años antes, el precepto constitucional será verdad ahora gracias a que en esa fracción, relativa a la participación de utilidades, señala inclusive la posibilidad de la comisión de revisar estos porcentajes de utilidades para que siempre se cumpla eficazmente con el precepto; y agrega, además, que a la participación se tendrá derecho de acuerdo con los beneficios que en sus declaraciones consigne el industrial o el patrón que obtienen utilidades, de tal manera que, conforme a las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, esta participación sea eficaz y conocida para beneficio y para cumplir con la función social que tiene encomendada.

Finalmente, para que los patrones retardatarios no teman ni piensen que el proletariado busca, por otros conductos, que no sean los de justicia social, que la revolución en que participó tiene derecho a proporcionar, se establece en la reforma que no implica esa participación en las utilidades, la participación en la administración o en la dirección de las empresas.

Los trabajadores de México no quieren participar en la dirección de las empresas; los trabajadores de México lo que quieren es satisfacer sus necesidades; lo que

quieren es participar en una producción a la que ayuden, quieren obtener mejores niveles de vida, quieren satisfacer las necesidades de cultura y de superación de sus hijos, la satisfacción alimentaria de sus familiares y la proyección de mejor cultura, para bien de ellos y para México. Y, para eso, viene la reforma a proyectarse y a cubrir todos los extremos. Por eso el júbilo y la satisfacción del proletariado que, por mi conducto, esta dirigiéndose a ustedes."

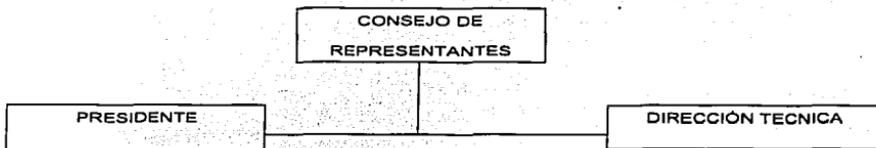
Hasta aquí la intervención del diputado Pascoe, Secretario General de la Federación de Trabajadores del Distrito Federal, miembro de la Confederación de Trabajadores de México y militante del Partido Revolucionario Institucional.

A la postre, la reforma constitucional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, donde también fue reformada la fracción VI, relativa a los salarios mínimos.

Quizá solo falte agregar que con anterioridad a esta reforma, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas estaba delegada a comisiones municipales subordinadas a la Junta Central de Conciliación de cada estado, operando de la misma manera que para los salarios, según Mario De la Cueva.

3.2.1 Integración

Esta Comisión se encuentra regulada en el Capítulo IX del Título Once de nuestro ordenamiento laboral. Ahí se establece que la misma contará con la siguiente estructura:



Es decir, la misma que tiene la CONASAMI, el Presidente será nombrado por el Presidente de la República, en tanto que el Consejo de Representantes se integra con un representante del gobierno, que es el Presidente de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y que a su vez fungirá como Presidente del Consejo y dos asesores con voz informativa designados por el Secretario del Trabajo.

También se integrará por representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, en número igual, no menor de 2 ni superior de 5. La designación se hará en los términos señalados en la convocatoria expedida por la STPS y de no ser designados, lo hará la Secretaría.

Los requisitos para ser Presidente de la Comisión, asesor y representante de los trabajadores y patronos son los mismos que señalan para la CONASAMI.

La Dirección Técnica se integra con un director nombrado por el Secretario del Trabajo, por asesores técnicos y por asesores técnicos auxiliares. Los primeros son nombrados por la STPS y los segundos por los trabajadores y los patronos.

3.2.2 Deberes y atribuciones

El Presidente de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas debe reunirse mensualmente con el Director y los asesores técnicos; informar sobre los avances al Secretario del Trabajo y citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes.

El Consejo de Representantes después de su instalación, tiene 15 días para determinar su forma de trabajo, aprobará el plan de trabajo de la Dirección Técnica; realizar las investigaciones necesarias para el mejor desempeño de sus funciones; pedir su opinión así como las sugerencias y estudios a los trabajadores y patrones, y determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La Dirección Técnica debe realizar las investigaciones aprobadas en el plan anual por el Consejo de Representantes; solicitar información y los estudios a las instituciones públicas y privadas, federales o locales, organizaciones sociales; considerar las sugerencias y los estudios de los trabajadores y patrones; preparar un informe con los resultados de los estudios y un resumen con las sugerencias de los trabajadores y patrones para someterlos a consideración del Consejo de Representantes.

El Director Técnico coordina los trabajos de los asesores; informa periódicamente al Presidente de la Comisión sobre el avance de los estudios o puede sugerir otros complementarios; actúa como secretario en el Consejo de Representantes.

La Comisión inicia su funcionamiento con el aviso que publica el Presidente en el Diario Oficial, en el que se señala el término de tres meses para que los trabajadores y patrones presenten sus estudios y sugerencias, acompañados de pruebas y documentos; la Comisión dispondrá de 8 meses para que la Dirección Técnica elabore su plan de trabajo y realice los estudios e investigaciones necesarias para lograr su cometido.

El Consejo de Representantes dictará resolución dentro del mes siguiente con los fundamentos que la justifiquen. Para lo cual tomará en consideración el informe de la Dirección Técnica, los estudios y sugerencias que hayan hecho las partes cuidando que se promueva el fomento industrial del país, una ganancia razonable para los empresarios y la reinversión de capitales.

La resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas; el Presidente ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación en los cinco días siguientes.

Para la revisión del porcentaje, la Comisión operará de la manera siguiente: de dos formas, 1) por convocatoria del Secretario de la STPS cuando existan los estudios e investigaciones que así lo justifique y 2) a solicitud de las organizaciones de trabajadores y patrones.

En este último caso, la solicitud se presenta a la STPS acreditando el 51% de los trabajadores sindicalizados, en el caso de las organizaciones obreras; tratándose de los patrones que acrediten que tienen a su servicio dicha cantidad de trabajadores; la solicitud deberá estar fundada y motivada, con los estudios y documentos correspondientes; por su parte, la Secretaría del Trabajo tendrá que verificar el requisito de mayoría y convocar en 30 días a los trabajadores y a los patrones para que nombren a sus representantes.

