



## **Negociación colectiva**

---

### **Metodología para la elaboración de las estadísticas**

**Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo**

## Contenido

<b>1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>3</b>
1.1. ANTECEDENTES DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	4
1.2. OBJETIVO DE LAS ESTADÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	6
1.3. IMPORTANCIA DE LA ESTADÍSTICA SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	6
1.4. UNIDAD DE OBSERVACIÓN .....	6
1.5. FUENTES DE LA INFORMACIÓN .....	9
1.6. MÉTODOS DE CAPTACIÓN .....	10
1.7. COBERTURA DE LAS ESTADÍSTICAS.....	11
1.8. Diagrama general del proceso .....	13
<b>2. VARIABLES DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>14</b>
2.1. TEMAS, VARIABLES Y CRITERIOS PARA CLASIFICAR LA INFORMACIÓN.....	16
2.2. RECOMENDACIONES INTERNACIONALES .....	21
<b>3. CAPTACIÓN DE DATOS .....</b>	<b>22</b>
3.1 ESTRUCTURA OPERATIVA .....	22
3.2. PROCEDIMIENTOS DE CAPTACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES .....	22
<b>4. PROCESAMIENTO DE DATOS .....</b>	<b>24</b>
4.1. ORGANIZACIÓN PARA EL PROCESAMIENTO .....	24
4.2. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	24
<b>GLOSARIO .....</b>	<b>30</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>33</b>

## 1. Negociación colectiva

En la negociación colectiva los empresarios y los trabajadores establecen las condiciones generales en que se desempeñará el trabajo y las remuneraciones que recibirán por él, estos elementos se formalizan en el contrato colectivo de trabajo.

El concepto de negociación colectiva<sup>1</sup> comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. Como actividad o proceso está encaminado a la celebración de un contrato o acuerdo colectivo, escrito, en el marco de la legislación nacional,<sup>2</sup> en México, en la Ley Federal del Trabajo<sup>3</sup> se define el contrato colectivo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o sindicatos de patrones para establecer las condiciones de prestación del trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El derecho a la negociación colectiva se encuentra legislado en la Ley Federal del Trabajo (LFT), ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el título séptimo de la LFT se denomina: Relaciones Colectivas de Trabajo y dedica el tercer capítulo al Contrato colectivo de trabajo; el título octavo se intitula: Huelgas; y el catorceavo: Derecho Procesal del Trabajo, donde se destina el vigésimo capítulo al Procedimiento de huelga, dichos temas no se agotan en las partes señaladas, sobre todo los procedimientos jurídicos.

Dos temas de la negociación colectiva son considerados en las estadísticas: los conflictos que se suscitan a raíz de la negociación y las revisiones al salario. Las huelgas y sus emplazamientos, así como los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga forman parte del primer tema, mientras que el incremento al salario contractual, el segundo. La información de los contratos colectivos puede proveer las estadísticas de los cambios en las remuneraciones y en las condiciones de trabajo, sin embargo, se acotan a estos dos temas porque son los más representativos de los beneficios que obtienen los trabajadores en las revisiones salariales y contractuales, así como de las veces que recurren a la detención de las actividades para la defensa de sus intereses.

Tanto, conflictos colectivos como revisiones al salario tienen una estrecha relación con el contrato colectivo, pues, su existencia es un requisito indispensable para que se presenten, excepto cuando su elaboración es el motivo del emplazamiento o la huelga. Los procedimientos jurídicos que los enmarcan, están regulados en la Ley Federal del Trabajo, situación que administrativamente le requieren ser entregados en depósito por los sujetos de la negociación ante la autoridad, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En estos procedimientos, las autoridades laborales y funcionarios públicos; elaboran documentos de control, algunos aspectos del procedimiento son factibles de transformarse en estadísticas, por eso, éstas tienen su fundamento en los contratos y en los documentos que se elaboran durante dichos procedimientos.

---

<sup>1</sup> Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<sup>2</sup> Recomendación número 91 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<sup>3</sup> Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

## 1.1. Antecedentes de las estadísticas sobre negociación colectiva

El primer antecedente de las estadísticas de huelgas y paros patronales aparece en el “Anuario de 1930”;<sup>4</sup> ahí, con información recopilada de las juntas de conciliación, el Departamento de la Estadística Nacional<sup>5</sup> muestra información anual de las huelgas por entidad federativa y actividad económica, a partir de 1920. Las causas de las huelgas se pueden agrupar en cuatro grupos: el primero relacionado con las empresas que no implantaron la jornada legal; no aceptaban el contrato de trabajo o violaban las condiciones ahí establecidas; el segundo, que presenta una mayor frecuencia se debía a la negativa de reconocer a los sindicatos y la solidaridad gremial; el tercero, con relación a los salarios: por la falta de reglamentación, porque se reducían o porque no registraban ningún aumento; y en el último grupo se presentaron por separaciones injustificadas y por el descontento con la administración.

Desde entonces la generación de estadísticas sobre huelgas ha estado ligada al procedimiento jurídico. Al respecto, en 1917, de acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Legislaturas de las Entidades Federativas debían expedir sus propias leyes sobre el trabajo; sin embargo, esta situación se modificó con la primera reforma al artículo constitucional en 1929, la cual, restringió la elaboración de las leyes sobre el trabajo al Congreso de la Unión; y dos años después, con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo se estableció un ámbito federal de aplicación de la ley; el cual recaía en las Juntas Centrales de Conciliación de los Estados y en las Juntas Municipales. Para la atención de los asuntos de esta nueva jurisdicción se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De manera que, a partir de 1931 dos instituciones distintas del gobierno central estaban encargadas de recopilar los datos en las Juntas de Conciliación para generar las estadísticas, lo que provocó diferencias en su elaboración<sup>6</sup>. Por lo que, en octubre de 1935, la Secretaría de la Economía Nacional firmó un convenio con el Departamento del Trabajo (el cual se transformaría en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS), en el cual se acordó que la información de las Juntas Federales y Empresas de Industria de

---

<sup>4</sup> Departamento de la Estadística Nacional, editado por Talleres Gráficos de la Secretaría de Agricultura y Fomento. 1932, México D.F. una versión electrónica se encuentra disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/default.aspx?c=18130&upc=702825169138&s=est&tg=8&f=2&pf=Prod&ef=00&cl=0&pg=0#inicio>

<sup>5</sup> Este departamento funcionaba en 1882 en la Secretaría de Fomento, Colonización, Industria y Comercio; en 1938 aparece con el nombre de Dirección General de Estadística, y, tal vez, es el antecedente institucional más antiguo del INEGI actual.

<sup>6</sup> En el Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos de 1941 se explica que “para compilar los datos de huelgas, se acudió a varias fuentes: se consultaron los archivos de la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se obtuvieron informaciones del que fue Departamento Autónomo del Trabajo, de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, y de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje del país, principalmente para formar las series históricas por el período de 1935 a 1938 que se publicaron en el Anuario de 1939 y que en éste se amplían hasta 1940. Una vez agrupados y criticados dichos datos se observó que los emplazamientos de huelga se habían considerado indebidamente por las fuentes de información; a partir de 1938 se subsanó lo anterior, dándose las instrucciones necesarias para que los emplazamientos de huelga se consideraran como conflictos, y la estadística de huelgas se hiciera solamente con los casos en que hubiera sido declarada efectiva la huelga por las autoridades del trabajo” (se respeta la redacción original, salvo el subrayado). Nótese que la huelga se considera cuando es reconocida por la autoridad sin importar si hubo suspensión de labores; en los siguientes años será considerada la calificación de la huelga por las Juntas como lícitas: cuando no se presentan actos de violencia por la mayoría de los trabajadores y existentes cuando se apegan a las normas legales, en caso contrario las huelgas son ilícitas (en caso de violencia) e inexistentes (en caso de inobservancia de la Ley), cuando una huelga fue declarada jurídicamente ilícita o inexistente, no se aclara si fue considerada en las estadísticas.

Jurisdicción Federal sería obtenida por la STPS y la referente a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y Municipales de Conciliación, a la Secretaría de la Economía Nacional. Desde entonces se elaboran por separado estadísticas de jurisdicción federal, en la STPS y local, en la Dirección General de Estadística, ésta última pasó a formar parte del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), desde su creación en 1983.

A pesar de eso, en las siguientes publicaciones de los Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos continuó la divulgación de estadísticas de huelgas para todo el país hasta 1971<sup>7</sup>, aunque en ellas no se especifica si fueron elaboradas con los mismos criterios metodológicos. En la publicación del Anuario Estadístico 1970-1971 aparecen los primeros cuadros de los emplazamientos a huelga.

En la década de los años ochenta inició la entrega periódica a los funcionarios de la propia STPS, de las estadísticas sobre los emplazamientos a huelga y las huelgas, a la cual se integró el indicador del incremento salarial, que se comenzó a elaborar en 1982. El concepto jurídico de la huelga y el procedimiento legal, que inicia con el emplazamiento a huelga, establecido en la LFT vigente han sido empleados desde entonces como marco para la definición de las estadísticas.

