

Por lo anterior, tanto los llamados representantes del trabajo como los representantes del capital, deben presentarse a la mesa de discusiones perfectamente bien preparados y con todos sus conceptos fundamentados en la forma más clara y técnica posible.

Parece que la época del simple "regateo", durante la cual los representantes del trabajo pedían 100, (para poner una cifra cualquiera) en tanto que los representantes del capital ofrecían 4, para después, mediante un "regateo" coincidir en una cifra razonable para ambas partes, va quedándose atrás. En la actualidad, los representantes de trabajo cuentan con medios mejores y más técnicos de análisis y argumentación en apoyo de sus requerimientos y esto, naturalmente, obliga a los representantes del capital a seguir y adoptar medios análogos para lograr una mayor objetividad en las pláticas.

La información completa y fidedigna acerca de los gastos y costos de operación, de los volúmenes de producción, de las distintas inversiones que la empresa ha tenido o tendrá que hacer, del ausentismo del personal, del nivel de los sueldos en las instituciones similares, de la relación comparativa de mano de obra y volumen de producción de la organización de que se trata y las similares, etc. será de una gran ayuda en la mesa-

de discusiones y, por otra parte, si tal información se intercambia en el momento de la revisión entre las partes, de una manera técnica y objetiva, podrá ayudar a lograr una mejor, más fácil y más rápida comprensión -- que traerá como consecuencia el anhelado acuerdo mutuo. También resultan de ayuda los datos sobre la economía regional o nacional: Nivel de Salarios, Costo de la vida, composición de la población económicamente activa, etc., etc.

Conducción de la contratación. - Debe tenerse en cuenta que el contrato consta básicamente de dos materias:

- a) Las cláusulas económicas, y
- b) Las cláusulas administrativas.

Las cláusulas económicas se refieren, además del incremento en dinero sobre el tabulador de salarios, a todos aquellos aspectos que de una manera directa representan una erogación que hace la empresa en beneficio del bolsillo del trabajador. Quedan comprendidas aquí todas las cláusulas referentes a los servicios y prestaciones.

Las cláusulas administrativas, que día a día parecen cobrar mayor importancia para los representantes del trabajo, se refieren a la participación del sindicato en la administración de la empresa, sea reglamentando los ascensos (escalafón ciego), interviniendo en la

contratación y regulando la selección de nuevo personal. Estos son esfuerzos del sindicato por democratizar la dirección de la organización.

Resulta conveniente no mezclar un tipo de cláusulas con otras en el momento de la negociación y, así mismo, abordar primeramente las cláusulas administrativas más sencillas y accesibles, para determinar con la revisión al tabulador de salarios.

Contrato definitivo. - Una vez puestas de acuerdo -- las partes, se dá lectura a todo lo convenido y se procede a la firma del contrato, el cual surtirá sus efectos a partir del momento en que se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El contrato definitivo, deberá imprimirse, publicarse y hacer llegar a todos y cada uno de los trabajadores.

Administración del Contrato. - Sobre los supervisores descansa la mayor responsabilidad en la administración del contrato, por ser estos quienes mayor contacto tienen con el trabajador. Es recomendable que se presente a los supervisores, por medio de cursos especiales, el contenido del contrato y la interpretación adecuada del mismo y, de ser posible, deberán presentarse casos prácticos y objetivos de aplicación del contenido del mismo; además la ley les otorga la categoría de representantes del patrón y, por tanto, obligados a seguir el contrato y todas las normas de relación entre los trabajadores y la organización.

Revisión, modificación y terminación. - La revisión del contrato colectivo debe realizarse al término de la vigencia del mismo, normalmente cada dos años, y a solicitud de cualquiera de las partes mediante aviso anticipado, dado cuando menos sesenta días a la fecha propuesta para la revisión y normalmente a través del llamado "Pliego Petitorio".

Las modificaciones del contrato colectivo pueden llevarse a cabo cuando ambas partes estén de acuerdo en hacerlo así, o bien en el momento en que la Ley Federal del Trabajo modifique o anule alguna o algunas de las cláusulas del mismo, en cuyo caso se acatará lo dispuesto por la ley, a partir del momento de iniciación de la vigencia de la misma.

Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo -- termina:

- I Por mutuo consentimiento;
- II Por terminación de la obra; y
- III En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

COMENTARIOS: En las Juntas Federales de Agua Potable, la contratación del personal se sujetará a la Ley Federal del Trabajo y a los lineamientos que sin contradicción marque la propia Junta y apruebe la Dirección General de Operación de Sistemas de Agua Potable y Alcantarillado.

La contratación del personal en las Juntas Federales es por medio de contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores iguales o superiores a los que la Ley Federal del Trabajo concede.

La Dirección General de Operación de Sistemas de Agua Potable y Alcantarillado, interviene en la revisión y modificación de los contratos colectivos de trabajo celebrados por las Juntas Federales.

En la actualidad tienen contrato colectivo de trabajo las siguientes Juntas Federales de Agua Potable y Alcantarillado:

- a) J.F.A.P.A. de Jalapa, Ver.
- b) J.F.A.P.A. de Durango, Dgo.
- c) J.F.A.P.A. de Hermosillo, Son.
- d) J.F.A.P.A. de Cd. Victoria, Tamps.
- e) J.F.A.P.A. de Guaymas, Son.
- f) J.F.A.P.A. de Mazatlán, Sin.
- g) J.F.A.P.A. de Cd. Mante, Tamps.

h) J.F.A.P.A. de Coatzacoalcos, Ver.

LEGISLACION LABORAL.- No podríamos hablar en forma separada del origen de la Administración de Recursos Humanos, como se le conoce actualmente, sin mencionar al Derecho Laboral y la Administración Científica así como otras disciplinas. Nos referimos al Derecho Laboral por que al aparecer éste como una consecuencia de la exigencia de la clase trabajadora, a fin de que se reglamentara el trabajo, se pensó que bastaría aplicar los preceptos legales en forma fría para la obtención de buenos resultados, pero se encontró que las relaciones que se establecían requerían de entender, de estudiar y de elaborar una serie de principios para la buena práctica de los mismos, ya que se hablaba de conceptos relativos a sueldos, prestaciones, contratación, etc, que necesitaban de algo más que una mera improvisación.

El movimiento revolucionario de 1910 buscaba una serie de reivindicaciones y objetivos que en un gran número de casos correspondían a aspectos relativos a la Administración de Recursos Humanos. Así vemos en las obras de diferentes tratadistas de la Revolución Mexicana que se exigía un sistema de salarios justos, una reducción en las horas de trabajo, libertad sindical, la eliminación de las tiendas de raya y en general un trato más humano en el trabajo.