El Consejo de Representantes estudiara la solicitud, así como la solidez de sus fundamentos para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es negativa informará a la Secretaría del Trabajo.

Las organizaciones obreras o patronales no podrán presentar una nueva solicitud hasta que hayan transcurrido diez años, a partir de la fecha en que fue aprobada o rechazada la solicitud. Erróneamente se ha interpretado que la revisión de este derecho debe ocurrir cada década, cuando la STPS lo puede solicitar cuando lo juzgue pertinente teniendo como base los estudios e investigaciones necesarios.

Hasta ahora la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se ha reunido cuatro veces y ha establecido los siguientes porcentajes:

RESOLUCIÓN	PORCENTAJE (%)
12 de diciembre de 1963	20.0
11 de octubre de 1973	8.0
4 de marzo de 1985	10.0
17 de diciembre de 1996	10.0

Han pasado cuarenta años desde la primera resolución y sin embargo no tenemos datos para poder evaluar el desempeño de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. A excepción de las dos primeras décadas, las últimas han estado enmarcadas por severas crisis económicas, que han afectado sobre todo a la pequeña y a la mediana empresa, principales generadoras del empleo en México. Muchas de las cuales han cerrado o sobreviven con escaso margen de ganancia o de plano sin ella. No sabemos cuantos trabajadores se benefician con esta prestación, así como el monto de la misma, pero sospechamos que es insuficiente.

Ante la carencia de información no sería objetivo de nuestra parte afirmar que esta Comisión no cumple con su objetivo, sin embargo se sabe de "... los engaños contables que realizan las empresas para que en sus declaraciones fiscales se registre que no hubo ganancias o que las utilidades fueron mucho menores que los rendimientos reales"³⁴ declarados ante la Secretaría de Hacienda.

Por su parte, Baltazar Cavazos³⁵ considera que es acertada la decisión de que los contadores de los trabajadores tengan acceso a los anexos que acompañan a la declaración que se presenta a la SHCP, ya que sin ello los trabajadores estarían en gran desventaja. Observa que "Los trabajadores que laboraron el ejercicio fiscal correspondiente consideran que las utilidades no reclamadas por sus excompañeros deben repartirse entre ellos, ya que fueron ellos y no los de nuevo

³⁴ *Idem.* p. 181

³⁵ Cavazos Flores, Baltazar, 40 *lecciones de derecho laboral, México, Ed. Trillas, 1982, p. 159*

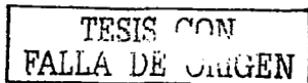
ingreso los que las produjeron."³⁶ Este autor considera que es contra la Constitución la disposición que establece que los trabajadores de confianza no podrán participar de las utilidades generadas por la empresa, ya que la Constitución no distingue entre trabajadores de confianza y quienes no lo son.

3.3 Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento

La capacitación y adiestramiento tiene su fundamento en la Carta Magna en su artículo 123, fracción XIII; por su parte, en la Ley de la materia se encuentra regulado en el Título Cuarto "Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones", en el Capítulo III bis denominado "De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores", en donde se encuentra la regulación para la Comisión de la que trataremos adelante en los artículos 153-K y 153-L.

Originalmente la Constitución de 1917 no hacía referencia expresa a la capacitación y adiestramiento, esto ocurrió inicialmente en la Ley Federal del Trabajo de 1970, posteriormente el 23 de junio de 1975 se firmó el convenio 142 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la orientación profesional y la formación profesional en desarrollo de los recursos humanos, en esa misma ocasión se adoptó la recomendación 150, sobre desarrollo de los recursos humanos. Finalmente con su publicación en el Diario Oficial de la Federación, el 9 de enero de 1978 se agrega la fracción XIII al artículo 123 constitucional.

³⁶ *Ibidem*



Entre el concepto de capacitación y adiestramiento no existen grandes diferencias gramaticales. José Dávalos nos sugiere que podemos entender la capacitación como "... habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento."³⁷ No debe confundirse con la educación, por que ésta procura el desarrollo cultural de las personas y de la Nación, la capacitación y adiestramiento tienen razón de ser por y para el trabajo.

Nuestra legislación laboral ha establecido como objetivos de la capacitación y el adiestramiento los siguientes: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; preparar al trabajador para una vacante o un puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo e incrementar la productividad.

Para alcanzar esos objetivos la Ley en la materia estipuló la creación de estructuras organizativas de distinto nivel que inicia en cada unidad productiva, pasa por estructuras orgánicas de la STPS, de las entidades federativas e incluso otras de alcance nacional. Un eslabón esencial de este andamiaje lo constituyen las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento al interior de las empresas; las que se constituirán con igual número de representantes del patrón y

³⁷ Dávalos José, *Derecho del Trabajo*, México, Ed. Porrúa, t. 1, 1999, 19ª ed., p. 280

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de los trabajadores. Esta comisión vigilará la instrumentación y operación del sistema, así como los procedimientos para mejorar o perfeccionar la capacitación y el adiestramiento, tomando en consideración las necesidades de los trabajadores y las empresas.

Dentro de la estructura orgánica de la STPS, se creó el Sistema Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento que tiene como uno de sus objetivos organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento, para lo cual podrá cuidar la constitución y el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento; estudiar y en su caso expedir la convocatoria para la constitución de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por rama o actividad, así como las bases para su integración y funcionamiento; expedir los criterios que deben observarse para la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

También debe autorizar y registrar a las instituciones y escuelas encargadas de capacitar, supervisar su desempeño y en su caso revocar su autorización y cancelar su registro; Aprobar, modificar o rechazar los planes y programas que al respecto le presenten los patrones; dictaminar sobre las sanciones que correspondan por incumplimiento con el Capítulo III bis, Título IV y, por último, coordinarse con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, así como la expedición de los certificados correspondientes.

La Secretaría del Trabajo para ejecución de las funciones asignadas, respecto a empresas de jurisdicción federal, dispondrá de un Consejo Consultivo integrado por otras dependencias de la administración central, y los representantes y organizaciones del capital y del trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 539-A.