A partir de 1998, gracias a los avances tecnológicos en la comunicación, es posible divulgar las estadísticas de la negociación colectiva en el portal de internet de la STPS. Esta situación amplía el acceso directo a la información de manera pública. A partir de 2006, se puede relacionar al contrato colectivo con los convenios salariales, los emplazamientos y las huelgas por medio de un sistema informático<sup>8</sup>, la utilización del sistema permite verificar la información que se recopila de los documentos actuales con sus antecedentes, sin importar el origen del documento o registro administrativo y facilita la elaboración de reportes.

El indicador del incremento salarial es un promedio de los salarios, ponderado con los trabajadores que lo reciben acordado por las empresas y los sindicatos. Inicialmente, sólo fue integrado con la información de las negociaciones en que participaron los funcionarios conciliadores de la STPS durante el mes que se reportaba. La fuente era el informe diario de la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores. Este indicador ha sido un parámetro de los términos de los acuerdos alcanzados en las negociaciones salariales. A partir de 1988, en su elaboración se incluyó a los Contratos Ley reportados por la Dirección General de Convenciones de la STPS y se reportó de forma quincenal para hacerla comparable con el Índice Nacional de Precios al Consumidor del Banco de México, de manera que se convierte en uno de los principales indicadores de la política salarial.

La cobertura de la información se amplió, en 1993 al incorporar los convenios salariales y los contratos colectivos de trabajo depositados en la JFCA lo que implicó incluir, también, a los trabajadores, por lo que se inició la consulta directa a empresas y sindicatos.

En términos metodológicos, a partir de 2001 inició la comparación de los salarios tabulares de los contratos con el depositado con anterioridad, así se incluyeron los convenios colectivos que reportaban cero por ciento de aumento salarial y en 2011 se integran las revisiones que presentan una disminución del salario.

---

<sup>7</sup> INEGI. Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos. 1970-1971. pp 396 y ss.

<sup>8</sup> Sistema de Estadísticas de la Negociación Colectiva (SENEC).

De forma paralela, y con el mismo objetivo de ampliar la cobertura, desde 1992 se recopila información sobre los aumentos salariales reportados en los contratos depositados en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas.

## **1.2. Objetivo de las estadísticas de la negociación colectiva**

El objetivo es conocer:

- a) De las revisiones al salario, la evolución y características actuales de los incrementos salariales acordados en la negociación colectiva, así como su relación con la inflación, por lo que el análisis se estima respecto a su valor nominal y real.
- b) De los conflictos colectivos, los sujetos involucrados: número de trabajadores, organizaciones obreras, la frecuencia y su duración.

## **1.3. Importancia de la estadística sobre negociación colectiva**

Los trabajadores asalariados que participan en la negociación colectiva forman una colectividad distinta del resto de los asalariados. Las dificultades para organizarse son compensadas por los beneficios que se alcanzan frente a los empleadores por medio de la negociación, de otra forma los recursos para negociar las condiciones del trabajo y el salario se reducen a las habilidades personales, además, en el esquema de la negociación colectiva siempre existe el último recurso: la huelga.

Es por eso que las estadísticas de la negociación colectiva muestran los beneficios que obtienen de esta situación cuando se presentan cambios positivos en el poder adquisitivo del salario; sin embargo, la defensa colectiva de los derechos puede derivar en la suspensión temporal del trabajo, situación que afecta no sólo a las empresas, sino que pone en riesgo a las fuentes de empleo.

## **1.4. Unidad de observación**

El contrato colectivo de trabajo es la unidad de observación de las estadísticas de la negociación colectiva, porque, por un lado, en éste se establecen las condiciones en que se realiza el trabajo y su análisis permite identificar sus cambios, especialmente en los salarios; y por otro, se identifican los conflictos que se derivan de estas negociaciones, por ejemplo, las huelgas; éstos son dos de los principales elementos que facilitan su descripción.

Los contratos colectivos firmados entre empresas y sindicatos son depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. También depositan documentos relacionados con él; desde los convenios de revisión del salario que se lleva a cabo cada año (artículo 399 bis de la LFT), o bien, la del contrato que se realiza de manera bianual (artículo 399 de la LFT); son acuerdos que cambian la relación obrero-patronal y las condiciones de trabajo, por ejemplo, la implementación de nuevos horarios o la apertura de nuevos

establecimientos, etcétera, o bien, los cambios en la razón social de la empresa o el nombre del sindicato, e incluso la sustitución del patrón o del sindicato titular. En algunos de estos convenios se encuentran los acuerdos entre las partes con los que se terminan los emplazamientos o las huelgas. Cualesquiera de los documentos citados pueden modificar las condiciones de trabajo y, por lo tanto, el contrato colectivo, cuya vigencia es de dos años, el cual, en caso de no ser revisado se prorroga por otro periodo igual de forma automática, y puede prolongar su vigencia indefinidamente sin que medie ningún trámite (artículo 400 de la LFT).

Otras características del contrato colectivo importantes en la construcción de estadísticas son:

- Contiene el tabulador, es decir, el listado de puestos de la empresa con los salarios especificados para cada ocupación (artículo 391 de la LFT), la comparación de los tabuladores que muestran el contrato vigente y el anterior permite corroborar el incremento salarial que fue negociado.
- Se elabora por tiempo indeterminado, o bien, por obra o tiempo definido (artículo 391 de la LFT), frecuentemente, los contratos por obra o tiempo determinado no son revisados, por lo que las estadísticas sobre salarios se acotan al primer tipo, es decir, los contratos por tiempo indeterminado.
- La aplicación del contrato normalmente coincide con un establecimiento, aunque puede abarcar a más de uno o sólo una parte, de forma que hay establecimientos con más de un contrato. Esta situación imposibilita que la unidad de análisis sea la empresa o el establecimiento.
- Cuando el contrato aplica en dos o más establecimientos, éstos pueden ubicarse en más de una entidad federativa, de manera que para integrar la estadística por Estado debe tomarse en cuenta esta situación. Situación cercana al 33.1% del total de contratos colectivos por tiempo indeterminado depositados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- El contrato ampara a los trabajadores sindicalizados aunque las condiciones del contrato, prácticamente, abarcan a todos los trabajadores (artículo 184 de la LFT), la principal excepción son los cambios en las remuneraciones: incrementos en los salarios y en las prestaciones, la elaboración de las estadísticas sobre salarios pretende abarcar a todos los trabajadores que reciben el beneficio de la negociación colectiva, por lo que incluye a los trabajadores de confianza cuando reciben este beneficio, a pesar de no estar sindicalizados.

Todos los contratos hacen referencia a los temas descritos, es decir los que establece la Ley Federal del trabajo como requisito (artículo 391 de la LFT), dado que las empresas son diferentes entre sí, cada uno presenta singularidades importantes pues no tienen un formato común o preestablecido, por lo que es necesario emplear el mismo método de análisis para garantizar que la integración de las estadísticas se realiza con la misma información de cada documento, es decir uniforme.

Sin embargo, destaca que, el número de trabajadores no es un elemento requerido en el contrato, a pesar de ello, gracias a la insistencia de los funcionarios de las juntas de conciliación (porque la solicitan cuando se presenta el representante de los trabajadores o la empresa), en la mayoría de los convenios de revisión salarial se dispone de esta información, cuando no se tiene este dato es necesario recurrir a otras fuentes para obtenerlo.

El contrato colectivo que ha sido depositado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sus convenios, así como los registros administrativos que se elaboran para controlar el procedimiento jurídico de la negociación colectiva, son las fuentes de ésta estadística; por eso se ubican entre las generadas a partir de registros administrativos. Los documentos que no son depositados no pueden formar parte de las

estadísticas, ya que, un contrato que no es revisado o depositado ante la autoridad no genera ningún registro.

Considerando lo anterior, los registros administrativos con los cuales se generan las estadísticas son de contratos y convenios colectivos, emplazamientos a huelga, huelgas y conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga.

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440 de la LFT)<sup>9</sup>. Además, las causas de la huelga se encuentran definidas en la Ley Federal del Trabajo<sup>10</sup>; y todas están vinculadas con un contrato colectivo, aun cuando la demanda es la elaboración o firma del mismo, esta es la razón de hacer la referencia al contrato colectivo en la estadística de huelgas. La unidad de observación es el contrato colectivo y a éste se encuentra ligada una huelga.

El procedimiento de huelga inicia con el emplazamiento a huelga (artículo 920 de la LFT). En él se indica quién es la parte demandada, el objeto de la demanda y la fecha y hora en que se suspenderán las labores; no obstante, no se entrega directamente al patrón:

El sindicato entrega el emplazamiento escrito en la JCA y ésta debe notificar al patrón (artículo 921). La notificación, a la que se adjunta el escrito del sindicato, es el llamado formal que se le hace al patrón, para que acuda a contestar la demanda (artículo 922) y defender sus intereses. Advirtiéndole que, en caso de no contestar, se le tendrá por conforme con las pretensiones de los trabajadores.

De manera que el momento idóneo en que el registro administrativo puede ser utilizado con fines estadísticos es cuando la autoridad laboral integra un expediente con el emplazamiento y la notificación al patrón.

Normalmente, en el mismo expediente serán integrados los documentos que se elaboren en caso de iniciar una huelga:

Cuando un sindicato ratifica el emplazamiento, es decir que manifiesta ante la autoridad laboral su decisión de ir a la huelga, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le solicita a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo que se presente un inspector en el lugar en la fecha y hora determinada, para ver e informar lo que ahí acontece. El informe de inspección federal no forma parte del procedimiento de huelga, pero ayuda sobre todo en la elaboración de las estadísticas, para identificar el inicio de la huelga.