Se formaran Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento cuando se trate de empresas de jurisdicción local, a fin de coadyuvar a la responsabilidad que en este aspecto tiene la STPS. Se integrará con el gobernador del estado, diversos representantes de la administración central y representantes de los trabajadores y de los patrones, con base en el artículo 539-B de la Ley de la materia.

3.3.1 Integración

La STPS podrá convocar a patrones, sindicatos y trabajadores libres de una misma rama industrial o actividad a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares.

La organización y funcionamiento de estos Comités, así como los requisitos que deben cubrir sus integrantes serán determinados por la Secretaría del Trabajo.

3.3.2 Deberes y atribuciones

- a) Determinar los requerimientos, proponer sistemas, recomendar planes y programas específicos, así como evaluar los efectos de la capacitación y adiestramiento por rama o por actividad;

- b) Participar en la elaboración de un Catálogo Nacional de Ocupaciones, estudiar las características y uso de la maquinaria y equipo por rama o actividad;
- c) Gestionar ante las autoridades laborales el registro de las constancias de conocimientos y habilidades de los trabajadores.

No hay indicios de que actualmente este en operación el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento, al parecer por la situación económica y social que vive el país desde hace muchos años, los recursos de la STPS se enfocan a combatir el desempleo, capacitan a los trabajadores para que puedan acceder a otros empleos, así se han creado programas como el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) hoy Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT) y el Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO) actualmente denominado Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC), los que hacen más énfasis en el número de acciones emprendidas más que en la efectividad para corregir las causas de los problemas. No tenemos dudas sobre la prioridad del problema del desempleo, pero también es preocupante que se desatienda la capacitación y adiestramiento, sobre todo si se toma en cuenta que el desarrollo industrial del país está ligado, entre otros aspectos a la calificación de la mano de obra y a incrementar la productividad de las empresas.

3.4 Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

La seguridad e higiene tiene su marco legal en el artículo 123 constitucional, fracción XV, en la Ley Federal del Trabajo en su Título Noveno "Riesgos de

Trabajo" y en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

El Diccionario Planeta de la Lengua Española Usual nos brinda las siguientes definiciones:

- Higiene: Parte de la medicina que estudia los medios para conservar la salud, permitiendo el funcionamiento normal del organismo y armonizando las relaciones entre el hombre y el medio en que vive.
- Seguridad: Cualidad de seguro.
- Seguro: Libre y exento de todo daño, peligro o riesgo.

La Ley Federal del Trabajo ha creado una serie de estructuras con el fin de salvaguardar la vida y la integridad física de los trabajadores mientras prestan sus servicios al patrón. Una de esas estructuras es la Inspección del Trabajo, que tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, entre ellas las que tienen que ver con la determinación de medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, según la fracción I, del artículo 541.

Otra estructura los constituye la comisión mixta de seguridad e higiene, la cual se constituye al interior de cada empresa, con igual número de representantes por la parte obrera y patronal, teniendo por objeto la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades, así como proponer medidas para prevenirlos y vigilar su cumplimiento (artículo 509).

En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyo objetivo será estudiar y proponer medidas preventivas para la reducción de los riesgos de trabajo en cada unidad productiva. Esta Comisión estará integrada por el gobernador del estado correspondiente, quien la presidirá; representantes de la STPS, quien fungirá como secretario, así como representantes de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA) y del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (artículo 512-B).

Y finalmente, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene la cual tiene por objeto estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo (artículo 512-A).

3.4.1 Integración

La Comisión Consultiva se formará con dos representantes de la STPS, dos de la SSA y dos del IMSS, así como de los seis representantes que designen las organizaciones obreras y seis las patronales.

Por cada miembro propietario se designará un suplente; será tomada en cuenta la representatividad de las organizaciones y el titular de la STPS será el Presidente de la Comisión.

La organización de esta Comisión será señalada en el Reglamento de esta Ley, que se expida en materia de seguridad e higiene, según reza el artículo 512-C.

Con fecha 20 de enero de 1997 fue firmado el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, en cuyo Título Cuarto denominado "Organización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo", el Capítulo II "De las comisiones de seguridad e higiene en el trabajo", Sección I "De la Comisión Consultiva Nacional", en donde señala que contará con un Secretariado Técnico a cargo de la STPS, la cual tendrá por objeto elaborar estudios, recabar información y coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de la Comisión.

3.4.2 Deberes y atribuciones

La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tendrá las siguientes atribuciones de acuerdo con el artículo 116 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo:

- a) Opinar, proponer anteproyectos, así como la modificación y cancelación de Normas;
- b) Elaborar estudios sobre seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo;
- c) Proponer reformas y adiciones reglamentarias en la materia;
- d) Coordinar, evaluar y presentar a la STPS, las propuestas de Normas elaboradas por las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- e) Estudiar, proponer y difundir medidas preventivas de riesgos de trabajo;
- f) Elaborar su programa anual de actividades y expedir su reglamento interno.

La Comisión sesionará en plenaria al menos dos veces al año, en la forma y términos que establezca su reglamento interior. Podrá organizarse en subcomisiones o grupos de trabajo, presididos por servidores públicos de la STPS.

Los estudios que practiquen los grupos de trabajo serán sancionados por las subcomisiones y posteriormente sometidos al pleno de la Comisión.

Existe evidencia de que la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo si esta en operación, porque existe información estadística en la página de Internet de la STPS, firmada con sus iniciales CCNSHT. La información se refiere a número de casos por riesgos de trabajo (accidentes de trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades de trabajo), días de incapacidad y defunciones.

3.5 Comité Nacional Mixto de Protección al Salario

Este Comité no esta señalado expresamente en el Título Once relativo a las "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales", ni en parte alguna de la Ley de la materia.

Su creación se fundamenta en el artículo 19 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el Capítulo II, artículo 6, fracción IX del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS) fue creado el 3 de abril de 1974, con el objetivo de atenuar el desgaste producido en el salario por fenómenos no inflacionarios (como es el caso del incumplimiento de las prestaciones de Ley, precios especulativos de bienes, ignorancia de los derechos

laborales, poca capacidad de gestión de los trabajadores) y que afectan el nivel de ingreso de los trabajadores.

Las estrategias de protección al salario han variado con el transcurso del tiempo, durante los setentas, se buscaba la obtención de mínimos de bienestar para los trabajadores; en los ochenta, elaboró propuestas para superar la crisis, enriquecer la política social del gobierno y mejorar las condiciones de vida del asalariado; en los noventa, acciones directas de protección salarial, investigaciones y estudios sobre las demandas obreras y el planteamiento de opciones a los problemas del país que inciden en el trabajo; en la actualidad otorga asesorías jurídicas, elabora estudios sobre temas económicos, sociales, laborales y sindicales; asesora sobre mecanismos comerciales, autoconstrucción de vivienda, realización de los Juegos Nacionales Culturales "Ricardo Flores Magón", la operación de la tarjeta de descuento para los trabajadores, implementar programas de difusión como los programas televisivos "En marcha" y "Foro Laboral".

Los objetivos principales del CONAMPROS son

- 1) investigar y analizar la naturaleza de los problemas económicos y sociolaborales, así como aquellas circunstancias que se vinculan a los reclamos de los trabajadores, para esbozar soluciones y convertirlos en medidas de gobierno;
- 2) estudiar y proponer la adopción de medidas o la creación de instituciones que protejan al salario y conduzcan a mejores condiciones de vida y de trabajo de los asalariados;

- 3) organizar la colaboración entre los sindicatos y las autoridades competentes para la vigilancia y el adecuado cumplimiento de las disposiciones y programas que protejan el salario y el nivel de vida de los trabajadores;
- 4) promover, apoyar o atender las demandas planteadas por los trabajadores en materia de asistencia técnica, jurídica-laboral, orientación y quejas, documentos socioeconómicos, abasto social y comercialización, tarjeta de descuento para los trabajadores, autoconstrucción de vivienda, producción de programas de televisión, orientación a los trabajadores y promoción de eventos culturales;
- 5) asistir técnicamente a los trabajadores y a sus organizaciones en la concertación, revisión y en el análisis de las disposiciones jurídicas del Estado vinculadas con el trabajo, así como en la modificación de sus contratos colectivos de trabajo, en la defensa de los derechos individuales del trabajo y en la justa participación de utilidades, dotándolos de asesoría y de información con las cuales puedan ejercer sus derechos y fundamentar sus demandas.

3.5.1 Integración

El Manual de Organización Específico del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario nos indica que su estructura orgánica esta integrada de la manera siguiente:

1.0 Dirección Técnica

- 1.0.1 Subdirección de Planeación
- 1.0.1.1 Departamento de Asistencia Técnica
- 1.0.1.2 Departamento de Análisis Económicos
- 1.0.1.3 Departamento de Orientación y Quejas
- 1.0.2 Subdirección de Difusión
- 1.0.2.1 Departamento de Producción
- 1.0.2.2 Departamento de Arte y Diseño
- 1.0.3 Subdirección de Promoción
- 1.0.3.1 Departamento de Promoción
- 1.0.3.2 Departamento de Comercialización
- 1.0.4 Coordinación Técnica
- 1.0.0.1 Departamento de Recursos Humanos y Financieros
- 1.0.0.2 Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales

El Manual no especifica los requisitos que se requieren para ocupar cada uno de los puestos señalados. Tampoco establece la mecánica de funcionamiento y la periodicidad de la entrega de resultados. Nos mencionan dos órganos que suponemos importantes y de los que no indican integración, ni atribuciones: la Coordinación Ejecutiva, el Pleno Directivo y la Dirección General.

3.5.2 Deberes y atribuciones

Consideramos que para los objetivos de este trabajo será suficiente señalar las atribuciones de la Dirección Técnica, las subdirecciones y la Coordinación Técnica.

La Dirección Técnica debe definir acciones y estrategias que permitan una operación y evaluación eficiente del subprograma de protección al salario; estudiar y proponer acciones, programas o instituciones de protección al salario de los trabajadores; Orientar y moldear los recursos y estructura del CONAMPROS para atender la demanda de servicios que tienen que ver con la protección al salario de los trabajadores (asesoría jurídica; estudios socioeconómicos, acciones de abasto, etc.); instrumentar acciones, programas o instituciones que tengan por objetivo elevar el poder adquisitivo de los trabajadores y establecer una coordinación entre los sindicatos y las autoridades correspondientes con el objeto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones y medidas que protegen y mejoran el salario.

La Subdirección de Planeación, su denominación no es muy afortunada ya que sus atribuciones están circunscritas a un gran trabajo de asesoría a nivel del sindicato o del trabajador individual, ya sea para la negociación con la empresa o para la defensa de sus derechos e incluso para entender aquellas circunstancias económicas, políticas y sociales que pueden tener repercusiones en el mundo del trabajo. Algunas de estas actividades son la cuantificación económica de los contratos colectivos, así como el mejoramiento de ellos; elaborar comparaciones económicas de los contratos colectivos por actividades y regiones que permitan contar con parámetros para la negociación colectiva; coadyuvar a que los trabajadores tengan una efectiva participación en las utilidades de la empresa.

La Subdirección de Difusión coadyuva al cumplimiento de los objetivos del Congreso del Trabajo, mediante la difusión de los pronunciamientos del

movimiento obrero, las acciones del sector laboral y promoviendo los servicios de protección al salario.

La Subdirección de Promoción proporciona información sobre los servicios generales que proporciona la CONAMPROS, así como promover, coordinar o concertar mecanismos de comercialización social y de protección al salario.

La Coordinación Técnica coordina y evalúa las funciones y objetivos del CONAMPROS, así como elaborar estudios y diagnósticos sobre las demandas de los trabajadores y sus organizaciones; formular políticas de protección al salario y proponer medidas correctivas a las desviaciones detectadas en la aplicación del subprograma de protección al salario.