El procedimiento jurídico sirve como marco de referencia y los documentos que se elaboran durante el mismo son la fuente de información; desafortunadamente, el procedimiento no establece un solo momento donde concluye la huelga, en la mayoría de los casos, termina por un convenio entre las partes, pero también, por un laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, entre otras formas. El laudo puede ser

---

<sup>9</sup> Definición similar a la establecida por la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1983, en su segundo informe referente a las Estadísticas de huelgas, cierres patronales y otros tipos de acción laboral directa (OIT). A la letra dice: b) Se entiende por huelga una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de imponer reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores.

<sup>10</sup> Las razones concretas o situaciones específicas por las que un sindicato emplaza a una huelga las enmarcan en dichas causas.

impugnado ante un Tribunal Colegiado de Circuito y prolongar el procedimiento jurídico, el cual puede continuar, aunque los trabajadores hayan regresado al trabajo.

Por otra parte, un caso particular está formado por los llamados conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga, los cuales se definen en términos del procedimiento jurídico, como aquellos conflictos que no tienen un procedimiento específico, como es el caso de la huelga. Éstos siguen el procedimiento de los conflictos de naturaleza jurídica o económica (de ellos se integra un expediente con los registros administrativos y esta documentación es con la que se elaboran las estadísticas), en los primeros, los trabajadores por medio del sindicato demandan sus derechos y en el segundo, los empleadores demandan modificar las condiciones de trabajo por no ser costeable la actividad económica.

Cuando se originaron por una causa común a la huelga, son resueltos entre las partes sin invocar el derecho a la huelga (como la violación del contrato que se resuelve entre las partes) y únicamente depositan un convenio en la JFCA para dejar constancia; causas distintas de los objetos de la huelga, son la inobservancia o interpretación del reglamento interior de trabajo, modificar o establecer nuevas condiciones de trabajo en la empresa; la suspensión o terminación de las relaciones laborales, sin embargo las que tiene mayor frecuencia son los conflictos entre sindicatos por la titularidad de un contrato o la administración del contrato ley en una empresa.

Aún en estos casos, una vez concluido el proceso jurídico, el documento es integrado al expediente del contrato colectivo. De manera que, estos conflictos mantienen como unidad de observación el contrato colectivo.

### **1.5. Fuentes de la información**

Las fuentes que permiten elaborar las estadísticas sobre negociación colectiva son de tres tipos: primarias, secundarias y complementarias.

- a) Las primarias son los documentos que elaboran y depositan ante la autoridad laboral las empresas y los sindicatos, entre estos pueden identificarse los expedientes de los:
  - ✓ Contratos colectivos.
  - ✓ Contratos ley<sup>11</sup>
  - ✓ Listados de revisiones salariales o contractuales, generados a partir de los registros administrativos de las entidades federativas del país.
  - ✓ Emplazamientos a huelga.
  - ✓ Huelga.

---

<sup>11</sup> A diferencia de los contratos colectivos de trabajo, donde la negociación es por empresa, los contratos ley son negociados a nivel de industria (Artículo 404 LFT), y son obligatorios para todas las empresas, aún de reciente creación, que realicen actividades de las industrias protegidas. Actualmente existen siete contratos ley: cuatro pertenecen a distintas ramas de la industria textil, uno a la industria alcoholera y azucarera, otro a la industria de transformación del hule y otro pertenece al sector de la radiodifusión. Estos contratos siguen un procedimiento de revisión distinto con la intervención directa de la autoridad y se publican en el Diario Oficial de la Federación, por lo que no se depositan en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- ✓ Conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga.
- b) Las fuentes de información secundaria permiten obtener la información con mayor oportunidad que la fuente primaria, porque reportan los resultados de las negociaciones colectivas que se llevan a cabo ante alguna autoridad laboral como es el caso de los registros administrativos que se elaboran en la STPS y la JFCA; o bien, indican si fueron suspendidas las labores en el establecimiento emplazado a huelga, antes de que se integre el expediente:
- ✓ Informes de los funcionarios conciliadores.
  - ✓ Informes sobre los emplazamientos a huelga ratificados que elabora la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT).
  - ✓ Directorio de Sindicatos de la Dirección General de Registro de Asociaciones

Los informes no son parte del procedimiento jurídico, pero las actividades que reportan son constancia de las negociaciones colectivas y en este sentido, enuncian los resultados de los eventos que, en su momento, se integrarán en el procedimiento jurídico.

- c) Además de las fuentes documentales se recurre a fuentes complementarias en el procedimiento de investigación, porque, como se indicó, los contratos colectivos no aportan toda la información necesaria, como el número de trabajadores de la empresa. Estas consultas son empleadas también para corroborar la actividad económica principal que realiza la empresa. Las fuentes complementarias son las siguientes:
- ✓ Las propias empresas o sindicatos.
  - ✓ Sistema de Consulta de Empresas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)<sup>12</sup>.
  - ✓ Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM)<sup>13</sup>.
  - ✓ Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE)<sup>14</sup>.

## 1.6. Métodos de captación

El primer procedimiento empleado para obtener la información sobre la contratación colectiva garantiza que esté lo más completa posible y el segundo, que sea tratada de forma objetiva.

Inicialmente, se controla que todos los documentos que han sido recibidos por la JCA o elaborados por los funcionarios conciliadores e inspectores federales del trabajo, se encuentren disponibles para ser analizados, se emplea el control de documentos elaborado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, denominado Folio/Expediente del documento, y se integra por un número consecutivo para cada

---

<sup>12</sup> <http://imss.stps.gob.mx:120/>

<sup>13</sup> <http://www.siem.gob.mx/siem2008/portal/consultas/ligas.asp?Tem=1>

<sup>14</sup> <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/denue/Default.aspx>

documento recibido seguido por el año de la fecha de ingreso, la numeración vuelve a iniciar cada año. Los informes, se elaboran todos los días, por eso se usa la fecha de elaboración.

Los documentos depositados ante la JFCA son digitalizados, y se integran en un expediente electrónico, cada expediente corresponde a un contrato colectivo de manera que el documento de reciente ingreso se integra a sus antecedentes. Esto permite tener la consulta remota del expediente del contrato colectivo y conservarlo sin que sufra ningún deterioro.

Posteriormente, se emplea como técnica de investigación la observación, el análisis de la información y la recopilación de datos.

Para cada tema de la contratación colectiva se tiene una cédula con las variables que se requiere identificar en los documentos, por medio de la observación se identifican dichas variables y a través del análisis de los documentos se organiza y complementa la información acudiendo a fuentes complementarias; los datos obtenidos se clasifican con el apoyo de catálogos y se captura la información en las mismas cédulas impresas o electrónicas.

Se emplean los mismos clasificadores para las variables comunes a cada uno de los temas y se recurre a otros catálogos como apoyo (por ejemplo: sindicatos que se actualiza con los mismos documentos que son analizados). Los clasificadores tienen dos características: son exhaustivos y mutuamente excluyentes. De manera que siempre hay una categoría para ubicar a cada elemento y éste sólo puede ser clasificado en una.

Vale la pena destacar que la empresa no puede ser clasificada por su jurisdicción con los dos elementos que se mencionan, porque bajo ciertas circunstancias, se puede elegir entre depositar el contrato en la junta local o federal de conciliación y arbitraje, sin embargo, con el contrato si es posible, ya que una vez que ha sido depositado en una junta, sólo puede pertenecer la jurisdicción que le corresponde a dicha junta; en el siguiente punto se abunda al respecto.

**Temas, variables y catálogos de las estadísticas de la Negociación Colectiva**

Temas	Variables comunes	Otros catálogos comunes
Incremento salarial	Causa*	Sindicatos
Emplazamientos a huelga	Rama de actividad económica	Empresas públicas
Huelgas	Entidad federativa	
Conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga	Organización sindical	

\* En la causa del conflicto están contenidas las causas o tipo de las revisiones.

**1.7. Cobertura de las estadísticas**

Para especificar la cobertura de las estadísticas es necesario hacer una referencia a la jurisdicción federal, ésta tiene como fundamento la fracción XXXI del Apartado A del Artículo 123 constitucional, en el que se indica que las leyes del trabajo deben ser aplicadas por los gobiernos de los estados conforme su jurisdicción, excepto las siguientes ramas económicas: industria manufacturera, industria minera, hidrocarburos e industria cinematográfica, que son de competencia federal.

Además, también son de esta competencia las empresas que:

- Tienen establecimientos en más de una entidad federativa, por ejemplo: *Administración Integral de Alimentos y Servicios Administrativos, S.A. de C.V. Sanborn's Café*, y también *SECORH, S.A de C.V.* (antes *Sears Roebuck de México, S.A. de C.V.*). Esta situación sólo se presenta cuando el contrato colectivo es aplicado en todos ellos, cuando en la negociación entre empresa y sindicato deciden elaborarlo para el establecimiento en particular, ese contrato será considerado de jurisdicción local por las juntas de conciliación.
- Son administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, por ejemplo: *El Colegio de México A.C.* (Personal Administrativo, o bien, Profesores Investigadores) y la *Universidad Autónoma Metropolitana*.
- Actúen en virtud de un contrato de concesión federal, por ejemplo: *Servicio Aviación Colonias del Vaso de Texcoco, S.A. de C.V. (Ruta Tres)* y *Air Madrid Líneas Aéreas, S.A.*
- Se encuentran en zonas federales, por ejemplo: *Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V.* y *Aerocomidas, S.A. de C.V. (Aeropuerto Internacional de Ixtapa Zihuatanejo)*.

Y los contratos colectivos que aplican obligatoriamente en más de una entidad federativa, actualmente, los siete contratos ley.

Este sesgo, en las estadísticas se traduce en una concentración de los contratos en las manufacturas y una nula presencia en el sector primario, y escasa en el terciario de la economía. Aunque la contratación colectiva suele estar más presente en las fábricas que en los establecimientos comerciales o en las actividades agropecuarias, desde la perspectiva jurisdiccional no es posible identificar, en qué medida, la negociación colectiva se presenta más en un sector que en otro.

De manera general, se puede afirmar que las estadísticas abarcan a los trabajadores de las empresas públicas y privadas consideradas en el Apartado A del artículo 123 constitucional que se ubican en la jurisdicción federal. Por lo tanto, no abarca a los trabajadores de la jurisdicción local y tampoco a los servidores públicos<sup>15</sup>. Salvo en el tema del incremento salarial, donde, además, se compila la información que reportan las Juntas Locales de Conciliación.

En el marco de la jurisdicción federal, la cobertura geográfica de las estadísticas de la negociación colectiva abarca los contratos colectivos en todo el país.

La cobertura temporal de cada estadística tiene una periodicidad mensual a partir del año como se muestra a continuación:

---

<sup>15</sup> Bajo esta metodología no se puede incluir a los trabajadores sindicalizados de las instituciones públicas como las Secretarías de Estado, dado que se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, con otros procedimientos. Destaca, por su importancia que, el sindicato y las secretarías negocian las Condiciones Generales del Trabajo, donde también se incluyen los incrementos al salario, pero no se firma un Contrato Colectivo así denominado porque esta figura sólo existe en la LFT. Para poder hacerlo es necesario adecuarla conceptualmente y adaptarla a sus procedimientos jurídicos.

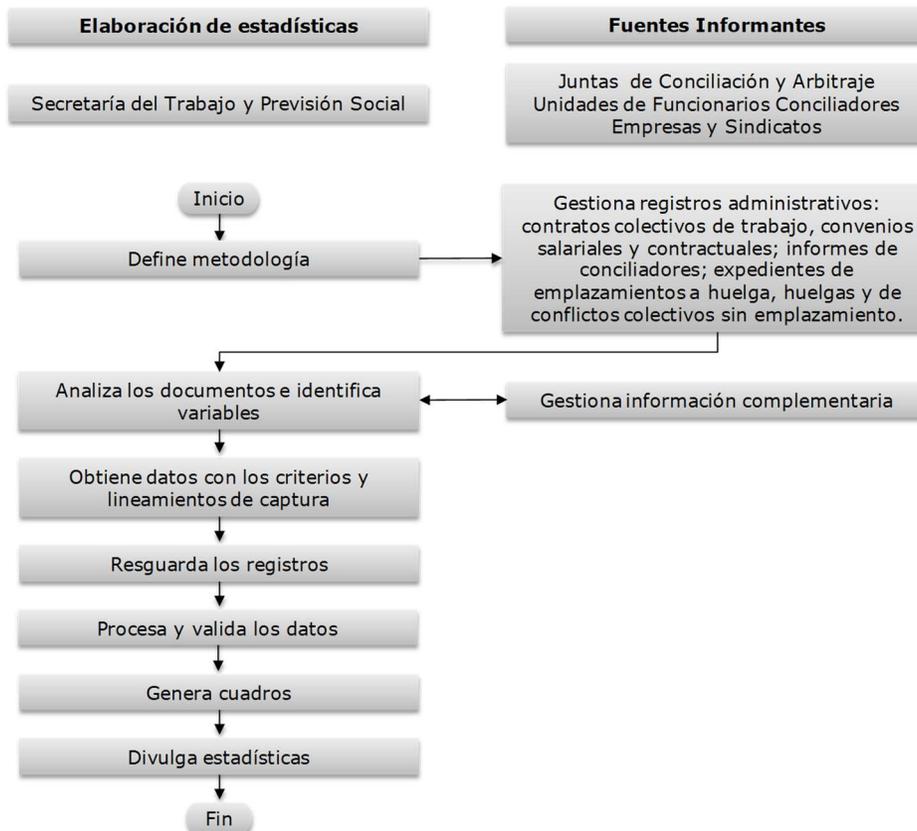
### Cobertura temporal de las estadísticas sobre negociación colectiva

Nombre	Desde:	Observaciones
Incremento salarial (Jurisdicción federal)	1988	
Incremento salarial (Jurisdicción local)	1994	No se dispone de registros de 1994 y 1995.
Emplazamientos a huelga y Huelgas	1983	No se dispone de registros de 1983-1988. Por este motivo no se generan los indicadores.
Conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga	1994	No se dispone de los registros de los años 1994 y 1995.

Para las estadísticas sobre el incremento salarial, se incluyen todos los contratos por tiempo indeterminado que contienen el incremento salarial con una periodicidad de un año y los convenios por revisión de contrato o salario con la periodicidad señalada.

En la huelga se incluye cualquier suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por los trabajadores en el marco de la ley que haya tenido una duración igual o mayor a ocho horas, no se consideran los denominados “paros locos” o huelgas de trabajadores fuera del marco legal, las huelgas estudiantiles o los paros de labores que realiza el patrón.

#### 1.8. Diagrama general del proceso



## **2. Variables de las estadísticas sobre negociación colectiva**

Las revisiones al salario y la conflictividad colectiva son los temas que permiten analizar la negociación colectiva. Se realiza una desagregación de cada indicador relacionado con las revisiones salariales y contractuales (porcentaje de incremento salarial) y con los conflictos colectivos (emplazamientos a huelga, huelga y conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga). Esta desagregación tiene como objetivo describir el comportamiento del salario y la frecuencia de los conflictos colectivos.

Se elige el porcentaje de incremento salarial por ser la manera en que se expresan los resultados de las revisiones al salario y permite identificar tanto su magnitud como su poder de compra.

El emplazamiento a huelga es una parte del procedimiento y en este sentido no es un conflicto, cuando más se asemeja a una amenaza; sin embargo, si no se lleva a cabo, los trabajadores pierden el derecho a la huelga; a pesar de eso es seleccionado como un indicador porque el comportamiento que sus variables muestran, son distintas a los que tiene la huelga. De manera que su interpretación pone de manifiesto otras dificultades de la negociación, que no se aprecian en las huelgas. Esto se puede ilustrar al contemplar de forma esquemática el desempeño de un contrato colectivo: se firma, se monitorea su cumplimiento y, se revisa periódicamente. Por lo que se podría esperar que las causas de los emplazamientos con mayor frecuencia, normalmente, fueran las revisiones, sin embargo, algunas veces la firma de contrato abarca más de la mitad de los casos.

La frecuencia de la huelga es un indicador en sí mismo de la conflictividad en la negociación colectiva, que se complementa con el número de trabajadores y el tiempo que tarda la suspensión de labores, pues son indicadores de su dimensión.

Los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga agrupan varios tipos de conflictos; en realidad algunos son acuerdos del patrón con el sindicato para modificar las condiciones de trabajo, otras muestran los arreglos negociados sin necesidad de que haya un emplazamiento, pero en mayor número muestran los conflictos entre sindicatos por la titularidad de un contrato colectivo o la administración del Contrato Ley en una empresa.

Para establecer si se puede desagregar un indicador, hay que tener en cuenta los siguientes factores: pertinencia, factibilidad y relevancia.

La pertinencia de incorporar el nivel de desagregación tiene que ver con la naturaleza de la negociación colectiva, la cual permite a los trabajadores defender sus derechos al mismo tiempo que emplean como último recurso la huelga, de manera que por medio de las revisiones al salario es posible identificar el resultado de uno de los derechos de los trabajadores, que puede ser enunciado como la capacidad de mantener el mismo poder adquisitivo o mejorarlo por medio del salario; y a través de la estadística de huelgas identificar las dificultades que se presentan para poder llevar a cabo dicha defensa.

La factibilidad está dada por la posibilidad real de desagregar por variable los indicadores. En nuestro caso, sólo es posible desagregar las unidades de medición que corresponden a:

- Entidad federativa.
- Rama de actividad económica.
- Organización sindical.
- Causa del conflicto o tipo de revisión<sup>16</sup>.

La relevancia está dada por el hecho de que los datos desagregados proporcionan información sobre situaciones geográficas (entidad federativa), ámbito productivo (rama de actividad económica), estructura sindical (organización sindical) y tipo o clasificación del indicador correspondiente (causa). Al desagregar la información no solo se pone de relieve las diferencias entre las entidades, las ramas de actividad económica, etcétera, sino que permite identificar en cada ámbito la situación específica que se presenta.

A continuación, se presenta un cuadro con los dos temas y las variables que se utilizan en cada uno de los indicadores:

### Temas y variables de la estadística de la negociación colectiva

Variable	Tema			
	Revisiones salariales	Conflictos colectivos		
		Emplazamientos a huelga	Huelgas	Conflictos colectivos (sin emplazamiento a huelga)
Número de casos	x	X	x	x
Causa del conflicto / tipo de revisión	x	X	x	x
Entidad federativa	x	X	x	x
Rama de actividad económica	x	X	x	x
Organización sindical	x	X	x	x
Número de trabajadores	x	n. a.	x	n. a.
Porcentaje de incremento salarial	x	n. a.	n. a.	n. a.
Salario promedio del tabulador	x	n. a.	n. a.	n. a.
Negociación conciliada	x	n. a.	n. a.	n. a.
Propiedad de la empresa	x	X	x	x
Fecha de inicio	x	X	x	x
Fecha de terminación	n. a.	X	x	n. a.

n. a.: No aplica.

Las estadísticas contienen dos tipos de variables, las cualitativas y cuantitativas.

Las variables cualitativas se refieren a características o cualidades que no son medidas con números. Por ejemplo: la entidad federativa, la actividad económica, la organización sindical y la causa del conflicto o el tipo de revisión, entre otras.

<sup>16</sup> En la causa del conflicto están contenidas las causas o tipo de las revisiones.

Entre las variables cuantitativas, tenemos aquellas que se expresan mediante un número y por tanto se pueden realizar operaciones aritméticas con ella, se encuentra el número de trabajadores o de casos, por ejemplo, de revisiones, de emplazamientos a huelga y las huelgas.

Las variables de los salarios son variables continuas dado que puede tomar cualquier valor positivo, cuando es nominal e incluso negativo cuando se calculan los valores reales. Recientemente se han observado incrementos salariales negativos, es decir, disminución del salario nominal de los tabuladores, esta situación se retoma así, porque se presenta en el mismo contrato colectivo, sin embargo, se pueden llevar a cabo porque cambian los trabajadores sindicalizados.

## 2.1. Temas, variables y criterios para clasificar la información

### Tema 1: Revisiones salariales

Operacionalmente, en las revisiones salariales o contractuales se observa el cambio en los salarios para identificar su magnitud y el impacto en el poder adquisitivo de los trabajadores. Operacionalmente, una revisión salarial es lo mismo que una contractual porque en ambos casos se retoma la misma información.

Variables	Criterios de clasificación
Casos: Revisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se incluyen todos los contratos por tiempo indeterminado que contienen el incremento salarial y los convenios por revisión de contrato o salario.</li> <li>• Cada contrato o convenio origina un registro, no el número de establecimientos donde aplica (excepto los contratos de agentes aduanales).</li> </ul>
Causa / tipo de revisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de contrato colectivo de trabajo.</li> <li>• Revisión de contrato ley.</li> <li>• Revisión anual de salarios en el contrato colectivo.</li> <li>• Revisión anual de salarios en el contrato ley.</li> </ul>
Porcentaje de incremento salarial contractual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluye documentos que señalan 0% de incremento salarial.</li> <li>• Incluye documentos que reportan decrementos salariales.</li> <li>• Incluye los contratos ley.</li> </ul>
Salario promedio del tabulador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cálculo del promedio simple de los salarios de cada ocupación.</li> </ul>
Fecha de inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día, mes y año.</li> </ul>
Número de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son los trabajadores de la empresa que obtuvieron el aumento salarial negociado.</li> <li>• Incluye a los sindicalizados de base y puede incluir a los sindicalizados eventuales y los trabajadores de confianza.</li> </ul>
Entidad federativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma en cuenta la división política del territorio nacional en 32 entidades federativas y se incluye la categoría "más de una entidad federativa" para los contratos que se aplican en varias entidades.</li> <li>• Considera el lugar de aplicación del contrato colectivo de trabajo, el cual puede ser diferente al domicilio fiscal de la empresa.</li> </ul>

Variables	Criterios de clasificación
Rama de actividad económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se utiliza el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007).</li> <li>• Se considera la relación obrero-patronal amparada por el contrato colectivo de trabajo por medio de los siguientes elementos: actividad principal de la empresa, nombre del sindicato y las categorías del tabulador.</li> <li>• La rama de actividad económica puede no coincidir con el giro de la empresa.</li> </ul>
Organización sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se emplea el Directorio del Registro de Asociaciones Sindicales de la Dirección General del Registro de Asociaciones de la STPS.</li> <li>• Cuando el sindicato esté registrado en una junta local se toma la organización señalada en el membrete del documento.</li> </ul>
Negociación conciliada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se considera conciliada cuando interviene algún funcionario conciliador de la JFCA o de la STPS.</li> <li>• Se clasifica sin conciliación cuando la empresa y el sindicato negociaron sin la participación de un funcionario público.</li> </ul>
Propiedad de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la empresa aparece en la Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal Sujetas a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento publicada en el Diario Oficial de la Federación la empresa se considera como pública.</li> <li>• Por exclusión, si la empresa no aparece en dicha relación considera privada.</li> </ul>

## Tema 2: Conflictos Colectivos

El conflicto colectivo es una situación de desacuerdo con relación a la cual existe una discrepancia entre el o los sindicatos y el o los empleadores. También puede presentarse sólo entre sindicatos.

### Tema 2.1: Emplazamientos a huelga

Del procedimiento de huelga se considera el emplazamiento a huelga, en sí mismo, este documento es un pliego de peticiones del sindicato, dirigido por escrito al patrón. Ahí se anuncia el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas dichas peticiones, expresa el objeto de la misma y señala el día y hora en que se suspenderán las labores. Se presenta a la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos (artículo 920 de la LFT). Desde la perspectiva de las estadísticas representa la amenaza de iniciar un conflicto.

Variables	Criterios de clasificación
Casos:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluye todos los avisos del sindicato sobre la decisión de ir a huelga que recibe la JFCA.</li> </ul>
Causa del conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Firma de contrato colectivo.</li> <li>• Firma de contrato ley.</li> <li>• Revisión de contrato colectivo de trabajo.</li> <li>• Revisión de contrato ley.</li> <li>• Revisión anual de salarios en el contrato colectivo.</li> <li>• Revisión anual de salarios en el contrato ley.</li> <li>• Reparto de utilidades.</li> <li>• Violaciones al contrato colectivo.</li> <li>• Violaciones al contrato ley.</li> <li>• Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.</li> <li>• Apoyo a otra huelga.</li> <li>• Otras.</li> </ul>
Número de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los trabajadores sindicalizados amparados en el contrato colectivo de trabajo</li> </ul>
Fecha de inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día, mes, año.</li> </ul>
Entidad federativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma en cuenta la división política del territorio nacional en 32 entidades federativas y se incluye la categoría “más de una entidad federativa” para los contratos que se aplican en varias entidades.</li> <li>• Considera el lugar de aplicación del contrato colectivo de trabajo, el cual puede ser diferente al domicilio fiscal de la empresa.</li> </ul>
Rama de actividad económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se utiliza el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007).</li> <li>• Se considera la relación obrero-patronal amparada por el contrato colectivo de trabajo por medio de los siguientes elementos: actividad principal de la empresa, nombre del sindicato y las categorías del tabulador.</li> <li>• La rama de actividad económica puede no coincidir con el giro de la empresa.</li> </ul>
Organización sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se emplea el Directorio del Registro de Asociaciones Sindicales de la Dirección General del Registro de Asociaciones de la STPS.</li> <li>• Cuando el sindicato esté registrado en una junta local se toma la organización señalada en el membrete del documento.</li> </ul>
Propiedad de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la empresa aparece en la Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal Sujetas a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento publicada en el Diario Oficial de la Federación la empresa se considera como pública.</li> <li>• Por exclusión, si la empresa no aparece en dicha relación considera privada.</li> </ul>

## Tema 2.2: Huelga

Incluye toda suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por los trabajadores en el marco de la ley, no se consideran las huelgas estudiantiles o los paros de labores que realiza el patrón, porque no se inscriben en la lógica del conflicto laboral, como diferencias o discrepancias; cuando un sindicato decide llevarla a cabo fuera de los cauces legales tampoco se considera en las estadísticas.

Variables	Criterios de clasificación
Casos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las huelgas de trabajadores en el marco de la ley.</li> </ul>
Causa del conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Firma de contrato colectivo.</li> <li>• Firma de contrato ley.</li> <li>• Revisión de contrato colectivo de trabajo.</li> <li>• Revisión de contrato ley.</li> <li>• Revisión anual de salarios en el contrato colectivo.</li> <li>• Revisión anual de salarios en el contrato ley.</li> <li>• Reparto de utilidades.</li> <li>• Violaciones al contrato colectivo.</li> <li>• Violaciones al contrato ley.</li> <li>• Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.</li> <li>• Apoyo a otra huelga.</li> <li>• Otras.</li> </ul>
Número de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los trabajadores sindicalizados que ampara el contrato colectivo de trabajo.</li> </ul>
Fecha de inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día, mes, año.</li> </ul>
Fecha de terminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día, mes, año.</li> </ul>
Entidad federativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma en cuenta la división política del territorio nacional en 32 entidades federativas y se incluye la categoría “más de una entidad federativa” para los contratos que se aplican en varias entidades.</li> <li>• Considera el lugar de aplicación del contrato colectivo de trabajo, el cual puede ser diferente al domicilio fiscal de la empresa.</li> </ul>
Rama de actividad económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se utiliza el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007).</li> <li>• Se considera la relación obrero-patronal amparada por el contrato colectivo de trabajo por medio de los siguientes elementos: actividad principal de la empresa, nombre del sindicato y las categorías del tabulador.</li> <li>• La rama de actividad económica puede no coincidir con el giro de la empresa.</li> </ul>
Organización sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se emplea el Directorio del Registro de Asociaciones Sindicales de la Dirección General del Registro de Asociaciones de la STPS.</li> <li>• Cuando el sindicato esté registrado en una junta local se toma la organización señalada en el membrete del documento.</li> </ul>
Propiedad de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la empresa aparece en la Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal Sujetas a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento publicada en el Diario Oficial de la Federación la empresa se considera como pública.</li> <li>• Por exclusión, si la empresa no aparece en dicha relación considera privada.</li> </ul>

### Tema 2.3: Conflicto colectivo sin emplazamiento a huelga

Los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga los caracterizan los sujetos del conflicto pueden ser sólo sindicatos, sólo empleadores o bien el sindicato y la empresa, en cuyo caso los trabajadores renuncian al derecho de huelga (artículo 604, LFT).

Variables	Criterios de clasificación
Casos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incluye todos los convenios que se depositan en las JFCA:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entre sindicatos</li> <li>○ Entre empleadores</li> <li>○ Entre sindicato y empresa, pero los primeros renuncian al derecho de huelga.</li> </ul> </li> </ul>
Causa del conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Titularidad de contrato colectivo.</li> <li>● Titularidad de contrato ley.</li> <li>● Violación de contrato colectivo.</li> <li>● Violación de contrato ley.</li> <li>● Terminación de las relaciones de trabajo.</li> <li>● Suspensión de las relaciones de trabajo.</li> <li>● Revisión de contrato.</li> <li>● Modificación de las relaciones de trabajo.</li> <li>● Revisión de salario.</li> <li>● Otras.</li> </ul>
Fecha de inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Día, mes, año.</li> </ul>
Entidad federativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Toma en cuenta la división política del territorio nacional en 32 entidades federativas y se incluye la categoría “más de una entidad federativa” para los contratos que se aplican en varias entidades.</li> <li>● Considera el lugar de aplicación del contrato colectivo de trabajo, el cual puede ser diferente al domicilio fiscal de la empresa.</li> </ul>
Rama de actividad económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se utiliza el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007).</li> <li>● Se considera la relación obrero-patronal amparada por el contrato colectivo de trabajo por medio de los siguientes elementos: actividad principal de la empresa, nombre del sindicato y las categorías del tabulador.</li> <li>● La rama de actividad económica puede no coincidir con el giro de la empresa.</li> </ul>
Organización sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se emplea el Directorio del Registro de Asociaciones Sindicales de la Dirección General del Registro de Asociaciones de la STPS.</li> <li>● Cuando el sindicato esté registrado en una junta local se toma la organización señalada en el membrete del documento.</li> </ul>
Propiedad de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Si la empresa aparece en la Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal Sujetas a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento publicada en el Diario Oficial de la Federación la empresa se considera como pública.</li> <li>● Por exclusión, si la empresa no aparece en dicha relación considera privada.</li> </ul>

## 2.2. Recomendaciones internacionales

Al generar las estadísticas se consideran las necesidades de los sujetos de la negociación colectiva, de los funcionarios que toman decisiones en materia laboral y de los ciudadanos en general. No obstante, también se toman en cuenta las recomendaciones de los organismos internacionales con los que el Estado Mexicano ha firmado algún convenio. El tema de la negociación colectiva aparece en el Convenio 160, en la Recomendación 170, y en el Informe II de la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (1993), todo ellos de la OIT.

- El Convenio 160 de la OIT sobre Estadísticas del Trabajo, fue adoptado en 1985, y se compromete el Estado a “recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo”, (primer artículo del convenio) específicamente sobre “conflictos de trabajo” (inciso i, del mismo artículo); las cuales “deberán compilarse de manera que representen al conjunto del país (... y) abarcar, cuando sea posible, todas las ramas de actividad económica” (artículo 15).
- La Recomendación 170, complementaria del Convenio 160, reitera que las estadísticas de conflictos de trabajo “deberían clasificarse al menos por rama de actividad económica”, y, “compilarse por lo menos una vez al año” (numeral 14).
- El Informe II de Estadísticas de huelgas, cierres patronales y otros tipos de acción laboral directa; de la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (1993) señala que cada país debería “elaborar un programa global de estadísticas de huelgas, cierres patronales y, cuando proceda, otras acciones causadas por conflictos laborales” (párrafo 1) y que se debería consultar a los usuarios con objeto de tener en cuenta sus necesidades y, en lo posible, lograr su colaboración (párrafo 2). Adicionalmente, propone lo siguiente:
  - Recopilar datos por medio de formularios normalizados (párrafo 33).
  - Un período de referencia no mayor a un año (párrafo 28).
  - Publicar las estadísticas cada año o en periodos más cortos (párrafo 37).
  - Acompañar las estadísticas de una breve referencia a las fuentes y a la cobertura, así como a los conceptos y definiciones utilizados (párrafo 39).

Los elementos descritos de los documentos han sido considerados en la definición de las estadísticas sobre conflictos colectivos, específicamente en las huelgas y se retoman para los emplazamientos y los conflictos colectivos sin emplazamientos a huelga.

Vale la pena precisar que, para la variable actividad económica, las estadísticas de la negociación colectiva hacen uso del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007), el cual también es comparable con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), de la Organización de las Naciones Unidas y que resulta de uso generalizado para las estadísticas de la OIT.

Por último, el incremento salarial derivado de la negociación colectiva no ha sido un tema abordado en las conferencias internacionales de la OIT.

### **3. Captación de datos**

#### **3.1 Estructura operativa**

La Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo (DGIET)<sup>17</sup> tiene entre sus funciones “normar, coordinar, supervisar y ejecutar las tareas de recopilación, clasificación, procesamiento, análisis y divulgación de las estadísticas, con base en registros administrativos resultantes del ejercicio de las facultades que tienen las diferentes áreas de la Secretaría, sus órganos desconcentrados, entidades sectorizadas y los tribunales laborales, así como dependencias e instituciones vinculadas con el entorno laboral”<sup>18</sup>; esta función, la desarrolla la Dirección de Análisis de la Información Contractual y Salarial (DAICS), la cual está encargada de las estadísticas sobre negociación colectiva. La DAICS tiene personal ubicado en:

1. Instalaciones de la JFCA, desde donde se gestionan los documentos y se digitalizan los contratos colectivos y,
2. Sede de la propia DGIET; donde se analiza la información.

#### **3.2. Procedimientos de captación y clasificación de las variables**

Para que el análisis de los registros administrativos sea uniforme y objetivo, se utilizan las siguientes técnicas de investigación: la observación, el análisis de la información y la recopilación de datos.

Las características de los registros administrativos, de donde se obtiene la información, determinan los pasos para buscar las variables que se emplean para describir la negociación colectiva en los documentos, como son el incremento salarial, o la actividad económica principal de la empresa. El análisis de los documentos permite, además de organizar la información, comparar los datos obtenidos con los antecedentes del contrato, en los registros o en los documentos anteriores, con esta actividad se descarta una parte de la interpretación del investigador; en la clasificación de la actividad principal de la empresa, se recurre a la descripción del objeto social de la empresa, sin embargo, algunos contratos carecen de este concepto, o bien, describen todas las actividades a las que se puede dedicar la empresa, incluso aquellas en las que no tiene ninguna intervención. Por eso se recurre a la actividad que enuncia el sindicato, y se corrobora con las ocupaciones que muestra el tabulador de salarios.

Las variables cualitativas como la entidad federativa, la actividad económica, la organización sindical y la causa del conflicto o el tipo de revisión, entre otras, emplean catálogos para su clasificación.

A continuación, se ofrecen algunos comentarios acerca de los catálogos:

- En el catálogo denominado entidad federativa destaca la categoría más de una entidad federativa utilizada para ubicar los eventos (revisiones o huelgas) que se suscitan en establecimientos

---

<sup>17</sup> La Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo está integrada a la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral.

<sup>18</sup> Reglamento Interior de la STPS, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de noviembre de 2008. Artículo 22.

ubicados en Estados de la República Mexicana distintos y en los que se aplica el mismo contrato colectivo.

- La Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica señala que las clasificaciones económicas son de uso obligatorio, con el objeto de garantizar la homogeneidad y comparación de la información (artículos 23 y 58), además, el uso del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) será de carácter obligatorio para las unidades que generen estadísticas a partir de julio de 2012 (Acuerdo publicado el 10 de julio de 2009 en el Diario Oficial de la Federación), por lo que esta variable utilizará dicho clasificador.
- Prácticamente todos los sindicatos pertenecen o se afilian a alguna organización de segundo nivel (federación), o de tercer nivel (confederación) de acuerdo con la clasificación que presentan Zazueta y de la Peña<sup>19</sup>. La LFT no hace ninguna diferencia entre federaciones y confederaciones. Para clasificar esta variable se identifica el dato que reporta el sindicato en el contrato colectivo, en ocasiones un mismo sindicato indica que está afiliado a una central obrera con un contrato colectivo y a otra distinta con el resto. También, se presenta el caso de sindicatos independientes es decir, que no pertenecen a ninguna otra organización sindical.

Cada registro estadístico en una base de datos equivale a un evento en el caso de las variables cuantitativas, por ejemplo: revisiones, emplazamientos a huelga, huelgas y conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga.

Los registros estadísticos de la base de datos sobre los incrementos al salario, emplean en su descripción dos variables continuas: el incremento salarial expresado en porcentaje del salario anterior y el salario promedio del tabulador en pesos diarios.

Adicionalmente a la captación, la variable del incremento salarial se verifica con el siguiente procedimiento:

1. Se compara el tabulador del año actual contra el anterior.
2. Se identifica la variación de cada nivel del tabulador y se calcula el promedio.
3. Se compara el porcentaje de incremento salarial reportado en el contrato y el promedio obtenido al comparar los tabuladores (variación promedio de las categorías del tabulador).

Si las cifras son diferentes, se complementa la información con una llamada telefónica a la empresa o al sindicato.

Para apoyar el análisis del contrato colectivo se emplean cédulas impresas donde se reúne la información y se clasifica. Los datos recopilados se capturan en formatos electrónicos y en el caso de los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga en impresos (Anexo 1).

---

<sup>19</sup> Zazueta y de la Peña: La Estructura del Congreso del Trabajo. Estado, Trabajo y Capital en México: un Acercamiento al Tema. México, D.F. Fondo de Cultura Económica, Primera edición. 1984, pp. 22-23

#### 4. Procesamiento de datos

El procesamiento de datos está compuesto por las actividades que se realizan para calcular los indicadores y elaborar los cuadros estadísticos sobre la negociación colectiva. Expresa el concepto operacional de los temas que describen la negociación colectiva.

El insumo principal de este procedimiento son los registros estadísticos ordenados en una base de datos. Las bases de datos contienen únicamente los valores numéricos de cada una de las variables. En el caso de las variables continuas es el dato capturado sin unidades y para las variables cualitativas el número que corresponde a la categoría seleccionada.

##### 4.1. Organización para el procesamiento

La utilización de sistemas facilita el ordenamiento de la información con que se elaboran las estadísticas sobre negociación colectiva, ya que, al mismo tiempo que se captura la información se integra el registro en la base de datos del tema correspondiente.

Cuando no se dispone de un sistema, como en el caso de los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga y de las revisiones salariales de la jurisdicción local, cada uno de los registros se integra en la base de datos que le corresponde.

##### 4.2. Procesamiento de datos

###### Incremento Salarial Contractual

La elaboración de las estadísticas sobre el incremento salarial contractual involucra los siguientes cálculos u operaciones:

1. El incremento salarial contractual se calcula multiplicando la variación del porcentaje promedio del incremento salarial contractual por el número de trabajadores y el producto se divide por el total de trabajadores. Para este cálculo se emplea la siguiente fórmula:

$$\%IppSC = \frac{\sum_n^i (\%IC * t)}{\sum_n^i t} \dots\dots\dots \text{fórmula 1}$$

Donde

$\%IppSC$  = Incremento promedio ponderado del salario contractual

$\%IC$  = Incremento salarial especificado en la revisión salarial o contractual.

$t$  = Número de trabajadores involucrados en la revisión salarial o contractual.

$\sum_n^i (\%IC * t)$  = Sumatoria del producto del incremento salarial especificado en cada contrato por el número de trabajadores involucrados desde la revisión de la fecha inicial ( $i$ ) hasta la fecha final ( $n$ ).

$\sum_n^i t$  = Sumatoria de los trabajadores dese la revisión  $i$  hasta la  $n$ .

El periodo se determina por medio de la selección de las revisiones desde la fecha inicial hasta la fecha final.

**Ejemplo** suponga que los siguientes datos representan a las revisiones salariales de un mes:

	<b>Negociación</b>	<b>Incremento salarial de la revisión (%)</b>	<b>Número de trabajadores beneficiados</b>	<b>Productos</b>
	Caso 1	10.0	80	800
	Caso 2	6.0	10	60
	Caso 3	15.0	25	375
	Caso 4	4.0	600	2,400
	Suma		715	3,635
Resultados	a: 4	b: 5.1	c: 715	

El 5.1% se obtuvo dividiendo la sumatoria de los productos (3,635) entre la sumatoria del número de trabajadores beneficiados (715). Este es un promedio ponderado de las cuatro revisiones, donde el caso 4 tiene mayor influencia debido a la cantidad de trabajadores, de ahí que presione a la baja el incremento salarial promedio.

De este ejercicio se obtienen tres indicadores:

- |                                  |      |
|----------------------------------|------|
| a. Número de revisiones          | 4    |
| b. Incremento salarial ponderado | 5.1% |
| c. Número de trabajadores        | 715  |

2. Para determinar el poder adquisitivo de esta variación (5.1%) se deflacta con la variación anual del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) elaborado por el INEGI<sup>20</sup> del mismo mes o periodo, y así obtener el aumento salarial real. Esta operación se lleva a cabo con la siguiente fórmula:

$$\%ICreal = [(1 + (\%IC/100)) / (1 + (INPC /100 )) - 1] * 100$$

.....fórmula 2

Donde:

*%ICreal* = Incremento salarial real (de la revisión salarial o contractual).

*INPC* = Índice Nacional de Precios al Consumidor

Ejemplo: Para determinar el poder adquisitivo del porcentaje de incremento salarial, del ejemplo anterior si la inflación es 4.0%se siguen los siguientes pasos:

Sustituyendo los valores en la fórmula:

$$\% ICreal = [(1 + (5.1/100 )) / (1 + (4.0/100 )) - 1] * 100 = 1.06$$

El resultado se sustituye en la fórmula 1 para calcular el porcentaje de incremento promedio ponderado del salario contractual real y queda de la siguiente manera:

$$\%IppSCreal = \frac{\sum_n^i (\%ICreal * t)}{\sum_n^i t}$$

.....fórmula 3

Donde:

*%IppSCreal* = Porcentaje de incremento promedio ponderado del salario contractual real.

3. Para obtener el incremento salarial de un grupo de revisiones salariales sobre una variable específica, por ejemplo, rama de actividad económica, entidad federativa, organización sindical, negociación conciliada, propiedad de la empresa o cualquier otra variable requerida, se identifican las revisiones con la variable seleccionada de un periodo y se aplica la fórmula de incremento salarial.

---

<sup>20</sup> Antes de la primera quincena de julio de 2011 el Banco de México era la institución encargada de generar y publicar este indicador.

4. Para calcular el incremento salarial por entidad federativa se emplea el IPC de las ciudades ubicadas en la entidad, porque el índice nacional está formado por una serie de índices locales.
5. Para elaborar las estadísticas sobre el incremento salarial por tamaño de establecimiento se clasifica cada de acuerdo al número de ocupados:
  - 1 a 15 trabajadores
  - 16 a 100 trabajadores
  - 101 a 250 trabajadores
  - 251 y más trabajadores
6. Para elaborar las estadísticas del incremento salarial por Gran División Económica se agrupa la rama de actividad con las categorías de la siguiente lista:
  - Minera
  - Manufacturera
  - Construcción
  - Electricidad, Gas y Agua
  - Comercio
  - Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
  - Financieros, Seguros e Inmuebles
  - Otros Servicios

### **Conflictos Colectivos**

En la elaboración de las estadísticas sobre los conflictos colectivos, es decir: emplazamientos a huelga, huelgas y conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga, se realizan los siguientes pasos:

Estadísticas sobre conflictividad colectiva:

1. Se cuenta el número de casos iniciados en el periodo.
2. Se cuenta el número de casos iniciados en el periodo por variable cualitativa: entidad federativa, rama de actividad y organización sindical.
3. En el caso de la estadística de huelgas:
  - a. Se discrimina entre las terminadas y las que permanecen vigentes.
  - b. Se suman los trabajadores involucrados.
4. La estadística de emplazamientos terminados ofrece el dato de aquellos que concluyeron en el periodo.

Indicadores de huelgas:

Los indicadores de las estadísticas toman en cuenta la duración de las huelgas para calcular los días que se dejaron de trabajar. El cálculo de la duración se realiza para cada registro de huelga que haya estado vigente en el periodo en dos pasos:

- Primero se calcula la fracción del primer día de la huelga (si la huelga inició en el periodo):

$$\text{Fracción del primer día de la huelga} = \left( \frac{((24 - hr) * 60) - \text{min}}{1440} \right) \dots\dots\dots\text{fórmula 4}$$

Donde:

- $hr$  = Hora de inicio de la huelga.
- $\text{min}$  = Minuto en que estalló la huelga.
- 24 = Horas en un día.
- 60 = Minutos en una hora.
- 1440 = Minutos en un día.

- Segundo se cuentan los días de la huelga en el periodo.

$$\begin{array}{r} + \quad \text{Día de la fecha de terminación del periodo} \\ - \quad \text{Día de inicio de la huelga} \\ + \quad \text{Fracción del primer día de la huelga} \\ \hline = \quad \text{Días que duró la huelga en el periodo} \quad \dots\dots\dots\text{fórmula 5} \end{array}$$

5. Para calcular los días perdidos en el periodo se suma la duración de cada una de las huelgas que iniciaron en el periodo.
6. Los días perdidos acumulados considera los días transcurridos de todas las huelgas vigentes y las concluidas en el periodo; para calcularlos se suman la duración de todas las huelgas terminadas o vigentes (hasta el último día del periodo).
7. El cálculo de los días hombre perdidos es el producto de los días perdidos (punto 4) y los trabajadores involucrados en las huelgas del periodo.
8. Para calcular la estadística de los días hombre perdidos acumulados se multiplican los días perdidos acumulados (punto5) por el número de trabajadores de las huelgas consideradas (todas las huelgas vigentes y las concluidas en el periodo).

Indicador de huelgas y emplazamientos: coeficiente de estallamiento

9. El coeficiente de estallamiento es un porcentaje que se obtiene al dividir el número de huelgas entre el número de emplazamientos de un periodo. Dado que el emplazamiento antecede a una eventual huelga, el coeficiente está calculado con las huelgas supeditadas por la fecha de registro del emplazamiento.

$$\varepsilon = \left[ \frac{\sum h}{\sum eh} \right] * 100 \dots\dots\dots\text{fórmula 5}$$

Donde:

- $\varepsilon$  = Coeficiente de estallamiento
- $\sum h$  = Sumatoria de huelgas, consideradas de acuerdo con el mes en que se registró el emplazamiento.
- $\sum eh$  = Sumatoria de emplazamientos registrados en el mes.

Ejemplo:

Durante octubre de 2011 estallaron dos huelgas en la jurisdicción federal, en el primer caso la empresa fue emplazada en abril y en el segundo en agosto del mismo año. En esos meses se registraron 675 y 695 emplazamientos a huelga respectivamente.

De los 695 emplazamientos a huelga registrados en agosto, la huelga que inició en octubre es la primera que se presenta, por lo tanto, el coeficiente es de 0.1

Por otro lado, de los 675 emplazamientos de abril ya había estallado una huelga. La huelga de octubre se suma con la anterior y se consideran dos huelgas que tienen antecedente un emplazamiento de abril; de forma que el coeficiente de estallamiento es de 0.3

Este procedimiento se basa en que el indicador es una relación del número de huelgas que inician a partir de los emplazamientos.

## Glosario

### C

**COEFICIENTE DE ESTALLAMIENTO.** Medida de relación entre el número de huelgas que estallaron y el número de emplazamientos presentados en un periodo de tiempo determinado.

**CONFLICTOS COLECTIVOS SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA.** Aquellos que se presentan entre sindicatos, entre empresas o entre sindicato y empresa, aunque en este último caso, los trabajadores renuncian al derecho de huelga (artículos 870 al 919, LFT).

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** La Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

### D

**DIAS PERDIDOS.** Número de días “calendario” no laborados a causa del conflicto.

### E

**EMPLAZAMIENTOS A HUELGA.** Es el aviso de los trabajadores al patrón por medio del sindicato de la decisión de ir a huelga en caso de que no sean satisfechas las demandas establecidas en el pliego de peticiones.

**EMPRESAS PRIVADAS.** Sociedades comerciales o industriales en que todas o la

mayoría de las acciones u otras formas de participación en el capital pertenecen a particulares y son controladas por éstos, es decir, unidades productoras de bienes y/o servicios para la venta en el mercado, independientes del Estado.

**EMPRESAS PÚBLICAS.** Organismos y/o empresas descentralizados dependientes del Estado dedicados a la producción de bienes y servicios para la venta en el mercado y cuyas operaciones económicas y financieras se encuentran incluidas en el Presupuesto de Egresos de la Federación (control directo) o sólo las relativas a las transferencias de recursos que reciben para apoyar su funcionamiento (control indirecto), su propósito fundamental no es el lucro sino la obtención de objetivos sociales o económicos.

**ENTIDAD FEDERATIVA.** Estado de la república en el que se ubica la empresa o establecimiento al que hacen referencia los contratos colectivos de trabajo. Además de las 32 entidades federativas se incluye tres rubros denominados; más de una entidad federativa (para los contratos que tienen aplicación en varias entidades), opera internacionalmente y no especificado. Por lo tanto, se tienen 35 rubros para clasificar las revisiones salariales considerando el lugar de aplicación del contrato colectivo de trabajo, el cual puede o no coincidir con el domicilio fiscal de la empresa, ya que puede haber tantos contratos como establecimientos tenga ésta.

### F

**FECHA DE INICIO DE LA HUELGA.** Fecha y hora en que se suspenden las labores en uno o varios establecimientos emplazados.

### H

**HUELGA.** Suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y que tiene por objeto la firma de un contrato colectivo de trabajo, su revisión, demandar su cumplimiento, o bien, la revisión del salario, demandar el reparto de utilidades o solidarizarse con otra huelga.

## I

**INCREMENTO SALARIAL CONTRACTUAL.** Es el aumento, en un intervalo de tiempo, al salario de los trabajadores amparados por un contrato colectivo de trabajo, el cual es acordado entre las empresas y los sindicatos al efectuar las revisiones salariales estipuladas por la Ley Federal del Trabajo.

**INCREMENTO SALARIAL CONTRACTUAL NOMINAL.** Es el indicador del porcentaje promedio de incremento al salario, en términos corrientes; esto es, sin considerar los efectos de la inflación. El porcentaje promedio general y de las variables de desglose es un promedio ponderado por el número de trabajadores representados en las revisiones salariales respectivas.

## J

**JURISDICCIÓN** Ámbito de aplicación de la legislación laboral.

**FEDERAL.** Por las autoridades federales conforme al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

**LOCAL.** Por las autoridades locales, de acuerdo a lo estipulado por el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo.

## N

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** Indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. La negociación colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida.

**NEGOCIACIÓN CONCILIADA.** Es Conciliada si intervinieron Funcionarios Conciliadores de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje o de la Secretaría del trabajo y Previsión Social y Sin conciliar cuando fue resuelta sin la intervención de las autoridades laborales, es decir, pactada directamente entre la empresa y el sindicato.

## O

**ORGANIZACIÓN SINDICAL.** Clasificación de los contratos colectivos de trabajo según la organización sindical a la cual está afiliado el sindicato titular del contrato y de la pertenencia o no de la organización al Congreso del Trabajo.

## R

**RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.** Clasificación de los contratos colectivos de trabajo basada en la homologación de las ramas industriales y empresas incluidas en el artículo 527 de la LEY Federal del Trabajo con la Clasificación Mexicana de actividades y productos (CMAP) del INEGI. Las primeras 22 ramas están señaladas en el apartado I de ese artículo y las siguientes 13 ramas que se presentan bajo el rubro de "Otras ramas" constituyen el desglose de las empresas referidas en el apartado II, según la actividad económica que realizan.

**REVISIONES CONTRACTUALES.** Son las negociaciones que se sujetan a lo señalado en el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, del cual se desprende que el contrato

colectivo de trabajo por tiempo indeterminado es revisable cada dos años en su clausulado total, incluyendo los salarios.

**REVISIONES SALARIALES.** Son las negociaciones que llevan a cabo cada año empresas y sindicatos, para acordar el incremento que se otorgará a los salarios de los trabajadores amparados por el contrato colectivo de trabajo que rige sus relaciones laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 399 Bis de la Ley Federal del trabajo.

**REVISIONES SALARIALES DE CONTRATO LEY.** Negociación anual de la cláusula salarial de los convenios celebrados entre sindicatos de trabajadores y varios patrones, de una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas o en todo el territorio nacional.

## S

**SALARIO.** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a recio alzado o de cualquier otra manera.

**SINDICATO.** Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

## T

**TERMINACIÓN DE LA HUELGA.** Fecha en que se pronuncia un laudo por la autoridad competente, o bien, se presenta un acuerdo de las partes, el desistimiento del sindicato o la aceptación del patrón de las demandas del sindicato.

**TRABAJADORES DIRECTAMENTE INVOLUCRADOS EN EL ESTALLAMIENTO.** Se refiere a los trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo del establecimiento donde se realiza la suspensión de labores. Se excluyen a los trabajadores de confianza y trabajadores independientes o no subordinados.

**TRABAJADORES CON INCREMENTO SALARIAL.** Se refiere a los trabajadores que fueron beneficiados con el incremento salarial otorgado. Regularmente se incluye sólo a los trabajadores afiliados al sindicato; sin embargo, existen contratos que son extensivos a trabajadores de confianza.

## **Bibliografía**

Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. México, D.F. Diario Oficial de la Federación 17 de julio 2006. [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/decre/LFT\\_17ene06.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/decre/LFT_17ene06.doc) - 2007-11-03

Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, D.F. Diario Oficial de la Federación 13 de octubre 2011. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. México, D.F. Diario Oficial de la Federación 05 de julio de 2010. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/244.pdf>

Clasificación Mexicana de Actividades y Productos de 1994 (CMAP 94)

Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión. Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. México, D.F. Diario Oficial de la Federación 16 de abril 2008. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSNIEG.pdf>

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN). Aguascalientes, Aguascalientes. Edificio sede, Tercera edición. 2007, 648 págs.

Zazueta, César y de la Peña Ricardo. La Estructura del Congreso del Trabajo. Estado, Trabajo y capital en México: un Acercamiento al Tema. México, D.F. Fondo de Cultura Económica, Primera edición. 1984, 565 págs.