La CONAMPROS figura como órgano del sector laboral, tiene un lugar en el informe de labores de la STPS. Por el perfil de sus actividades funciona como un gran organismo asesor de los trabajadores, realiza estudios relacionados con el mundo del trabajo, también asesora en aspectos legales a los trabajadores que acuden de manera individual y organizada, en este aspecto nos parece que duplica funciones de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), en la información que proporciona cuantifica número de casos, número de estudios, número de asesorías pero no se percibe una evaluación del impacto de las acciones emprendidas.

3.6 Propuesta de una Comisión Nacional Revisora de las Prestaciones

El objetivo de esta Comisión es determinar los porcentajes en que aumentan las prestaciones más comunes, tanto las señaladas por la Ley Federal del Trabajo, como las pactadas en los contratos colectivos de trabajo.

La existencia de una Comisión de este tipo implicaría una reforma constitucional al artículo 123, en una nueva fracción que sería posterior a la IX y que sería la X. De las fracciones VI a la VIII se refiere al salario y algunas de sus principales características; la fracción IX trata de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y los principales lineamientos del órgano encargado de determinar el porcentaje a repartir; creemos que este es el lugar de la nueva fracción.

Proponemos que la nueva fracción X diga: Los trabajadores tendrán derecho a un incremento de las prestaciones conforme a las siguientes bases:

- a) El incremento puede referirse a una o más prestaciones;
- b) La revisión del incremento de una o más prestaciones será cada cinco años;
- c) La fijación del incremento de una o más prestaciones corresponderá a una Comisión Nacional Revisora de las Prestaciones, cuidando en todo momento la viabilidad económica de las empresas;
- d) La Comisión Nacional Revisora de las Prestaciones será un organismo público autónomo, de carácter permanente, independiente en sus decisiones y funcionamiento, con personalidad jurídica y patrimonio propios;

- e) La Comisión Nacional Revisora de las Prestaciones contará con los siguientes órganos: Consejo General, Presidencia del Consejo General, Junta General Ejecutiva y la Secretaría Ejecutiva. El Consejo General será su órgano superior de dirección, integrado por un Presidente, ocho consejeros y concurrirán, con voz y sin voto consejeros del poder legislativo y el Secretariado Ejecutivo.

Será necesaria la expedición de una Ley sobre la Comisión Nacional Revisora de las Prestaciones que establezca:

- a) Se entiende por prestación la retribución en dinero o especie que recibe el trabajador, derivado de una relación de trabajo;
- b) Las prestaciones a que se refiere esta Ley están contenidas en la Ley Federal del Trabajo, en el Título Tercero "Condiciones de Trabajo", en el Título Cuarto "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones" e "Inversiones de los Trabajadores"; y las que la Comisión Nacional Revisora de las Prestaciones determine como frecuentes y generales en los contratos colectivos de trabajo;
- c) Contribuir a mejorar el nivel de vida de los trabajadores;
- d) Determinar el porcentaje en que serán incrementadas una o más prestaciones, sin poner en riesgo la solvencia financiera de las empresas;
- e) Realizar los estudios e investigaciones sobre la economía nacional por sectores y por rama;

- f) Realizar los estudios e investigaciones sobre la situación y evolución de las prestaciones en los contratos colectivos de trabajo a partir de la cuantificación de las prestaciones;
- g) Las Juntas Federal o Locales de Conciliación y Arbitraje, o aquellas autoridades que estén a cargo del resguardo de los contratos colectivos de trabajo los proporcionaran a la Comisión Nacional Revisora de las Prestaciones;
- h) Toda Autoridad federal o estatal, sindicatos, empresas, cámaras empresariales, Instituciones públicas o privadas deberán proporcionar la información que sea solicitada por la Comisión;
- i) Integrar el Registro Nacional de Contratos Colectivos de Trabajo;
- j) Las actividades de la Comisión se regirán por los principios de legalidad, independencia y objetividad.

3.6.1 Integración

El Consejo General se integra por un Presidente, ocho consejeros, consejeros del poder legislativo y el Secretario Ejecutivo.

El Presidente del Consejo General será elegido por las dos terceras partes de los miembros presentes de la Cámara de Diputados, de entre las propuestas que formulen los grupos parlamentarios, de acuerdo a la normatividad que en materia de votación tiene la Cámara.

Los Consejeros del Poder Legislativo serán propuestos en la Cámara de Diputados por los grupos parlamentarios. Sólo habrá un consejero por cada grupo parlamentario sin importar que este representado en ambas Cámaras del Congreso de la Unión. Estos consejeros tienen voz, pero no voto. Por cada propietario podrán designarse hasta dos suplentes.

Los Consejeros serán elegidos por el voto de las dos terceras partes de los miembros presentes de la Cámara de Diputados, de entre las propuestas que formulen los grupos parlamentarios. Dos de estos Consejeros representaran a los trabajadores y otros dos al sector empresarial. Asimismo, se designarán ocho consejeros electorales suplentes, en orden de prelación de acuerdo a la normatividad que en materia de votación tiene la Cámara.

El Secretario Ejecutivo será nombrado y removido por las dos terceras partes del Consejo General a propuesta del Presidente.

La Junta General Ejecutiva será presidida por el Presidente del Consejo y se integrará con el Secretario Ejecutivo y con los Directores que requiera la Comisión. Los Directores serán nombrados por el Consejo General a propuesta del Presidente del Consejo.

El Presidente del Consejo y los Consejeros, propietarios y suplentes, Secretario Ejecutivo y Directores durarán en su encargo cinco años.

Los consejeros deben reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano mexicano por nacimiento, con pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- b) Tener más de treinta años de edad, el día de la designación;
- c) Poseer el día de la designación título profesional en Derecho, Economía, Sociología, Ingeniería o Administración de Empresas, con conocimientos en materia laboral.
- d) Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito alguno, salvo que hubiese sido de carácter no intencional o imprudencial;

Los directores deben reunir los siguientes requisitos:

- e) Ser ciudadano mexicano por nacimiento, con pleno ejercicio de sus derechos políticos;
- f) No tener más de sesenta y cinco años de edad, al día de la designación;
- g) Poseer el día de la designación, con antigüedad de cinco años, título profesional en Derecho, Economía, Sociología, Ingeniería o Administración de Empresas, con conocimientos en materia laboral.
- h) Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito alguno, salvo que hubiese sido de carácter no intencional o imprudencial;

3.6.2 Deberes y atribuciones

El Consejo General es el órgano superior de dirección, sesionará cada tres meses y también es el responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia de prestaciones, aplicando los principios de legalidad, independencia y objetividad.

El Consejo General deberá:

- a) Aprobar el porcentaje de la prestación o prestaciones a aplicarse;
- b) Expedir los reglamentos interiores necesarios para el funcionamiento de la Comisión;
- c) Vigilar la oportuna integración y adecuado funcionamiento de los órganos de la Comisión, y conocer por conducto de su Presidente las actividades de los mismos y los informes que le sean solicitados;
- d) Designará al Secretario Ejecutivo con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, a propuesta del Presidente;
- e) Designará a los Directores a propuesta del Presidente;
- f) Dictar los lineamientos del Registro Nacional de Contratos Colectivos de Trabajo, el cual podrá organizarse por entidad federativa;
- g) Ordenar a la Junta General hacer los estudios y formular los proyectos que permitan conocer el estado y la evolución de las prestaciones;
- h) Remitir a la Junta General los estudios y observaciones que le formulen los trabajadores, empresarios, las agrupaciones sindicales y patronales o cualquier otra institución interesada en el tema.

El Presidente del Consejo General deberá:

- a) Vigilar el adecuado funcionamiento de las actividades de los órganos de la Comisión;
- b) Establecer los contactos necesarios con los tres niveles de gobierno para lograr su apoyo y colaboración con los fines de la Comisión;

- c) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Consejo General;
- d) Proponer anualmente el proyecto de presupuesto de la Comisión y turnarlo al titular del Poder Ejecutivo;
- e) Proponer al Consejo General el nombramiento de Secretario Ejecutivo y de los Directores;
- f) Proporcionar mensualmente las estadísticas sobre el nivel de las prestaciones en el país;
- g) Ordenar, en su caso, la publicación en el Diario Oficial de la Federación el porcentaje de la prestación o prestaciones a más tardar el 31 de diciembre.

La Junta General deberá:

- a) Proponer al Consejo General las políticas y programas generales de la Comisión;
- b) Fijar los procedimientos administrativos, conforme al punto anterior;
- c) Supervisar el cumplimiento de los programas que tengan que ver con el Registro Nacional de Contratos Colectivos de Trabajo;
- d) Implementar el Servicio Civil de Carrera
- e) Las funciones o actividades que le encomienden el Consejo General o su Presidente.

El Secretario Ejecutivo de la Comisión deberá:

- a) Representar legalmente a la Comisión;

- b) Actuar como Secretario del Consejo General del Instituto con voz pero sin voto;
- c) Cumplir los acuerdos del Consejo General;
- d) Someter al conocimiento y aprobación del Consejo General, los asuntos de su competencia;
- e) Proveer a los órganos del Instituto de los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones;
- f) Actuar como secretario en la Junta General Ejecutiva y preparar el orden del día de sus sesiones;
- g) Elaborar anualmente el anteproyecto del presupuesto de la Comisión para someterlo a consideración del Presidente del Consejo;
- h) Ejercer las partidas presupuestales aprobadas.

Una característica esencial de esta Comisión es su independencia del Poder Ejecutivo que, según hemos visto, es un elemento común que no se presenta en las comisiones analizadas en este Capítulo, en donde sus resoluciones pueden estar contaminadas por decisiones políticas que no satisfacen las necesidades de los trabajadores, o sus acciones carecen de efectividad por su organización burocrática, restricciones presupuestales o la ausencia de los recursos humanos adecuados para el desempeño y consecución de los objetivos trazados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Primera: La relación de trabajo es una relación jurídica que se establece entre un trabajador y un patrón, en donde el primero presta sus servicios al segundo de manera subordinada a cambio de un salario.

La forma más común de una relación de trabajo es un contrato individual de trabajo.

Segunda: El salario es una contraprestación por los servicios prestados, puede ser en efectivo y en especie, hay autores que al primero lo denominan como salario directo y salario indirecto a los segundos.

El salario en efectivo o directo es la cantidad en dinero que se paga por el tiempo trabajado.

El salario en especie o indirecto puede consistir en pagos periódicos, en bienes o servicios, a estos tipos de salario se le conoce comúnmente como prestaciones.

Tercera: Cuando hablamos de prestación nos estamos refiriendo a los beneficios o frutos diferentes al salario, en efectivo o en especie que recibe un trabajador por su labor.

La Ley Federal del Trabajo tiene como prestaciones más significativas, aunque no todas están debidamente reglamentadas, a:

- a) La jornada de trabajo
- b) Los días de descanso obligatorio
- c) Vacaciones
- d) Aguinaldo
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa
- f) Escuelas "Artículo 123 Constitucional"
- g) Alfabetización de los trabajadores
- h) Fomentar actividades culturales y deportivas
- i) Becas
- j) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores
- k) Garantizar la seguridad e higiene del trabajador y de las empresas
- l) Derecho de preferencia
- m) Derecho de antigüedad
- n) Prima de antigüedad
- o) Derecho de ascenso
- p) Invencción de los trabajadores

Cuarta: Las prestaciones se han ido gestando a partir de realidades concretas, constituyéndose inicialmente como costumbres hasta evolucionar y formar parte de los contratos colectivos de trabajo y los Contrato-Ley.

En un principio la demanda por mejores salarios, reducción de la jornada de trabajo, mejorar las condiciones de seguridad e higiene en los talleres, en las fábricas, en las minas fueron colocadas en el centro de la lucha de las incipientes

organizaciones obreras, porque simplemente de la resolución de ellas dependía la vida del trabajador y su familia.

Las prestaciones que hoy conocemos son resultado de varios factores: del desarrollo de las industrias, del grado de evolución y fortaleza de las organizaciones sindicales y de un régimen político que ha sabido ser lo suficientemente flexible para establecer en una Ley estos beneficios y derechos.

Quinta: Desde nuestro punto de vista el ámbito de la negociación y aplicación de los contratos colectivos de trabajo han sido el medio idóneo para la evolución de las prestaciones, lo cual se puede constatar por dos hechos: por una parte las prestaciones obligatorias, aquellas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, tienen en cuanto a sus montos niveles más altos a los establecidos.

Y por la otra, una serie de prestaciones adicionales que, sin duda, responden a la capacidad de la negociación de los sindicatos y del tipo de actividad que desarrolla la empresa.

Sexta: Los doctrinarios dicen que las prestaciones se encuentran en el elemento normativo de los contratos colectivos y que por lo tanto tienen características de la Ley, en tanto obliga a lo pactado y sobre todo en la generalidad, ya que cualquier trabajador sin importar su categoría, es acreedor a estos beneficios adicionales, salvo disposición en contrario.

Séptima: De una muestra de 609 contratos colectivos de trabajo vigentes durante el periodo 2002-2004, y al compararlos con su inmediato anterior se obtuvieron los siguientes resultados:

1. La despensa, el aguinaldo y el premio de puntualidad y asistencia son las prestaciones más dinámicas al cambiar en sus montos en las siguientes proporciones: 39.1, 27.1 y 26 por ciento, respectivamente.
2. Por el contrario, las prestaciones que tuvieron un menor movimiento son la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (1.6%), la ayuda para la renta (0.5%) y la ayuda para juguetes (0.2%).
3. En cuanto a las prestaciones contenidas en la Ley y que observaron mayor movimiento en la negociación colectiva, proponemos los siguientes montos:

PRESTACIONES	MONTO
Aguinaldo	17 días de salario
Prima vacacional	30%
Becas	Un día de salario
Fomento deportivo	Un día de salario
Descansos obligatorios	8 días más a los contenidos en la Ley
Vacaciones	Un día más a los señalados por la Ley
Fomento cultural	Un día de salario
Anticipo por participación de utilidades	Dos días de salario

4. Proponemos que se enriquezca la actual Ley Federal del Trabajo con las siguientes prestaciones, las cuales son comunes en los contratos colectivos de trabajo, con los siguientes montos:

PRESTACIONES	MONTO
Despensa	8 días de salario al mes
Premio de puntualidad y asistencia	Un día de salario a la semana
Fondo de ahorro	3% del salario anual
Útiles escolares	Un día de salario al año
Ayuda para transporte	4 días de salario al mes
Ayuda para renta	3 días de salario al mes
Ayuda para compra de juguetes	0.1 día de salario al año
Ayuda para alimentos	4 días de salario al mes
Previsión social	5 días de salario al año

Octava: Respecto a los Contratos-Ley, las prestaciones también se encuentran en el elemento normativo desde luego obligan a lo pactado y sin duda queda más claro la característica de ser Ley cuando la aplicación de las normas ocurre en diversos establecimientos que se localizan en distintas entidades federativas en un número variable de trabajadores que únicamente tienen en común la elaboración de productos más o menos semejantes.

Las prestaciones que muestran los mayores cambios son:

PRESTACIONES	MONTO
Aguinaldo	entre 23 y 44 días de salario
Vacaciones	entre 7 y 26 días al primer año
Días de descanso	entre 9 y 14 días
Actividades deportivas y culturales	Desde 10 uniformes hasta 4 mil 200 pesos anuales por trabajador
Becas	Hay desde quien se sujeta a la Ley, o quienes dan 3 becas cuando la empresa cuente con 100 trabajadores, o incluso de acuerdo al tonelaje de producción de azúcar
Prima dominical	Se sujetan a la Ley; hay contratos que otorgan salario doble
Despensa	5% del salario mensual o 40 pesos mensuales
Fondo de ahorro	De 6.6 a 13% del salario anual
Fondo de pensiones	De 7% del salario anual o 38.69 pesos por tonelada de azúcar
Fallecimiento del trabajador	135 días de salario; y si la causa fue riesgo de trabajo serán 850 días
Indemnización por reajuste de personal	En unos casos se sujetan a la Ley, en otros adicionalmente dan tres meses

	más.
Seguro colectivo de vida y muerte	125 mil pesos por muerte natural y 250 mil pesos por muerte accidental
Prima de antigüedad	Ley o 14 días de salario
Premio de puntualidad y asistencia	Un día de salario al mes

Tanto los contratos colectivos de trabajo como los Contratos-Ley pertenecen al ámbito de la negociación colectiva, la que necesariamente esta compuesta de dos partes: uno o más patronos en relación con uno o más sindicatos buscando ponerse de acuerdo en algún aspecto de la relación de trabajo.

Novena: En nuestro país, los sindicatos se caracterizan por ser sindicatos representativos y dentro de estos de queja, aunque también hay, en menor medida, de contestación global o revolucionarios y blancos (ver Capítulo Segundo, inciso 2.4).

Décima: Los sindicatos de acuerdo a su capacidad para poder agruparse con otros destacamentos obreros, a su influencia política, a la cantidad de trabajadores de los que se integra, así como si su relación de trabajo se desarrolla en una empresa paraestatal o privada puede hacer valer estos factores en el momento de negociar y obtener resultados positivos.

Sin embargo, en esta coyuntura la preocupación de los sindicatos esta en el empleo, en mantener las fuentes de trabajo y sostener el número de agremiados.

La negociación salarial y las prestaciones, siguen siendo importantes pero ante la disyuntiva los trabajadores prefieren laborar algunos días de la semana y recibir una parte de su sueldo, o de plano en la revisión salarial no pactar ningún incremento, aunque puede aumentar alguna prestación.

Décima primera: Desde los años ochenta, los sindicatos se encuentran a la defensiva, ya que no cuentan con un proyecto de nación acorde a los tiempos que vivimos, además las organizaciones obreras están divididas, estos factores se combinan con la época de crisis económicas más severas para el país, cuyo efecto más visible es la carencia de empleo y el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores, lo cual se prolonga a nuestros días. Quizás estas circunstancias no permitan valorar a los sindicatos la importancia de mejorar las prestaciones en el marco legal vigente y solo se conformen con la revisión integral empresa por empresa.

Décima segunda: Los órganos auspiciados y cobijados desde el Estado, adolecen de un pecado original, y es que están supeditados al gobierno en turno y por lo tanto a sus intereses, es decir se presume que no son autónomos, ni imparciales en las actividades que desarrollan, además de que no son vigilados por la sociedad. Este es el caso de las Comisiones Nacionales señaladas en el Capítulo Tercero, de ahí que la nueva estructura que proponemos no forme parte de la administración pública federal centralizada, ni paraestatal.

Décima tercera: Plantear la necesidad de un órgano encargado de vigilar la evolución de las prestaciones, que actúe por mandato constitucional y no solamente a petición de parte se antoja necesario y posible como parte de una estrategia tendiente a mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores en la negociación contractual, en virtud del control político y económico que se hace del salario.

De ahí que propongamos esta Comisión Revisora de las Prestaciones, que sea un organismo público, autónomo, independiente que estudie y proponga los incrementos a las prestaciones de acuerdo a los estudios que realice tanto de la economía del país, como los cambios que operen en los contratos colectivos de trabajo, cuidando la fortaleza financiera de las empresas.

De acuerdo al funcionamiento y evaluación de esta Comisión quizá sea posible imaginar que en un futuro pudiera absorber las atribuciones que tienen las otras comisiones que hemos señalado en este estudio y hacer un Instituto que fije el salario mínimo, las prestaciones, incluyendo, por supuesto, el reparto de utilidades, el impulso a la capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, así como las políticas públicas necesarias para el fortalecimiento y protección del poder adquisitivo de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS DOCTRINARIAS

- 1. Bermúdez Cisneros, Miguel, Curso del Derecho del Trabajo, México, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1979, 727 p.
- 2. Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, México, Harla, 1985, 567 p.
- 3. Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcalá-Zamora y Castillo, Luis, Tratado de Política Laboral y Social, Argentina, Editorial Helíasta, 1969, (3ª edición), tomo II, 858 p.
- 4. Carrillo, Jorge, Dos Décadas de Sindicalismo en la Industria Maquiladora de Exportación, UAM-Iztapalapa y Miguel Ángel Porrúa, librero-editor, México, 1994, 269 p.
- 5. Carrillo Azpeitia, Rafael, El Movimiento Obrero Mexicano 1823 - 1912, STPS, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1986, (2ª edición), 227 p., (Colección Cuadernos Obreros, núm. 26)
- 6. Cavazos Flores, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Editorial Trillas, 1981, 259 p.
- 7. Cavazos Flores, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, México, Editorial Trillas, 1994, (8a. ed.) 392 p.
- 8. Dávalos, José, Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1999, (9ª edición), tomo I, 478 p.
- 9. Dávalos, José, Tópicos Laborales, México, Editorial Porrúa, 1998, (2ª edición), 735 p.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

10. De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1989, (7ª edición), tomo I, 987 p.
11. De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1999, (13ª edición), tomo II, 931 p.
12. De Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, Servicios Gráficos, S.A. de C.V., 1997, Serie G: Estudios Doctrinarios, Núm. 188, 865 p.
13. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1993, (7ª edición), tomo I, 750 p.
14. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1993, (7ª edición), tomo II, 837 p.
15. González Salazar, Gloria, "La Participación de la Mujer en la Actividad Laboral de México", La Mujer y el Trabajo en México (antología), STPS, México, Talleres Gráficos de la Nación, 65 – 80 p.
16. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, La Previsión Social en México, México, Imforcom, S.A. de C.V., 1988, (Colección Cuadernos Laborales, núm. 37), 363 p.
17. Mozart Russomano, Víctor y Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo (El empleado y el empleador), México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1982, 778 p.
18. Samuelson, Paul A./William D. Nordhaus, Economía, MacGraw-Hill/Interamericana de España, S.A., España, 1990, (13ª. ed.), 1193 p.
19. Trejo Delarbre, Raúl, Crónica del Sindicalismo en México, 1976-1988, México, Siglo Veintiuno Editores, S.A. de C.V., 1990, 420 p.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

20. Trueba-Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1980, (5ª edición), 879 p.

LEGISLACION

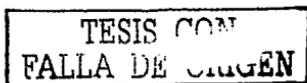
1. Agenda Laboral 2001, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, (6ª edición), 288 p.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Sista, S.A. de C.V., México, 1997, 61 p.
3. Convenio 87. ratificado con la Organización Internacional del Trabajo, Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, Diario Oficial de la Federación de 16 de octubre de 1950.
4. Convenio 95. ratificado con la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Protección al Salario, Diario Oficial de la Federación de 12 de diciembre de 1955.
5. Convenio 98. Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. 8 de junio de 1949, trigésima segunda reunión de la Organización Internacional del Trabajo.
6. Convenio 131. ratificado con la Organización Internacional del Trabajo, Sobre Fijación de Salarios Mínimos, Diario Oficial de la Federación de 7 de febrero de 1973.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

7. Convenio 142. Sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos. 4 de junio de 1975, sexagésima reunión de la Organización Internacional del Trabajo.
8. Convenio 150. Sobre la Administración del Trabajo: cometido, funciones y organización. 11 de octubre de 1980, sexagésima cuarta reunión de la Organización Internacional del Trabajo.
9. Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación de 28 de agosto de 1931.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1. Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Argentina, 1989, (21ª. ed.), t. VI, 542 p.
2. Bibliográfica Omeba, Enciclopedia Jurídica Omeba, Argentina, Driskill, S.A., 1980, t. XXIII, 1023 p.
3. Enciclopedia Microsoft Encarta 2000, USA, Microsoft Corporación, 1993-1999, versión 9.0.0.0924 (cd room).
4. Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana, Madrid, Espasa-Calpe, S.A., 1922, t. XLVII, 1528 p.
5. García-Pelayo y Gross, Ramón, Larousse Diccionario Enciclopédico, USA, Ediciones Larousse, S.A. de C.V., 1993, (6ª. ed.), t. III, 997 p.
6. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, México, Porrúa, 1985, t. VII, 431 p.



7. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Segundo Informe de Labores 2001-2002 de la STPS. México, Talleres Gráficos de México, 2002, 143 p.
8. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Organización General. México, Talleres Gráficos de México, 2002, 161 p.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN