

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y
HUMANIDADES

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

“EL IMPACTO DE LA CONCIENCIA SINDICAL EN EL
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LAS
ORGANIZACIONES”



ASESOR DE TESIS

PROFESOR: Lic. EPIFANIO GARCÍA MATA

PRESENTAN

GARCÍA MARTÍNEZ MA. DEL CARMEN
LEÓN IBARRA JOSUÉ GUADALUPE
MACÍAS LOZA MARIANA

Fecha: 22 de octubre 2004

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

**“EL IMPACTO DE LA CONCIENCIA SINDICAL EN EL
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LAS
ORGANIZACIONES”**

ASESOR DE TESIS

PROFESOR: Lic. EPIFANIO GARCÍA MATA

P R E S E N T A N

GARCÍA MARTÍNEZ MA. DEL CARMEN
LEÓN IBARRA JOSUÉ GUADALUPE
MACÍAS LOZA MARIANA

Fecha: 22 de octubre 2004

INDICE

| | |
|--|----|
| 1. Índice | 2 |
| 2. Resumen | 4 |
| 3. Introducción | 5 |
| 4. Planteamiento del problema | 7 |
| 4.1 Objetivos | 7 |
| 4.2 Justificación | 7 |
| 4.3 Contexto general de la investigación. | 8 |
| 4.3.1 Cómo se realizó | 8 |
| 4.3.2 Lugar donde se llevo a cabo la investigación | 10 |
| 4.4 Variables | 11 |
| 5. Marco teórico | 11 |
| 5.1 Antecedentes | 11 |
| 5.1.1 Primeros movimientos | 11 |
| 5.1.2 Sindicatos Charros | 14 |
| 5.1.3 Organización Internacional de Sindicatos | 15 |
| 5.1.4 Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales (CIOSL) | 16 |
| 5.2. Sindicato. | 16 |
| 5.2.1 Sindicatos Actuales | 17 |
| 5.2.2.1 Organizaciones Sindicales en México | 17 |
| 5.3 Aspecto Jurídico | 19 |
| 5.3.1 Ley Federal del Trabajo | 22 |
| 5.3.2 Clases de Sindicatos de Trabajadores | 22 |
| 5.3.3 Constitución de los Sindicatos | 23 |
| 5.3.4 Contrato Colectivo de Trabajo | 26 |
| 5.3.5 Contrato-ley | 29 |
| 5.3.6 Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo | 35 |
| 5.3.7 Huelgas | 36 |
| 5.3.8 Funciones y desarrollo de los sindicatos, Uniones Obreras | 38 |
| 5.3.9 Relaciones Laborales en el sector público y privado en México | 38 |
| 5.3.10 Relaciones Obrero-Patronales | 39 |
| 5.4 Problemáticas | 39 |
| 5.4.1 Legalizar la flexibilidad laboral en México | 39 |
| 5.4.2 Reforma de la legislación laboral | 41 |
| 6. SITUAM | 43 |
| 6.1 Antecedentes | 43 |
| 6.2 Problemáticas del SITUAM | 49 |
| 7. Metodología | 56 |
| 7.1 Hipótesis y especificación de las variables | 56 |
| 7.2 Diseño utilizado | 57 |
| 7.3 Muestra | 57 |
| 7.4 Instrumentos de medición aplicados | 60 |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 8. Análisis e interpretación de datos | . | . | . | . | . | . | . | 61 |
| 9. Conclusiones | . | . | . | . | . | . | . | 66 |
| Bibliografía | . | . | . | . | . | . | . | 68 |
| ANEXO A | . | . | . | . | . | . | . | 69 |
| ANEXO B | . | . | . | . | . | . | . | 71 |
| ANEXO C | . | . | . | . | . | . | . | 74 |

2. RESUMEN

Algunas de las preocupaciones que se presentan, en las organizaciones son relaciones laborales obrero patronales es por eso de gran importancia tomar en cuenta la conciencia sindical del trabajador así como el compromiso de este hacia la organización, este estudio de carácter exploratorio compara las actitudes de los trabajadores sindicalizados, que idea, que compromiso se tiene tanto el trabajador en relación a la organización, su dependencia y su inclusión a un sindicato en quien confía su representación frente al patrón.

En este caso, el estudio se enfoco en el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, tomando en cuenta el análisis de 50 trabajadores sindicalizados, de las diferentes áreas tanto administrativas como intendencia. Surgieron algunas diferencias de valores con respecto al sindicato ya que no se dio una hegemonía en valores y concepciones respecto al SITUAM y fuentes de satisfacción en tal relación.

El estudio también revela una percepción de diferenciación que indica la posible causa de tal situación. Los hallazgos parecen revelar más bien las diferencias respecto a ideologías, y concepción de lo que es el sindicato y su compromiso con la organización, entre los diferentes trabajadores de las diferentes áreas que laboran en la Universidad Metropolitana Iztapalapa. Los estudios que se han llevado a cabo son muy necesarios en vista de la importancia que tienen los sindicatos y el papel que representan en las diferentes organizaciones y se debe distinguir y tomar en cuenta que es necesario difundir la información necesaria, por medio canales adecuados que enfoquen la percepción que tiene el trabajador en relación al sindicato que representa sus intereses.

3. INTRODUCCIÓN

La relación entre los seres humanos ha existido desde la aparición del hombre, como se sabe desde los conquistadores los seres humanos eran tratados como bestias y no como personas, lo cual hacía que estos perdieran toda identidad, así como dignidad, y esto los llevaba a olvidarse de quienes eran y de todo objetivo que fuera en beneficio de ellos. Sin embargo el arte y la ciencia de manejar las relaciones humanas dentro de las organizaciones son relativamente nuevos.

Antiguamente las personas trabajaban en condiciones brutales y agotadoras, no existían horarios definidos de trabajo, no existían condiciones de salud, de higiene, de seguridad, no existiendo alternativa alguna tenían que trabajar para poder sobrevivir, por lo que les quedaba poco tiempo para aumentar o mejorar las satisfacciones derivadas del empleo, es decir no hay condiciones cordiales entre trabajador y patrón el cual solo se preocupa por los beneficios de su inversión así surgen descontentos ya que el trabajador requiere tanto condiciones internas como externas que dignificara su desempeño dentro de las organizaciones y un mejor nivel de vida es por eso que se da la necesidad de un organismo enclave que mediara entre estos dos actores que fuera capaz de integrar intereses o por lo menos tratar de llegar a acuerdos que lograra este propósito, así se dan los primeros pasos en la conformación de sindicatos con la representación de el gobierno, de los trabajadores y empresarios, una junta de conciliación y arbitraje encargada de conformar los lineamientos bajo los cuales se va a llevar esta relación obrero patronal.

En ese tiempo no estaban claros los conceptos de las responsabilidades del trabajo y de la gerencia, casi no existían estándares de trabajo eficaces. Los empleados a propósito trabajaban a paso lento. Las decisiones de los altos se basaban en corazonadas y en intuición. Se colocaba a los trabajadores en puestos en los cuales tenían poco o nada de interés de colocar sus habilidades y aptitudes a las tareas que se requerían que ellos hicieran.

Los de arriba y los trabajadores siempre estaban en conflicto, en lugar de cooperar mutuamente, percibían su relación como algo fuera de toda relación humana, ya que obtenían las cosas a costa del otro. Es partir de la revolución industrial, con la división y especialización del trabajo cuando comienzan a aparecer los primeros indicios de relaciones humanas, dándole la importancia al ser humano.

En el año de 1800 aparece Robert Owen, este personaje fue uno de los primeros industriales en reconocer como el sistema creciente fabril denigraba a los trabajadores, el empleo de niños mucho menores de 10 años, días laborales de 13 horas y condiciones miserables de trabajo.

Owen llamo la atención de los propietarios de las fabricas por tratar mejor a su equipo que a sus empleados, ya que para los dueños de las maquinas eran más importantes sus instrumentos que las personas que movían esta maquinaria, compraban las mejores maquinas y compraban la mano de obra más barata para manejarla, es aquí donde se llega a la explotación del hombre por el hombre de una manera más formal.

Owen decía que una de las mejores inversiones que podían hacer los ejecutivos de negocios seria invertir en la mano de obra, puesto que mostrar interés por los empleados convenía a la gerencia y aliviaria la miseria humana. En 1835 Andrew Ure publica su obra referente a la filosofía y las manufacturas, reconociendo en ellas aspectos mecánicos y comerciales pero agregando un tercer factor que era el humano, las ideas de Owen y Ure fueron aceptadas con lentitud aunque fuertemente rechazadas, ya que pensaban que más que un reconocimiento genuino a la importancia de las personas en el trabajo, eran solo actos paternalista o bondadosos.

Por lo anterior, se establece en este trabajo la importancia de los sindicatos, los cuales asumen la responsabilidad de mediar entre empresa trabajador el cual se encargará de velar por los intereses de los trabajadores así establecer concordancia de obligaciones y deberes entre ambas partes.

Así como la influencia que tiene el sindicato, sobre los trabajadores, que conocimiento tienen de los beneficios tiene el estar sindicalizado, conocimiento de los lineamientos bajo los cuales se subordina, todo esto nos hace reflexionar sobre la conciencia sindical que idea, que concepción se tiene de las practicas sindicales en beneficio de sus intereses, esto hace necesario un análisis de las ideas que tienen los trabajadores sobre los sindicatos.

En esta investigación se pretende establecer, principalmente que tanta conciencia sindical tiene el trabajador del sindicato en quien confía su representación frente a la organización en donde desempeña su trabajo, en este estudio se llevo a cabo en la Universidad Autónoma Metropolitana, tomando como muestra a 50 trabajadores sindicalizados de las áreas administrativas y de intendencia, bajo lo cual se pretendió establecer resultados que establecieran que tanto conocimiento tienen del SITUAM y si este sindicato cumple con las expectativas en relación a su representatividad frente a la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

También se pretende establecer que tanto se toma en cuenta por parte de los delegados y representantes sindicales del SITUAM la conciencia sindical por parte del trabajador y el respaldo que con esto conlleva por parte de estos hacia el sindicato.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Interrogante a las que responde el estudio:

¿Cual es la conciencia sindical que tiene el trabajador y como influye este aspecto, en el compromiso que se tiene con la organización?

4.1 OBJETIVOS

TRABAJADORES

- Determinar si el trabajador está conciente de que significa ser sindicalizado.
- Ver que tanto influye el estar sindicalizado en su desenvolvimiento dentro de la organización.
- Identificar las ventajas y desventajas que el trabajador cree que le ofrece el sindicato.
- Saber que esperan los trabajadores del SITUAM.

SITUAM

- Conocer que piensas los dirigentes del SITUAM acerca de la conciencia sindical.
- Ver que tan importante es pertenecer al Sindicato.
- Identificar las ventajas y desventajas que les ofrece el sindicato a los dirigentes.

4.2 JUSTIFICACIÓN

En esta tesis se pretende hacer una análisis del comportamiento de los individuos que pertenecen a un sindicato, ver de que manera se ven beneficiados o sí simplemente es un requisito para tener un empleo, otro aspecto es que compromiso se establece entre organización y empleado, se pretende establecer un parámetro en que se pueda entrever que aspectos son determinantes en el sindicato, si en realidad busca proteger los derechos de los

trabajadores o si simplemente establecerse como un organismo enclave, que se establece como un grupo de presión que es capaz de influir en la toma de decisiones para verse beneficiado de alguna manera.

Dentro de México se ha establecido que los sindicatos han jugado un papel determinante en la sociedad ya que la mayoría de la población es empleada y en su mayoría obrero, por lo tanto en esta tesis se pretende determinar cuales son los principales aspectos bajo los cuales se interrelacionan obrero, dirigentes sindicales y organización en la cual se desempeñan los trabajadores que pertenecen a un sindicato.

4.3 CONTEXTO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1. CÓMO SE REALIZÓ

INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL O EX POST-FACTUM

“La investigación no experimental es sistemática y empírica; en ella, las variables independientes no se manipulan, porque ya han sucedido; las inferencias de las relaciones entre las variables se realizan sin intervención o influencia directa, y se observan tal y como se han dado en su contexto natural” (Hernández *et al.*, 1998).

En la investigación *ex post-factum*, el diseño se caracteriza por identificar, observar y describir las variables, sin posibilidad de manipularlas. La locución latina significa “a partir de lo ya sucedido” (Tena, 1996).

Nuestra investigación es no experimental y *ex post factum* porque con el instrumento diseñado identificamos, observamos y describimos el sentido y la perspectiva que tienen los trabajadores de los sindicatos, por lo que se pretende ver de que manera esto influye en su comportamiento. Es un diseño de investigación no experimental, no existen ni manipulación intencional ni asignación al azar, pues los sujetos analizados ya pertenecen a un grupo o nivel determinado (trabajadores que pertenecen a un sindicato), y se investigan datos en un solo momento y en un tiempo único, con el objetivo de describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

Este diseño se refiere al plan o estrategia a realizarse para la obtención de la información esencial para la prueba de la hipótesis propuesta. Existen varios tipos de diseño de investigación para este tipo de investigación.

Aquel que apoya al objetivo del presente estudio es el diseño para una investigación cuasiexperimental. Se llama así, porque se medirá la situación de estudio en un momento y tiempo dados.

- a) Definir un instrumento capaz de obtener la información necesaria para el objetivo de la investigación.

- b) Definir una escala de cuantificación que permita medir la información que se obtenga del instrumento de medición.
- c) Implementar dicho instrumento en una muestra representativa de la población.
- d) Analizar los resultados de acuerdo a una escala cuantificable.
- e) Aprobar o rechazar la hipótesis de investigación.
- f) Llegar a una conclusión.

Para poder aprobar o rechazar la hipótesis como una realidad será necesario efectuar una prueba de hipótesis. Esta prueba será la forma en aceptar o rechazar la hipótesis de acuerdo al estudio que deberá realizarse.

Muestra

La muestra es, en sí, una porción representativa de la población que se busca observar. En el presente estudio, se trata de la selección de un grupo representativo de los trabajadores que laboran en la Universidad. La selección se integró de manera seleccionada entre los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad Autónoma Metropolitana. Se establece que el total de personas encuestadas sea de 50 (los cuales trabajan en las distintas áreas de la Universidad). La muestra que se aplicó mediante el instrumento de medición (cuestionario), se pretende saber que tan conciente o que perspectiva tiene el trabajador del sindicato al cual pertenece; está constituida por 50 sujetos, todos residentes del DF., que oscilen dentro del rango de 18 a 70 años.

Muestreo

El muestreo es de tipo intencional.

Instrumento

Se utilizó una escala de actitudes tipo Likert para medir la actitudes de los adultos, que fue constituido con 30 preguntas, con 5 alternativas de respuesta que son las siguientes, totalmente de acuerdo(TDA),de acuerdo(DA), indeciso(I),desacuerdo(DSA),totalmente en desacuerdo(TDSA). Y el valor que se les asigno fue del 1 al 5.

Procedimiento

El instrumento creado para este estudio, el cual se pretende aplicar a la muestra descrita a residentes del DF., solicitándoles en forma intencional su cooperación para este estudio. En la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

Tratamiento de los Datos

Una vez aplicados los instrumentos, se codificaran las respuestas dadas por los adultos para las pruebas estadísticas subsecuentes. Posteriormente, los datos se someterán a un Análisis de Frecuencias para observar la distribución de las respuestas.

4.3.2. LUGAR DONDE SE LLEVÓ A CABO LA INVESTIGACIÓN

La investigación se llevará a cabo dentro de las instalaciones de la **Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa**, con la siguiente dirección Avenida Michoacán y la Purísima, Col. Vicentina, México. DF., CP. 09340 Delegación Iztapalapa.

La Universidad Autónoma Metropolitana nace como una institución pública que acumula la experiencia mexicana de múltiples centros de educación superior y da cabida a las inquietudes de la época actual debido a su novedosa estructura organizativa y a su creativo, dinámico y plural modelo académico que responde a las más diversas necesidades originadas por el desarrollo e incorporación del país en los procesos de globalización mundial.

La UAM se creó en diciembre de 1973, por decisión del Congreso de la Unión se decretó en enero de 1974, está dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio que le permiten actuar bajo el régimen de autonomía de acuerdo con su Ley Orgánica. Respondió a la necesidad de atender a la creciente matrícula escolar de educación superior en el Distrito Federal y su Zona Metropolitana.

Fue concebida bajo una novedosa estructura académica, resultado de un profundo análisis de la experiencia de diversas instituciones mexicanas de enseñanza superior; que le facilita adaptar o incorporar innovaciones y transformaciones en su seno de acuerdo con las distintas necesidades nacionales, sin que para ello requiera hacer cambios en el ámbito general. La UAM está capacitada para regirse por sus normas, designar sus autoridades, aprobar sus planes y programas de estudio bajo los principios de libertad de cátedra e investigación, organizarse como mejor convenga para el cabal cumplimiento de sus fines y administrar sus bienes y recursos.



PROPÓSITOS FUNDAMENTALES:

- a) Formar profesionales a nivel licenciatura y postgrado con una sólida formación académica, un amplio espectro de habilidades y una visión moderna de su disciplina para responder adecuadamente a las cambiantes necesidades de la sociedad.
- b) Participar en la solución de los problemas nacionales mediante el desarrollo de investigación básica y aplicada en los campos de la ciencia, la tecnología, las artes y las humanidades.
- c) Realizar acciones encaminadas a la preservación y difusión de la cultura.

Con una joven tradición académica constituida durante 25 años, la UAM es considerada como una universidad de sólido prestigio en México. Muestra de su madurez son los logros alcanzados en los terrenos de docencia, investigación y difusión cultural.

Del mismo modo en su relación con los sectores público, privado y social. Esto se ve respaldado por sus más de 64,035 egresados de las 59 licenciaturas y los 47 programas de postgrado que actualmente se ofrecen-, con una sólida formación, reconocimiento a la calidad de sus investigaciones y el trabajo desarrollado en favor de la cultura.

4.4. VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Conciencia sindical.

VARIABLE DEPENDIENTE

Impacto que tiene en el compromiso del trabajador dentro de la organización.

5. MARCO TEÓRICO

5.1 ANTECEDENTES

5.1.1 PRIMEROS MOVIMIENTOS

Las primeras relaciones obrero patronales no fueron adecuadas ya que en sus inicios la explotación de los obreros provocó disturbios como el Ludismo, movimiento que surgió en Gran Bretaña a comienzos de la industrialización, formado por grupos organizados de artesanos ingleses que durante 1811 y 1812 se amotinaron y destruyeron la maquinaria de la nueva industria textil que, consideraban, estaba acabando con su tradicional medio de vida.

Los disturbios comenzaron en Nottingham a finales de 1811 y se extendieron rápidamente a Lancashire, Yorkshire, Derbyshire y Leicestershire. Los luditas actuaban de noche y ocultaban su rostro con máscaras; su nombre deriva de un hipotético líder fundador del movimiento, Ned Lud (o Ludd). No ejercían ninguna violencia contra las personas por lo que recibieron un fuerte apoyo de la población de estas comarcas. En 1812 un grupo de luditas fue tiroteado por orden de un empresario llamado Horsfell, que fue asesinado más tarde como represalia. Ante esta situación, el gobierno de Robert Banks Jenkinson, segundo conde de Liverpool, adoptó duras medidas represivas que condujeron a un proceso masivo en la ciudad de New York en 1813; la mayoría de los ludistas, a los que se declaró culpables, fueron deportados o condenados a la horca.

En 1816 volvió a estallar una revuelta ludista a causa de la gran depresión que provocó la guerra entre Gran Bretaña y Francia. Los desórdenes no cesaron por completo hasta que comenzó una nueva etapa de prosperidad en la década de 1820. En España, el movimiento de destrucción de máquinas tuvo cierta importancia a partir de esa fecha, especialmente en Cataluña y Alcoy (Alicante). Por lo cual estos movimientos ludistas repercutieron en las relaciones obrero patronal en Europa. Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la industrialización. Estos primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo.

A medida que se iba desarrollando el sistema fabril, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios. Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico.

Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicalización, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron. Tanto en los países democráticos como en los no democráticos los sindicatos se oponían al sistema capitalista, defendiendo otros modelos alternativos como el socialismo, el anarquismo o el sindicalismo y, tras la Revolución rusa de 1917, el comunismo.

A principios del siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituían la base de los sindicatos de la época. En América Latina los sindicatos aparecieron a finales del siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países.

Uno de los movimientos que marca un parte aguas entre la época histórica y contemporánea es el “Sindicalismo”. Movimiento revolucionario que defendía que el control del gobierno y la industria debían estar en manos de los sindicatos, lo que se lograría mediante acciones directas como huelgas generales y sabotajes. Según una segunda acepción, muy común en Francia —país donde apareció este término—, el sindicalismo es sinónimo de la acción de sindicarse o de afiliarse a un sindicato, mientras que la asociación de trabajadores revolucionarios se denomina sindicalismo revolucionario.

En la práctica, se considera que los sindicatos son instrumentos que han de servir para mejorar las condiciones de los trabajadores dentro de la organización social existente. Sin embargo, el sindicalismo busca la creación de una sociedad sin Estado, donde la producción se destina a satisfacer las necesidades de la comunidad y no a obtener beneficios. Esta producción sería gestionada por sindicatos y asociaciones empresariales autogobernadas por los trabajadores. Así, el sindicalismo acepta la teoría marxista de la lucha de clases, que culminará en la propiedad colectiva de los bienes y los medios de producción, aunque rechaza el concepto marxista de una dictadura del proletariado. En este sentido, el sindicalismo acepta el concepto anarquista de que cualquier forma de gobierno centralizado es indeseable.

Las doctrinas que podrían considerarse como marxistas fueron desarrolladas en Londres en la década de 1860 por Karl Marx y presentadas en la inauguración de la Internacional, o Primera Internacional socialista, en Ginebra en 1866. El revolucionario ruso Mijaíl Alexándrovich Bakunin desarrolló estas teorías bajo sus postulados anarquistas y fue expulsado de la Internacional en 1872. Sin embargo, el verdadero sindicalismo surgió en Francia a finales de la década de 1870.

Estaba muy influenciado por la obra del anarquista francés Pierre Joseph Proudhon y por la del filósofo social francés Georges Sorel, quien añadió la idea de la acción violenta. En la década de 1890, dos organizaciones sindicalistas francesas, la Confédération Générale du Travail (Confederación General del Trabajo) y la Fédération des Bourses du Travail (Federación de Intercambios Laborales), fueron ganando apoyos; terminaron fusionándose en 1902. El movimiento alcanzó su máximo esplendor antes de la I Guerra Mundial. En Inglaterra, durante este mismo periodo, existía un movimiento análogo, el socialismo corporativo, que tuvo cierta importancia.

El encarcelamiento de algunos pacifistas y sindicalistas durante la I Guerra Mundial y la posterior conversión de muchos sindicalistas al comunismo durante la década de 1920 redujo la efectividad del movimiento. Solamente en España, donde la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) logró tener afiliados a un millón de trabajadores, siguió creciendo el movimiento sindicalista. El sindicalismo español defendió la causa republicana durante la Guerra Civil, pero fue exterminado con la victoria fascista de 1939. A partir de entonces, el sindicalismo se redujo a una utopía intelectual.

La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados al cono Sur resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo. En México, influyó además el ejemplo asociativo estadounidense y ya en 1870 se constituyó el Gran Círculo de Obreros, de inspiración marxista.

Pero los primeros movimientos mas importantes se dan durante el gobierno de Porfirio Díaz (*Porfirio Díaz gobernó México como un autócrata desde 1876 hasta 1911, exceptuando el periodo de 1880 a 1884*). Bajo este periodo, conocido como porfiriato, se dieron importantes avances en el desarrollo económico y comercial: nuevas plantas industriales, extensión de las vías de ferrocarril, obras públicas, mejoramiento de puertos y construcción de edificios públicos.

Muchas de las nuevas empresas fueron financiadas y manejadas por extranjeros, ya que otorgó concesiones al capital francés, estadounidense e inglés que llegó a acaparar casi la totalidad de la minería, el petróleo y los ferrocarriles, entre otros sectores, sin permitir que los trabajadores mexicanos ocuparan puestos de responsabilidad. Esto contribuyó al descontento de las clases desfavorecidas que, ahogadas en deudas, soportaban malos tratos, despidos injustificados, largas jornadas de trabajo y explotación.

Además, Porfirio Díaz favoreció a los ricos terratenientes de los grandes estados, incrementando sus propiedades por medio de la asignación de terrenos comunales que pertenecían a los indígenas que quedaron en precarias condiciones, trabajando como peones en los latifundios.

El dictador desatendió la educación popular y favoreció a la Iglesia, prestando poca atención a la política de secularización de 1859. El descontento y el espíritu de rebelión se extendieron por todo el país, con brotes que fueron reprimidos violentamente, como los de los indígenas yaquis y mayos, despojados de sus tierras, y las huelgas de 1906 y 1907 de los obreros de Río Blanco y Cananea.

En la época contemporánea la integración de los sindicatos, a la vida política se ha manifestado, desde que dirigentes han incursionado en este ámbito, es por eso que se les ha denominado “Sindicatos Charros”.

5.1.2 SINDICATOS CHARROS

Son sindicatos coludidos con los empresarios que se han convertido en fuertes grupos de presión que han influido en la toma de decisiones para verse beneficiados, pero que en realidad no se han preocupado en defender el salario, para defender el empleo, etc. Pero, y ¿qué hay de la lucha política? ¡Aquí está la trampa! Esos sindicatos le callan absolutamente al obrero la necesidad de prepararse para una lucha de carácter político de tal manera que, en el fondo, lo que logran es que el obrero se vuelva un egoísta que nada más está pensando en tener, él y su familia, aumento de salario, mejores prestaciones, etc.

Pero no le importa lo que pase en el resto del país. Es otra manera de deformar al obrero, esta es otra manera de mantenerlo sumiso al poder central representado por el gobierno.

Aparentemente estos sindicatos son revolucionarios pero al atender asuntos políticos dejan luchar al obrero, le dejan hacer huelgas, mítines, en fin, libran la lucha económica. Pero, por otro lado, esconden una parte de la verdad que nunca le enseñan al obrero, nunca le han inculcado realmente una cultura política, prepararlo adecuándolo para hacer frente a esta situación que con su esfuerzo cotidiano influye en el desarrollo del país no dicen: *"mira, después de esto, lo que sigue es el nivel político, la formación de un partido"*. No, simplemente no le completan la conciencia política sino que cada vez que pueden le dicen lo contrario, le dicen: *"nuestro sindicato no se mete en política, aquí no queremos partidos políticos, meterse en política es un error, es manipulación, nosotros somos independientes, somos un sindicato libre"*.

¿Qué están haciendo al decirle eso al obrero? Le están impidiendo que dé el paso siguiente. En el fondo, le están poniendo una venda para que no vea lo que sigue adelante. En esos sindicatos los obreros se forman como obreros egoístas a los que nada más les importa su bienestar y que cuando lo alcanzan, se olvidan de todo lo demás. Ese no es un obrero revolucionario. Un obrero revolucionario es el que además de luchar, por su fábrica, por su salario, por sus prestaciones, se preocupa por seguir adelante, hacia la lucha política, ese es el obrero revolucionario. Es necesario crear un nuevo sindicalismo o transformar el que ya existe, en el que se den las dos fases de la lucha, íntimamente unidas, en el que se le enseñe al obrero a defender su salario, sus prestaciones, su trabajo, la seguridad en su fábrica, pero, al mismo tiempo, se le enseñe a dar la lucha política, y se le esté llevando progresivamente hacia una verdadera conciencia de clase que lo disponga a tomar el poder político.

Solamente cuando un sindicato esté dirigido por gente que tiene conciencia de clase amplia y total estará garantizada la honradez, la verticalidad, la fuerza para la lucha económica y, al mismo tiempo, estará garantizado que todos los obreros demos el paso hacia adelante, hacia el nivel político de la lucha.

5.1.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS

Los primeros sindicatos internacionales estaban vinculados a movimientos socialistas, cuyos principios siguen manteniéndose en los principales sindicatos actuales. Ya en 1889 se creó la primera secretaría internacional de sindicatos de una industria, formada por varios sindicatos nacionales pertenecientes a la industria editorial. En 1901 varios sindicatos nacionales crearon la Federación Internacional de Sindicatos (FIS). Tras la II Guerra Mundial, la FIS se disolvió para crear la Federación Mundial de Sindicatos (FMS) que intentaba agrupar a sindicatos comunistas y no comunistas.

Los sindicatos de los países democráticos se dieron cuenta de que su acción era incompatible con la de los sindicatos comunistas, por lo que crearon la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CISL) que incorpora a casi todos los sindicatos no comunistas. Los sindicatos de la FMS pertenecen casi todos a sindicatos de los países de la antigua Unión Soviética, aunque algunos provienen de países democráticos. Otra asociación internacional de sindicatos, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) surgió a partir de una federación de sindicatos cristianos. Ahora es una asociación secular, con afiliados en Europa occidental, América Latina y África.

En América Latina, la FMS, de influencia comunista, se organizó a partir de 1938 con el título de CTAL (Confederación de Trabajadores de América Latina) y en 1948 se alineó en favor de la URSS, frente a la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), que se afilió a CSIL, recién constituida en Londres. Los sindicalistas cristianos, por su parte, se agruparon en una organización que adoptó el título de CLAS (Confederación Latinoamericana de Sindicalistas). Aunque las organizaciones sindicales internacionales tienen poco poder, su importancia estriba en que fomentan la cooperación y facilitan el intercambio de información. Han realizado importantes esfuerzos para coordinar sus líneas de acción. La Organización Internacional del Trabajo, organismo de las Naciones Unidas, también ha desempeñado en este sentido un importante papel

5.1.4 CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES (CIOSL)

Organización creada para promover el sindicalismo libre, especialmente en los países en vías de desarrollo. La Confederación fue fundada en 1949 por 70 federaciones sindicales que se habían retirado de la Federación Sindical Mundial. A finales de 1992 tenía 164 organizaciones afiliadas, que representaban a cerca de 113 millones de trabajadores en 117 países.

La CIOSL ha luchado activamente por la abolición del trabajo obligatorio, la limitación de los monopolios, la reducción de la jornada laboral y el derecho de los trabajadores a participar en la política económica y social. Su Fondo Internacional para la Solidaridad (FIS) ayuda a países en vías de desarrollo y a aquellos que sufren desastres naturales o han padecido regímenes represivos, mediante la creación de subvenciones y la financiación de programas de formación profesional. Su sede se encuentra en Bruselas.

5.2. SINDICATO

Sindicato, asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción para presionar al empresario. En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio,

que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años).

En aquellos países donde no existen estos vínculos formales, los sindicatos participan en la vida política, ejerciendo presión para que se promulguen determinadas leyes, o apoyando a algún candidato que defienda los intereses de los trabajadores. Muchos sindicatos también ofrecen servicios de asesoría jurídica para resolver problemas de empleo, seguros y otro tipo de atenciones para los miembros del sindicato y sus familias. Cuando los sindicatos han tenido suficiente fuerza y poder como para amenazar el proceso de producción, su acción y sus presiones ha permitido mejorar el nivel de vida, no sólo de sus miembros, sino de toda la población. Sin embargo, el éxito de su acción depende de la capacidad del empresario y de la sociedad para hacerse cargo de los costes económicos que permiten cumplir con las exigencias sindicales. Por ejemplo, en los países democráticos los sindicatos han logrado mejoras económicas durante los periodos de expansión económica; sin embargo, durante las recesiones han acudido a los gobiernos para exigir ayudas económicas para los trabajadores, puestos de trabajo y otras demandas. El poder de los sindicatos en los países no democráticos es mucho más limitado.

5.2.1 SINDICATOS ACTUALES

La principal función de los sindicatos en los países industrializados democráticos reside en lograr acuerdos, mediante la negociación colectiva, con los empresarios. Los temas tratados en este tipo de negociación son muchos más que la mera negociación de horas de trabajo y salarios, lo que refleja la creciente complejidad de las sociedades industriales, la mayor fuerza de los sindicatos y el aumento de las exigencias de los trabajadores.

En algunos casos, los acuerdos colectivos especifican con gran detalle cuáles serán los salarios, el número de horas por jornada laboral, días de vacaciones, las condiciones de trabajo y otras ventajas. En otras ocasiones, los sindicatos utilizan su poder para forzar la promulgación de leyes a favor de todos los trabajadores, mayores pensiones de jubilación un mejor seguro de desempleo, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, más vacaciones, bajas por maternidad, viviendas de protección oficial, seguro médico obligatorio e incluso la creación de tribunales especializados en temas laborales (magistratura del trabajo) y procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias.

5.2.2.1 ORGANIZACIONES SINDICALES EN MÉXICO

Las organizaciones sindicales más representativas, en México son de acuerdo a los diferentes sectores, según el estudio realizado y cabe mención hacerlo son:

1. Cenro Empresarial de Puebla S.P.
2. COBACHSLP - Cultura Sindical
3. Comisión Especial Promotora del FZLN en México
4. C.T.M.

5. Hotel del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
6. FESEBES - Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios
7. Movimiento Alianza Petrolera
8. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
9. Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana SITUAM
10. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. STUNAM
11. Sindicato Metropolitano de Trabajadores del Sistema Metro
12. Sindicato Mexicano de Electricistas
13. Sindicato Nacional de la Construcción
14. Sindicato Nacional de Harineros, Panificadores del Grupo Bimbo
15. Sindicato Nacional de Trabajadores de Bancomer
16. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
17. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Sección 18
18. Sindicato Nacional del Seguro Social
Seguridad social y bienestar económico de los trabajadores.
19. Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones
El SINATIFBANC, surgió con el propósito de regular las relaciones laborales entre las empresas de orden financiero y sus trabajadores. Actualmente se encuentran afiliados trabajadores de diferentes Instituciones Financieras y Bancarias.
20. Sindicato de Trabajadores Académicos Administrativos del Colegio de Bachilleres STAACOBAAED
21. Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera
El objetivo central y permanente de la organización y desarrollo del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, es el de mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de sus miembros.
22. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana
23. Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de la Industria Cinematográfica
Agrupación sindical formada en 1945, dedicada a la realización de películas, con una estructura de más de 1500 trabajadores que participan en diferentes áreas de la industria cinematográfica.
24. Sindicato Mexicano de Electricistas
25. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
26. Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo

Todos estos organismos importantes por su capacidad incluyente de la clase trabajadora en gran número, que trascendencia implica su formación como institución representativa de la clase trabajadora, es por esto, que es importante analizar y llevar a cabo un estudio que fuera capaz de fundamentar lo significativo que tiene la conciencia sindical en el desempeño de los trabajadores dentro de las organizaciones.

5.3 ASPECTO JURÍDICO

Los resultados arrojados de la Revolución de México, las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles, largas y agotadoras jornadas de trabajo, de más de 14 horas, a cambio de un salario miserable que por lo mismo hacía necesario el que mujeres y menores de edad pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peores situaciones que el hombre adulto y en franca lucha contra éste por los puesto a desempeñar, ya que, como es de comprender fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a emplear la mano de obra más barata y menos exigente, carencia absoluta de prestaciones por riesgos o enfermedades del propio trabajo (no se diga de vejes y muerte), ausencia de medidas de higiene y de seguridad en los centros de labores, no se tenía derecho al descanso semanal remunerado, el salario de por si exiguo, no se pagaba siempre en efectivo sino que existían las tiendas de raya en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su paga etc.

Contra tal estado de las cosas reacciono el estado constituyente de Querétaro y produjo lo que se conoce como la primera declaración de derechos sociales, al regular, en el artículo 27 de la Constitución la propiedad territorial y en el artículo 123 las relaciones entre el capital y el trabajo, estableciendo un sistema tutelar de los trabajadores. El precepto actualmente en vigor se divide en dos apartados:

Apartado “A”, que exige las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general y;

Apartado “B” que establece las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

En el primero d dichos apartados se consagran las siguientes garantías obreras jornada laboral máxima de ocho oras, dada la naturaleza más extenuante del trabajo nocturno, se establece para él una jornada máxima y menor y se prohíbe el trabajo nocturno industrial para menores de 16 años y mujeres, así como el que desempeñen labores que impliquen riesgos para la salud o fuera de cierto horario (10 de la noche).

En virtud de que las labores nocturnas suponen un mayor desgaste de la fuerza de trabajo, se establece para él una jornada máxima de 7 horas.

Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, en razón de que los niños, antes de atender a la satisfacción de sus propias necesidades, deben esperar que éstas sean satisfechas por sus padres y la sociedad, quienes deben velar por su correcto desarrollo.

Para los mayores de 14 años pero menores de 16, se dispones una jornada máxima de 6 horas, porque no pueden exigírseles la misma fuerza de trabajo que a un adulto. Se fija el descanso semanal (un día cuando menos por cada seis días de trabajo), que encuentra su razón de ser en motivos de orden orgánico (reponer energías).

Para asegurar al trabajador y a su familia unas condiciones mínimas de vida, se establece el salario mínimo como la remuneración límite que debe percibir aquel por la prestación de servicios más debajo del cual se considera que no pueden satisfacerse las más apremiantes necesidades del trabajador y de su familia incluyendo la educación de los hijos y el disfrute de los placeres honestos.

Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales distinguiéndose entre los primeros los del campo respecto de los de la ciudad. Se establece el principio de que a trabajo igual salario igual. Se garantiza la efectiva entrega del salario mínimo al trabajador.

Se reconoce el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, que se estima de justicia, sin que tal derecho implique el de intervenir en la administración de las empresas.

Se establece la obligación a cargo de los patrones de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, mediante la aportación de cuotas al INFONAVIT cuya creación se prevé. Cuando los centros de trabajo están situados fuera de las poblaciones se obliga al patrón a establecer escuelas enfermerías y demás servicios indispensables a la comunidad, y cuando la población de esos mismos centros exceda de 200 habitantes el patrón hará una reserva territorial que no será menor de cinco mil metros cuadrados para mercados, oficinas públicas y centros de esparcimiento. Se prohíbe en todo centro de trabajo la venta de bebidas embriagantes y el establecimientos de casas de juego de azar.

Se obliga a las empresas de todo tipo a proporcionar capacitación o adiestramiento para el mejor desempeño de sus labores, a sus trabajadores. Se proscribire que cuando los trabajadores sufran un accidente o enfermedad de trabajo, el patrón deberá pagar la indemnización correspondiente, a fin de compensar la pérdida de ingresos, temporal o permanente, de quien sólo cuenta con su trabajo para subsistir, derivada de la imposibilidad para desempeñarlo.

Se dispone que los patrones están obligados también a obedecer las normas sobre higiene y seguridad y a tomar las medidas necesarias tendientes a evitar los accidentes de trabajo, a fin de proteger la vida y la salud de los trabajadores.

Se proclama el derecho de los trabajadores y patrones de asociarse en defensa de sus intereses particulares. El trabajador no puede luchar contra el patrón, necesita de la unión con sus iguales para igualar fuerzas, a efecto de conseguir mejores condiciones de vida. Así, la asociación profesional constituye una garantía social en favor de los trabajadores.

Por esta parte este derecho se otorga también en beneficio de los patrones en virtud del principio de igualdad, pues si bien un patrón puede él solo luchar contra sus trabajadores, cuando éstos cuentan con el apoyo de los de su clase, la lucha es difícil, además de que el contrato colectivo de trabajo en muchas ocasiones se pacta para varias empresas y la lucha en contra de una invariablemente trae aparejadas consecuencias en las otras.

Se reconoce a los trabajadores el derecho de huelga y a los patrones el derecho al paro, siempre y cuando se ejerciten dentro de los límites y bajo las condiciones que la propia Constitución señala. La huelga es el derecho de suspender las labores en la empresa por la mayoría de los trabajadores con el objeto de lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo. Durante ellas las relaciones individuales de trabajo y los derechos y obligaciones que son su consecuencia no se terminan, sino que quedan en suspenso. Anteriormente la huelga implicaba el incumplimiento de cada contrato individual de trabajo, por lo que el patrón los podía dar por concluidos, además de que la mayoría huelguista no podía, legalmente, impedir el trabajo de minoría no huelguista o la continuación de las labores de la empresa.

Con el reconocimiento efectuado por la Constitución las minorías no huelguistas tienen prohibido reanudar las labores y ejecutar acto alguno que vaya contra el derecho de la mayoría. Por su parte, el patrón se abstiene de realizar actos que atenten contra el ejercicio del derecho de huelga. El paro es el derecho del patrón a suspender las labores en la empresa, previa aprobación de la autoridad laboral, a fin de mantener los precios de los productos que elabora con un margen de utilidad, cuando el mercado está saturado.

Se establecen, para resolver las controversias que surjan entre los trabajadores y patrones, las juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de ambas partes y uno del gobierno.

Se precisa que el patrón que despidiera a un trabajador sin causa justificada debe reinstalarlo o indemnizarlo, quedando la opción a decisión del trabajador. Se reconoce la primacía de los créditos a favor de los trabajadores sobre todos los demás, en los casos en que tengan que convivir con otros acreedores del patrón. Los derechos establecidos a favor de los trabajadores son imperativos y deben necesariamente cumplirse, aun en contra de la voluntad del trabajador. Se prevé la expedición de la Ley del Seguro Social, que tiene por objeto proteger al trabajador y a su familia contra riesgos bajo enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, proporcionándoles, atención médica, pago de pensiones, jubilación, indemnizaciones, etc. Se establece que los salarios mínimos serán fijados por una comisión nacional la cual podrá auxiliarse con las comisiones especiales de carácter consultivo que estime necesaria.

En el apartado "B" del artículo 123 constitucional que disciplina las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores consagra en general los mismos principios anteriormente examinados, aunque también establece aspectos propios de esta relación de trabajo. Todo esto nos lleva a la mención de los lineamientos específicos que alude la Ley Federal del Trabajo que su fundamento se establece de antemano en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, por lo cual cabe hacer mención de los siguientes postulados, conceptos, principios y lineamientos.

5.3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CONCEPTOS

Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

5.3.2 CLASES DE SINDICATOS DE TRABAJADORES

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

SINDICATOS GREMIALES. Son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

SINDICATOS DE EMPRESA. Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

SINDICATOS INDUSTRIALES. Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA. Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS. Son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

CLASES DE SINDICATOS DE PATRONES

Los sindicatos de patrones pueden ser:

- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

5.3.3 CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

REGISTRO

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

NEGATIVA AL REGISTRO

El registro podrá negarse únicamente:

- a) Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.
- b) Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- c) Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

CANCELACION

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- a) En caso de disolución; y
- b) Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

ESTATUTOS

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- a) Denominación que le distinga de los demás;
- b) Domicilio;
- c) Objeto;
- d) Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por
- e) Tiempo Indeterminado;
- f) Condiciones de admisión de miembros;
- g) Obligaciones y derechos de los asociados;
- h) Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los caso de normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones el procedimiento de expulsión se llevará acabo Asamblea de sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

DIRECTIVA

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros.

La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen poder de:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

OBLIGACIONES

Son obligaciones de los sindicatos:

1. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato.

2. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
3. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Queda prohibido a los sindicatos:

1. Intervenir en asuntos religiosos
2. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.
3. Los sindicatos se disolverán:
 - a) Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
 - b) Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen bajo estatutos. A falta de disposición expresa pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables. Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas. En cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo.

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

5.3.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará , con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen alas profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- 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 formen parte del sindicato de empresa o de industria.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

REQUISITOS

El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas ala capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y las demás estipulaciones que convengan las partes.

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que ~, los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento,
- II. Por terminación de la obra; y

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. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

5.3.5 CONTRATO-LEY

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las 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.

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en

una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores ya los patrones que puedan resultar afectados.

La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

REQUISITOS

El contrato-ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señalada³ en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo

406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;
- II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;
- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;
- IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;
- V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; Y
- VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:
 - a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
 - b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado,

salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;
- II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;
- III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores ya los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y
- IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan aun convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta. 419-bis.

Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los, salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

El contrato-ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, ya las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, ya los contratos colectivos y contratos-ley; y
- IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

REGLAMENTO, DEPOSITO

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento. Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas ya las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad. En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;
- II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y
- III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario. El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de

los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento. Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

5.3.6 TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, ya recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162".

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154. Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajador reajustados tendrán derecho a una

indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios restados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor ya la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

5.3.7 HUELGAS

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:

La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y (2) III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

5.3.8 FUNCIONES Y DESARROLLO DE LOS SINDICATOS, UNIONES OBRERAS

Una de las principales funciones del sindicato es negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa y verificar que se cumpla. Otra función es proteger a los miembros de todo tratamiento injusto y arbitrario y ayudarlos a resolver los conflictos. Cuando un sindicato está reconocido y legitimado, es representante de los empleados de la empresa para negociar el contrato colectivo de trabajo y para enfrentar y solucionar los problemas de sus agremiados en la empresa. La empresa tendrá que tener cuidado en el desarrollo y ejecución de los planes: políticas, programas, procedimientos y normas referentes al personal. Los sindicatos frecuentemente tratan de intervenir en aquellas decisiones que afectan el empleo, la seguridad y el bienestar de sus miembros. Indudablemente algunas empresas creen sinceramente que una gran proporción de sus empleados se afilian a un sindicato sólo por que se le obliga a hacerlo como resultado del convenio colectivo de trabajo a través de sus compañeros.

5.3.9 RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN MÉXICO

Durante la última década, los sindicatos se han ocupado activamente de organizar a los empleados del gobierno federal, estatal y municipal. Su éxito ha obligado a las asociaciones profesionales y otras que representan a los empleados dentro del gobierno a ser más agresiva. Los empleados gubernamentales típicamente no pueden negociar con sus patronos en la misma base que sus contrapartes en la empresa privada. Por diferencias inherentes que existen entre el sector privado y público. Una de las diferencias significativas entre el sector privado y el público es que las relaciones laborales en la industria tienen un fundamento económico, mientras que en el gobierno su fundamento es político.

Puesto que los patronos del sector privado deben seguir adelante con su negocio para vender sus bienes o servicios, no es probable que sus empleados hagan demandas que podrían causar la banca rota de la empresa. Cuando ocurre una huelga, es una prueba de aguante económico, pues el cliente puede tener fuentes alternas de abastecimiento. Los gobiernos, en cambio deben seguir adelante porque generalmente no hay servicios alternativos. Por que sus nominas se deben cumplir de impuestos o derechos públicos, los sindicatos que representan a empleados gubernamentales no vacilan en exigir beneficios económicos que serán pagados por el público. Además los empleados públicos ejercen una influencia no sólo como miembros de sindicatos, sino también como grupos de presión y ciudadanos que votan. Sin embargo, es una realidad que en el sector privado ciertas industrias pueden proveer productos o servicios sobre los cuales tienen un control monopolístico. Estas industrias pueden pasar aumentos en sueldos al consumidor al igual que las agencias gubernamentales los pasan al público.

5.3.10. RELACIONES OBRERO – PATRONALES

Una función básica del departamento de personal en las organizaciones es manejar las relaciones entre el sindicato y la empresa, relación formalizada a través del convenio o contrato colectivo de trabajo, que es el documento que establece por escrito las condiciones de empleo (sueldos, horas, beneficios, seguridad, capacitación, admisión y otras) que regulan la relación obrero patronal.

El contrato colectivo de trabajo, producto de una tenaz, laboriosa y, muchas veces, larga lucha obrera, abarca desde la propia formación del sindicato y la suspensión o paro de labores hasta la huelga en reclamo de la firma del contrato, pasando por muchas instancias y negociaciones. En ocasiones las negociaciones se estancan y el Estado interviene ayudando a las partes a resolver el caso, ya sea proponiendo alternativas o mediando y conciliando posiciones.

5.4. PROBLEMÁTICAS

5.4.1 LEGALIZAR LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO

Propósitos de la reforma a la legislación del trabajo

El principal objetivo que buscan alcanzar actualmente los empresarios mediante la reforma a la legislación del trabajo es crear el respaldo legal de la flexibilización laboral. Cobijada bajo la retórica de la "reconversión industrial", la "modernización" y, más recientemente, la "globalización", la flexibilización laboral la han estado imponiendo los capitalistas nacionales y extranjeros en nuestro territorio durante los últimos sexenios. Los sucesivos gobiernos neoliberales han respaldado firmemente todas las medidas flexibilizadoras mediante el "saneamiento" de la economía nacional, de las empresas y de los puestos de trabajo.

Flexibilización laboral

La flexibilización laboral corresponde al nuevo modelo de acumulación que los economistas denominan de acumulación extensiva. En dicho modo de acumulación, el peso de los incrementos de productividad se hace recaer de manera creciente, directamente en el esfuerzo del individuo. Se caracteriza esencialmente por un proceso laboral centrado en impulsar al máximo, de un lado, la "autonomía", la "responsabilidad" y "corresponsabilidad" de los individuos para, de otro lado, lograr su mayor entrega y esfuerzo.

Las reorganizaciones locales, a nivel de toda la empresa y entre empresas -en talleres y oficinas- tienen por objeto optimizar los procesos y procedimientos laborales, de acuerdo con ese criterio. Los encargados de diseñar los flujos laborales utilizan todos los recursos heredados del taylorismo, del fordismo y, más recientemente, del toyotismo para

alcanzar esa meta. Se basan en tres principios básicos: el individuo hará su mayor esfuerzo si:

1. Confronta una situación de necesidad (por ejemplo, la necesidad de trabajar).
2. Está sometido a la competencia (de otros buscadores de empleo o de sus co-trabajadores).
3. Se "premia" exclusivamente su esfuerzo (los esquemas de pago a destajo o por productividad).

Para ser más precisos, la flexibilización laboral constituye la base del sustento del modelo de acumulación extensiva. El trabajador flexible es aquel que está totalmente a disposición de la empresa. Es contratado o despedido de acuerdo con las necesidades de la empresa, por tiempo y jornadas determinados (contratación flexible); es un trabajador "polivalente" –mil usos-, con jornadas discontinuas (condiciones laborales flexibles); su remuneración es por hora y por "productividad" a destajo (salario flexible).

La idea de la nueva cultura laboral que tanto propagan los ideólogos del gobierno y de la CTM entre los trabajadores, pretende hacerlos receptivos a las "bondades" de la flexibilización laboral. El trabajador debe ser "participativo" en los esquemas flexibilizadores, debe asumir sus responsabilidades en cuanto a maximizar su esfuerzo, debe ser respetuoso de las necesidades de la empresa -en un modo "globalizado y altamente competitivo"-, debe cambiar su actitud de confrontación -anclada en la tradición- por la colaboración, actitud que corresponde a las nuevas condiciones de la modernidad civil.

A la flexibilización laboral y la nueva cultura laboral corresponde la nueva cultura empresarial. Las empresas y oficinas públicas exigen "nuevos" métodos de administración y de gestión del trabajo, nuevos administradores adiestrados en los métodos de la flexibilización laboral, capaces de instituir los principios de "autonomía", "responsabilidad y corresponsabilidad" y "competitividad" de los individuos en el ambiente concreto del lugar de trabajo (ya sea la empresa o la administración pública).

Esto da lugar a nuevas formas de organización administrativa en que predominan la desconcentración de procesos, la maquila, la subcontratación de servicios y funciones y la intermediación en la contratación del personal, y posibilita los nuevos principios de organización empresarial justo-a-tiempo, producción a pedido, control de calidad (basados en, y que refuerzan, la flexibilización laboral).

El enorme desempleo (favorecido por la ola "racionalizadora" premeditada que ha arrasado la economía nacional) y el traslado en buena parte de la economía al sector informal, han contribuido a fomentar la competencia entre los trabajadores. El imperativo de "sálvese quien pueda" refuerza el individualismo en el trabajador y ayuda a romper la solidaridad de clase y el colectivismo, piedra angular de cualquier tipo de organización autónoma de los trabajadores, en particular, la sindical. Debilitada la capacidad de defensa de los trabajadores, en calidad de vendedores de su capacidad de trabajo, los capitalistas

aprovechan la coyuntura para institucionalizar el individualismo y la competencia de los trabajadores, de flexibilización laboral. Esto, a su vez, conduce al mayor debilitamiento del colectivismo y del sindicalismo, ahora, al interior de los lugares de trabajo.

Los sistemas de flexibilidad laboral han predominado tradicionalmente, de manera natural, en los sectores de trabajadores más indefensos, normalmente en las pequeñas y medianas empresas (en que predominan una multitud de pequeños sindicatos, si es que los hay, o los "contratos de protección").

La razón fundamental por la que se ha podido introducir la flexibilización laboral es la impotencia de los trabajadores para impedirlo. Los capitalistas y sus gobiernos neoliberales adelantan toda clase de razones: los cambios tecnológicos, dicen unos, las consecuencias de la "globalización", aducen otros.

Y todos ellos ponen por delante los imperativos de la competitividad. Efectivamente, bajo el sistema capitalista, la competencia obliga al empresario a elevar la productividad del trabajo, pero no le impone el método con el que lo hace. El método -ya sea privilegiar la flexibilización laboral (que conlleva la acumulación extensiva), ya sea privilegiar la inversión intensiva en capital (que conlleva la acumulación intensiva)- lo determina exclusivamente la confrontación entre trabajadores y capitalistas.

Cuanto mayor es la capacidad de defensa del conjunto de trabajadores, más se obliga a los empresarios a recurrir a los métodos de la acumulación intensiva e inversamente. Los cambios tecnológicos, por su parte, pueden dirigirse en una u otra dirección; la "globalización", si bien inevitable a la larga, puede efectuarse en condiciones que benefician a los trabajadores y no las predeterminadas por los grandes capitalistas.

La flexibilización laboral se ha impuesto por el enorme debilitamiento que han sufrido los trabajadores en el transcurso de las últimas décadas en todo el mundo. A partir de los años de la crisis capitalista mundial de 1974-75, empezó a cobrar fuerza el modelo de acumulación extensiva de capital.

A principios de los ochenta, comenzaron a difundirse ampliamente las "nuevas reglas del trabajo" (flexibilizadoras) en los principales países industrializados y se presentaron las reformas a las legislaciones laborales que facilitaron su implantación.

5.4.2 LA REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

En México, la reforma a la legislación del trabajo pretende legalizar el conjunto de medidas de flexibilización laboral que empresarios, sindicatos charros y gobierno, han impuesto por la vía de los hechos en los lugares de trabajo. Es importante para el gobierno y los empresarios la legalización de estas prácticas porque en la medida en que sean ilegales son más fácilmente impugnables por los trabajadores. Hasta ahora no ha sido fácil para los empresarios, sindicatos charros y gobierno la reforma neoliberal de la legislación

laboral. Primero no ha sido fácil ponerse de acuerdo entre ellos. Los sindicatos charros temen perder sus prerrogativas si la reforma va demasiado lejos a favor de los empresarios y el gobierno. A su vez, para que sea efectiva la introducción de la flexibilización laboral en los lugares de trabajo, la reforma de la legislación tiene que servir a la disolución del colectivismo tradicional de los trabajadores mexicanos, lo que atenta contra la contratación colectiva y el sindicato y pone en riesgo la base del poder de los líderes charros.

Por otra parte, empresarios, sindicatos charros y gobierno, temen provocar una reacción por parte de los trabajadores que ven plasmadas en la legislación laboral ciertas conquistas, resultado de muchos decenios de luchas. Por esta razón, aparte de anunciar la intención de reformar la legislación y ciertos indicios imprecisos de los términos en que la desean, los empresarios, sindicatos charros y gobierno, guardan en el más estricto sigilo el paquete de reformas que llevan a cabo cocinando en conciliábulos secretos. No soltarán prenda hasta que no estén seguros que las propuestas serán introducidas en el Legislativo y aprobadas, de manera más expedita y provocando la menor conmoción posible.

La reforma de la legislación del trabajo debe conseguir, al mismo tiempo, resguardar el charrismo sindical y sentar las bases legales de la flexibilización laboral. En estas últimas dos décadas, paso por paso se ha venido reformando el estatuto jurídico del trabajo. En algunos, por medio de reformas a la legislación laboral, en otros, por medio de la jurisprudencia o combinando ambos métodos.

En algunos países se ha impuesto la reforma a pesar de la resistencia ofrecida por los sindicatos, en otros, los sindicatos han colaborado en su implantación. En todos los países, los resultados han sido los mismos: la flexibilización laboral. En México son poderosos los intereses que buscan reformar el Artículo 123 constitucional y las leyes secundarias: el Banco Mundial, el gobierno y los empresarios estadounidenses -en particular, a través de los compromisos establecidos en el Tratado de Libre Comercio-, los empresarios y el gobierno mexicano. Los sindicatos charros están dispuestos a colaborar si se respetan sus cotos de poder.

Por otro lado, algunos sindicatos independientes temen el enfrentamiento y un enorme sector de los trabajadores desconocen las maniobras que traman empresarios, líderes charros y gobierno. En este sentido, la correlación de fuerzas es sumamente negativa para los trabajadores.

Algunas fuerzas políticas han manifestado su intención de participar en la reforma a la legislación del trabajo con un proyecto que "defienda los intereses de los trabajadores". Dicen "no a la reforma neoliberal", pero quieren llevar al debate legislativo una "contrapropuesta", con la esperanza de que en la negociación queden al menos algunos puntos favorables a los trabajadores. Esta es una utopía. Cualquiera que sea el resultado de la negociación entre esas fuerzas y la coalición PRI-PAN de empresarios, líderes charros y gobierno, el único resultado efectivo para los trabajadores será que se les habrá impuesto la flexibilización laboral con el aval de esas fuerzas "defensoras de los trabajadores".

La única actitud correcta frente a las intenciones de los neoliberales de reformar la legislación laboral, es oponerse rotundamente a cualquier reforma, en las condiciones actuales de debilidad del movimiento de los trabajadores, informar al conjunto de los trabajadores de los designios de los neoliberales, denunciar y conformar un gran frente de oposición a las reformas de la legislación laboral.

6. SITUAM

6.1 ANTECEDENTES

HISTORIA DEL SITUAM

Como resultado del intento por parte de las autoridades universitarias de impulsar la creación de un Sindicato con características claramente oficialistas, y que además asumiera los lineamientos acordes a las necesidades de la propia Institución, va a surgir la convocatoria para la conformación del Colegio Sindical de Profesores y empleados de la Universidad Autónoma Metropolitana (COSUAM). Los trabajadores, al percatarse de esta intención de la Universidad y el grupo de seguidores de esta idea, van a responder con gran inquietud. Señalaremos que entre tales empleados de la Universidad se encontraba un buen número que en su momento fue partícipe del movimiento estudiantil de 1968; si bien no todos fueron dirigentes, a algunos de estos, sí se les encontraba entre el grupo. Les caracterizaba a la mayoría el ánimo y la combatividad que fueron la herencia de su integración en dicho movimiento.

Un gran descontento va a generar, al interior de la universidad, esta intención de crear un Organismo Sindical al margen de la decisión de los empleados académicos y administrativos; traerá como consecuencia la rápida organización de los trabajadores, que da inicio con Asambleas de Unidad. Dichas instancias van a ser el espacio donde primeramente se discuta la necesidad de que sean los propios trabajadores quienes determinen el tipo de organización que necesitan y pretenden construir.

Realizado este primer acercamiento, se convoca a los trabajadores a confluir en una Asamblea General de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana. Esta Asamblea contará con la asistencia de 500 trabajadores de los casi 800 que componían la plantilla y que contaban con posibilidades, dada su contratación, de ser participantes en la creación del Sindicato. La fecha señalada para la asamblea fue el 4 de Marzo de 1975 en la Unidad Iztapalapa. A la Asamblea, se presentan los representantes de cada una de las Unidades Académicas; Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco, debemos señalar que en este momento la Unidad Rectoría General no se encontraba aún dentro del movimiento por la creación del Sindicato.

La necesidad de contar con un Organismo Sindical que representara y respondiera a los intereses de los trabajadores va a salir adelante, y es así como en una elección de Asamblea directa, va a elegirse al 1er .Comité Ejecutivo del Sindicato Independiente de

Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el cual al quedar conformado se integrará por; Secretario General: Francisco Piñón, Secretario de Trabajo y Conflictos: Luis Morones de la Peña, Secretario de Organización: José Luis Cepeda; Secretario de Previsión Social; Fernando Arruti, Secretario de Educación y Cultura: Gilberto Guevara Niebla, Secretario de Finanzas: Elpidio Alvarado Flores, Secretario de Difusión y Relaciones: José Angel Pescador, Secretario de Acción Social: Alfredo Rosas Arceo, Secretario de Actas y Acuerdos: Saúl Olgún.

Esta decisión de los trabajadores es comunicada oficialmente al Arquitecto Pedro Ramírez Vázquez que es entonces el Rector General de la UAM, el día 7 de marzo de 1975, dicho Comité funcionará activo hasta el 1er. Congreso General Extraordinario. El trabajo referente a la elaboración de los Estatutos y la conformación de la estructura que compondría al Sindicato, así como los aspectos fundamentales que darían cuerpo a las Condiciones Generales de Trabajo y la elección de la nueva representación sindical, serán los temas de discusión del 1er. Congreso General Extraordinario que se celebra el 10 de Marzo de 1976. De aquí se desprenderán también las futuras tareas a las que tendrá que avocarse el organismo social, así como su forma de accionar para conseguir cada una de ellas.

Para el 28 de Mayo del mismo año se realiza el 20. Congreso Extraordinario, en el que se aprueba el documento de Contratación Colectiva, y se ratifican los Estatutos surgidos del 1er. Congreso. Además se determina emplazar a Huelga a la Universidad el 10. de Junio, con posibilidades de estallido para el 16 del mismo mes, en el caso de que la Institución no diese respuesta satisfactoria a las demandas de sus trabajadores. Cabe señalar aquí que en ese momento la estructura con que funcionaba el sindicato era: Congreso General, Consejo Seccional de Delegados, Asamblea Seccional y Asamblea Departamental, dentro de lo que corresponde a los Órganos deliberativos, y fue a dichos órganos a quienes correspondió la definición del emplazamiento a huelga cuyos ejes fundamentales del mismo eran: La firma del Contrato Colectivo de Trabajo; la bilateralidad en las decisiones y la aplicación del Contrato por la vía de la existencia de Comisiones Mixtas; aumento salarial; reconocimiento del personal de limpieza como personal de la Universidad.

Un comité General de Delegados (Comité de Huelga en caso de haber emplazamiento o movimiento de este tipo), aspecto prioritario era, en ese momento, el logro del reconocimiento del sindicato como tal, ya que al negarse al registro dentro del apartado "8", se enfrentaba a la actuación como sindicato sin registro, aspecto que en cierta medida le limitaba en su tarea como instrumento de defensa de los trabajadores. Era por tanto urgente lograr dicho reconocimiento, por lo que se da inicio a una serie de acciones como; paros, mítines, volantes, etc.

Finalmente en una reunión del Colegio Académico (9 de junio de 1976) se reconoce al SITUAM como tal, y no como una "coalición" de trabajadores, reconocimiento que daba hasta entonces la Rectoría de la Universidad, ocupada entonces por el Dr. Juan Casillas García de León. Pese a que el sindicato estaba ya reconocido, no existió gran avance en las pláticas de negociación entre la Universidad y la representación de los trabajadores, sin importar la cercanía del estallido del conflicto. Dichas pláticas se iniciaron el 11 de junio de

1976. Tras el acuerdo del Colegio Académico aún se tenían por delante 6 días de pláticas negociadoras, previas al movimiento huelguístico, pero en ese lapso no se logra avanzar en la solución a las demandas de los trabajadores por lo que estos deciden la huelga, misma que da inicio el 16 de junio de 1976 a las 5:00 a.m.

Iniciado el conflicto, las negociaciones continúan al igual que el plan de acción. Debemos señalar que durante este periodo, la disposición de lucha de los trabajadores, su organización, participación y disciplina cayó en el terreno de lo ejemplar, por lo que, unificados y fortalecidos como se encontraban pudieron modificar la actitud de dureza con que la representación universitaria respondió inicialmente a las peticiones sindicales.

Así entonces, después de 30 días de constante lucha y movilizaciones, El 16 de julio de 1976 la Rectoría de la UAM aceptó las demandas medulares que había presentado el Situm, ante lo cual fue levantada la huelga en todos los planteles de la Institución. Entre las conquistas que obtuvo el sindicato se encuentran las siguientes: firma de un documento "Condiciones Generales de Trabajo" revisable cada dos años; así mismo el sindicato logró la aceptación de mecanismos democráticos para admisión y promoción del personal académico y aumentos salariales".

Después de estos logros quedaban aún tareas importantes a realizar, orientadas al fortalecimiento y consolidación de la organización sindical en un organismo democrático. Así pues el camino no había concluido, quedaban pendientes definiciones fundamentales en aspectos importantes de la vida sindical, y podemos decir que en principio se percibía buena disposición para emprender esta tarea, por parte de los componentes de la joven organización. Debe reconocerse que como resultado de esta histórica huelga, el SITUAM logró la firma de lo que, hasta ese momento y tiempo después, fueron consideradas las Condiciones Generales de Trabajo más avanzadas de todo el país, ya que en su contenido los aspectos referentes a ingreso, permanencia y promoción del personal académico de la institución, estarían regulados de manera bilateral, amén de los logros obtenidos en lo referente a derechos de los trabajadores que se aplicaban a ambos sectores componentes del sindicato, (académicos y administrativos).

Así el desarrollo de este sindicato va a darse entre la cotidianeidad de los conflictos y el rechazo no sólo a quedar inserto en el apartado "8", sino también al intento soberanista de la creación del apartado "C" del Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, que será el intento de regulación de las relaciones laborales en las universidades del País.

Este intento de limitar las acciones de los trabajadores universitarios y sus agrupaciones sindicales buscaba un gran número de justificaciones, independientemente del "vacío legal" que decían existía en la materia de regulación laboral, también se pensaba que; "era necesario separar a los académicos de los administrativos; que la existencia de un sindicato nacional era contraria ala Autonomía de cada Institución en particular; que el trabajo manual nada tiene que hacer junto al intelectual; que las cuestiones relativas al

ingreso, promoción y definitividad de los trabajadores académicos deben quedar en manos de las autoridades" .

La existencia de un "vacío legal" surgía de la polémica existente entre quienes sostenían que las relaciones laborales debían ser reguladas dentro de un apartado especial a la Ley Federal de Trabajo, ya que dadas las particularidades del trabajo universitario, este no podía quedar inserto en ninguno de los apartados existentes.

El 28 de octubre de 1976, las autoridades anunciaron que no se pagaría el salario a los trabajadores que participaran en la suspensión de actividades, sin embargo a los trabajadores estas actitudes no los amedrentan y deciden irse ala huelga del 4 de noviembre de 1976." Carlos Thierry, vocero del SITUAM señaló que: " Las autoridades deseaban lanzar al sindicato a una huelga y de esta forma acelerar el dictamen sobre el apartado "C" del Art. 123 constitucional"

El 16 de noviembre de 1976 el SITUAM formuló la propuesta siguiente:

- I. Aceptar los aumentos de emergencia a los salarios que propuso la rectoría general.
- II. Exigir que los aumentos señalados tuvieran efecto retroactivo a partir del 1º. de septiembre del mismo año. Así mismo, los aumentos fueran pagados junto con los salarios correspondientes a la segunda quincena del mes de noviembre.
- III. Que el aguinaldo que se concediera a los trabajadores con motivo de fin de año, fuera calculado con base en los salarios ya afectados.
- IV. El SITUAM estuvo de acuerdo por lo que se firma el acta de acuerdos por los integrantes de las comisiones, el 16 de noviembre de ese año."

HUELGA DE 1977 POR AUMENTO SALARIAL

El SITUAM organiza en diciembre del año anterior, su 38 congreso extraordinario, en que acuerda solicitar un aumento del 9.5% además de una cuota base de \$650.00 para todos los niveles y categorías tabuladas ven caso de que las autoridades no satisficieran su petición se utilizaría la huelga como forma de presión. esta solicitud la presentan el 4 de enero de 1977.

"El 1 de febrero de este año, los 2300 trabajadores de la UAM, así como en la torre de rectoría. Los paristas contaban con un fondo de resistencia de \$ 30,000.00 que sería aumentado con los donativos que se lograran recopilar entre sus agremiados. El mismo día realizó una manifestación Que partió de la glorieta del cine Diana hasta la secretaría de gobernación para exigir solución a sus reivindicaciones." El 2 de febrero del mismo año, se reúne el comité de huelga y se aprueban 2 cuestiones fundamentales: Rechazar el 7% ofrecido por patronal. Hacer una nueva propuesta basada en el binomio cuota fija-porcentaje. La contrapropuesta consistía en \$ 650.00 mas 7% Que causara un impacto en la nómina de un 13.1%."

REVISION SALARIAL DE 1979

Los 300 delegados participantes que representan a 2100 trabajadores académicos y administrativos, analizaron la situación económica de los trabajadores, además se planteó el problema de la legislación universitaria, puesto que el rector de la UNAM, había reconocido a los trabajadores universitarios dentro del apartado " A !I, pero con algunas restricciones. El resultado de toda esta polémica va a ser la iniciativa de ley que el día 10 de octubre de 1979, el presidente López Portillo envía al Congreso de la Unión.

Al quedar aprobada dicha iniciativa (9 de julio de 1980), se da paso a la modificación del Art. 30 Constitucional que dentro de su fracción VIII, va a dar pie a la regulación del trabajo universitario, sobre todo en lo referente al ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Lo anterior se concretará en la adición de un capítulo especial a la Ley Federal de Trabajo. En ese contexto la historia del movimiento sindical mexicano va a registrar, al SITUAM como el primero que enfrentará el resultado de estas reformas legales, ya que será a este Sindicato a quien se arrancará la mayor parte del clausulado con referencia a la regulación del trabajo académico, que se encontraba plasmado dentro de sus Condiciones Generales de Trabajo.

Es así que el 4 de agosto de 1981 el entonces Rector de la Universidad Autónoma Metropolitana, Dr. Fernando Salmerón Roíz, por vía del Abogado General Dr. Leoncio Lara, demandaron formalmente al SITUAM en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando en su querrela el que se dejaran sin efecto 104 cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, anteriormente firmado entre el Sindicato y la Universidad, documento que se revisaba periódicamente cada dos años.

Todo este conflicto, al cual se intentaba conferir un carácter meramente jurídico, pero que tenía más que nada un fuerte contenido e interés político, va a quedar plasmado en diferentes documentos donde podrá analizarse detenidamente: "la demanda que promovieron las autoridades unipersonales de la UAM, el laudo de la Junta de Conciliación y arbitraje, la demanda de amparo del SITUAM, las declaraciones del Rector de la UAM y la ejecutoria de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".

La culminación de esta histórica maniobra en contra de los trabajadores mexicanos trajo como resultado la eliminación de 56 cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del SITUAM. Pese a que a lo largo del conflicto dio muestra de combatividad y cohesión ante esta problemática, no fue suficiente la disposición de lucha de los trabajadores y, finalmente se dio el despojo, el conflicto concluye el 12 de noviembre de 1981.

De esta manera, lo avanzado que contenía el Contrato Colectivo de Trabajo de la UAM, se va a ver reducido a aspectos de mera "vigilancia" dentro de los procesos de regulación del trabajo académico. Dejándose de lado también la posibilidad de que el trabajador académico observe al sindicato como un espacio importante para su participación política. Así entonces todo se regulara dentro de la fracción VIII del Artículo 30.

constitucional que a la letra dice; "Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue Autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas, determinarán sus planes y programas; fijarán los términos del ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio.

Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo se normarán por el apartado "A" del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal de Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la Autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

Por otra parte, los aspectos más específicos de las relaciones laborales en éste tipo de centros de trabajo van a particularizarse en la Ley Federal de Trabajo dentro del capítulo XVII, titulado; Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley. Finalmente, en relación a la estructura del Sindicato en el organigrama del mismo van a existir órganos de carácter deliberativo, normativos y de representación, los que van a estar vinculados entre sí para que, de esta manera, dicho funcionamiento garantice la existencia de una vida sindical participativa y democrática, que incluya a todo el universo de componentes de la organización sindical.

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Maestros y empleados de la UAM crearon su Sindicato

Con la aprobación de aproximadamente 500 catedráticos y empleados administrativos de la Universidad Autónoma Metropolitana, se creó ayer el Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM. (4 de marzo de 1975).

La asamblea constitutiva se realizó en la biblioteca de la Unidad Iztapalapa, a las 16 horas, durante las cuales se analizaron los estatutos y se procedió a la votación para elegir al primer comité ejecutivo, en un ambiente democrático alternaron en las discusiones los maestros y los empleados, ya sea de oficina o de intendencia.

El propósito de este sindicato es agrupar sin discriminaciones, no en forma elitista, lo mismo a maestros que a trabajadores de otras áreas. Se afirmó también que hay unidad en las filas del personal de la UAM, y que la unidad les servirá para lograr mayores conquistas sindicales. Francisco Piñón, secretario general electo; expresó, plantearemos nuestras demandas, con un sentido de justicia y apegados al derecho. Asimismo, subrayó que la asamblea se constituyó en un acto de unidad, pues a ella acudieron representantes de varios sindicatos universitarios. "La casa abierta al tiempo", lema que ha adoptado la Universidad

Autónoma Metropolitana, fue testigo de la integración del primer Comité Ejecutivo, en el que figuran Francisco Piñón, Secretario General; Luis Morones, Secretario de Trabajo; Elpidio Alvarado, Secretario de Finanzas; José Angel Pescador de Difusión; José Luis Zepeda de Organización; Fernando Arruti de Previsión Social; Gilberto Guevara de Educación y Cultura; Alfredo Rosas de Acción Social y Saúl Olguín de Actas y Acuerdos. Más tarde la nueva directiva rindió su protesta. Se informó que los trabajadores de las tres unidades de la Universidad Autónoma Metropolitana (Iztapalapa, Xochimilco y Azcapotzalco) integran este sindicato que inmediatamente recibió el apoyo de otras agrupaciones similares entre ellas las de las universidades de Guerrero, Querétaro y Baja California.

6.2. PROBLEMÁTICAS DEL SITUAM

COMITÉ EJECUTIVO

Nuestro país se encuentra inmerso en una dependencia crónica de la economía mundial, hoy en día dominada por la hegemonía de los Estados Unidos, y los intereses económicos de las grandes compañías transnacionales. En este marco, la política del gobierno encabezado por el presidente Vicente Fox es de sumisión frente al gobierno norteamericano y de completo extravío en las decisiones para dinamizar el mercado interno y una cuestionable capacidad para consensar la reforma del Estado. El «gobierno del cambio» como pomposamente se autodenomina, en estos dos años y medio ha dejado una estela de desencantos en aquellos sectores de la población que pensaban en la posibilidad de una verdadera transformación y modificación del rumbo del país. Por ejemplo, está vigente e intacta la estructura y poder del corporativismo sindical, mientras se pacta un acuerdo sobre la reforma laboral con las cúpulas de los sindicatos corporativos y empresariales estos dos casos son clara muestra de una gestión gubernamental que responde a intereses de la clase política y de los sectores económica- mente poderosos.

En el terreno de la economía se percibe una contracción en el crecimiento, y en lugar de voltear hacia el mercado interno, se continúa postulando que será el sector externo el motor del crecimiento económico.

Se sigue proponiendo que anclando nuestro futuro a la economía del vecino país del norte, será la fórmula para generar empleos y que con la firma de tratados comerciales se puede avanzar, de ahí la apuesta en el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), que generará graves problemas para los pueblos de nuestros países.

De la misma forma, han transcurrido miles de minutos y lejos quedaron aquellos primeros quince minutos, señalados por el actual presidente, para solucionar las demandas de los zapatistas. Por el contra- río está en curso una política para mantenerlos en el olvido y de una selectiva represión a las bases zapatistas. No se percibe interés por el gobierno federal para dar cumplimiento a los acuerdos de San Andrés Larrainzar.

El denodado interés por privatizar la energía eléctrica, el petróleo, de imponer una reforma laboral de corte neoliberal, de privatizar la educación pública, de acabar con el sistema de pensiones y jubilaciones para dejarlo en manos de la iniciativa privada, la privatización de la educación pública, definen el carácter antinacionalista y antipopular del presente gobierno.

Se pretende continuar con las privatizaciones de los sectores económicos que aún están en manos del Estado. Aquí el gobierno hace aun lado la lección que representan los problemas que padece la población en Argentina y la devastación que el neoliberalismo ha causado en aquel país austral. Con relación a la educación pública, es preocupante el impulso que el gobierno está dando a las escuelas privadas, se desacredita a la educación pública en aras de permitir una mayor presencia de las escuelas que educan con una visión empresarial.

En las propias universidades se operan modificaciones a los reglamentos, a los planes de estudios, con una marcada orientación empresarial y que estén al servicio las empresas trasnacional. Con este gobierno peligran el carácter laico de la educación, el renovado activismo político de los representantes de la iglesia dan cuenta de ello. El mejor escenario educativo para el actual presidente, es que como en España, la religión sea una materia obligatoria al igual que las matemáticas y la química, Fox pretenderá emular a José María Aznar, eso debemos evitarlo.

En este contexto se desarrollan las campañas políticas para renovar la Cámara de Diputados y legislaturas locales, los partidos se encuentran en un franco proceso de marketing, en donde los partidos carecen de propuestas viables que recuperen las demandas de los trabajadores y de la población, su interés primordial estriba en la cantidad de diputados que habrán de colocar en el poder legislativo.

El llamado partido de izquierda (que no es de izquierda) y los pequeños partidos (pero muy pequeños, pero a la vez eficientemente oportunistas), entre sus filas han postulado a quienes en el pasado fueron conspicuos represores de movimientos sociales o destacados actores de los problemas que padecemos en la actualidad.

En suma, no hay en el horizonte electoral un partido que represente genuinamente a los trabajadores ya los movimientos sociales reivindicativos. Este es el escenario en que se desenvuelve la universidad y de ahí derivan las políticas que aplican las autoridades de la UAM.

SITUACIÓN EN LA UAM

La política de restricción presupuestal afecta a nuestra universidad, se ha visto una disminución en términos reales del presupuesto asignado a la UAM, así el incremento de 100 millones aprobados para este año resulta insuficiente para, en términos reales, mantener el presupuesto del año pasado. Pero ante la disminución presupuestal, las autoridades de la rectoría restringen las becas y los estímulos de los académicos este es uno de los motivos para

imponer la reforma al RIPPPA y TIPPA, pero también se afecta el presupuesto destinado a la preservación y difusión de la cultura. Por el contrario los estímulos y bonos de mandos medios y altos se mantienen intactos e incluso se incrementan de manera discrecional.

Por el lado de la política laboral que aplican las autoridades, se percibe claramente un endurecimiento que no tiene igual en la historia de las relaciones laborales, muestra de ello es el cierre arbitrario de la tienda de Autoservicio de la UAM (TAUAM), que resulta una afrenta al SITUAM y la imposición de un estilo antiuniversitario para resolver asuntos laborales.

Frente a esta situación nuestro sindicato debe ser ágil en las respuestas colectivas, no podemos pensar que estamos en las condiciones del pasado, hoy tenemos una realidad laboral diferente. Ante ello, debemos discutir colectivamente y tomar la iniciativa para detener los afanes guerreristas de las autoridades, que se expresan en su intención de pretender concesionar ciertos servicios.

La actitud de las autoridades no para ahí han deslizado la idea de valorar el desempeño de otros servicios, a fin de imponer sus ideas y modificar las actividades, esto no debe permitirse, y por el contrario, hay que ser críticos y cuestionar la gestión de la burocracia de los administradores de la UAM., a fin de cuentas ellos manejan recursos que son producto de las impuestos de los trabajadores de este país. Bajo la premisa de atender e imponer las directrices del gobierno federal, es como puede entenderse la aprobación de las políticas operacionales y de docencia (aprobadas hace más de un año), así también las modificaciones del Reglamento de Ingreso Permanencia y Promoción de Personal Académico (RIPPPA) y el Tabulador de Ingreso y Permanencia del Personal Académico, (TIPPA) estas modificaciones tienen el sentido de vulnerar la libertad de cátedra, de investigación, aspectos que salvaguarda nuestro Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

Se está frente a una reforma al RIPPPA que incrementa las funciones para los académicos, que eleva los requisitos para la promoción, que burocratiza las actividades de docencia e investigación que deben tener el carácter de libertad y sobre todo respetar la diferencia ideológica, que individualiza la investigación en lugar de procurar la formación de

grupos de investigadores. Nuestra universidad se encuentra en manos de una burocracia que lucha entre sí por la definición de los puestos de dirección en esta universidad y de otras instituciones de educación superior.

El cierre de la TAUAM

El cierre de la TAUAM fue un acto ilegal y se impuso de forma autoritaria. No medió posibilidad alguna de permitir un diálogo que reconociera la ilegalidad de este acto, y resolver en ese contexto, recuérdese que este hecho sucedió antes de tomar posesión como Comité Ejecutivo. En este período se cayó en una lamentable inmovilidad con la prolongación por dos meses más de la gestión del anterior Comité Ejecutivo, agravó la falta

de respuesta de nuestra organización. La ausencia de iniciativas fue una constante y sobre todo una pasmosa inseguridad fueron elementos que jugaron en nuestra contra. También hay que reconocer la escasa respuesta de los trabajadores para defender este centro de trabajo y prestación social. Al asumir el comité ejecutivo fue importante restablecer las negociaciones, aquí la prioridad se fincó en fijar como objetivo garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores de la TAUAM, y poner en la agenda aspectos tales como: el cierre ilegal de la TAUAM, las prestaciones ligadas ala TAUAM, la prestación social, la definición bilateral de las instalaciones y su origen contractual, entre otros puntos importantes.

Para el comité ejecutivo, la estrategia consistía en ser parte activa para defender la estabilidad laboral y determinar bilateralmente un nuevo lugar de trabajo para nuestros compañeros de la TAUAM, este proceso culminó hace 20 días; y se reubicaron 196 compañeros se liquidaron 32; se jubilaron 4 trabajadores y 15 plazas quedaron en el proceso de cambio de adscripción o ascenso escalafonario. Cabe apuntar que todas las reubicaciones sin excepción, tuvieron el criterio de que fueran en el mismo nivel salarial, de no encontrarse una plaza con esa característica se buscó otra de un nivel salarial superior o inferior, todas las re ubicaciones se ajustaron a este esquema.

Sin dejar de lado la reivindicación de la reapertura de la TAUAM se afrontó la revisión salarial y se postuló la negociación sobre las prestaciones ligadas ala TAUAM, fue correcto determinar bilateralmente la forma de recibir la despensa en especie, el vale anual, la canastilla maternal. En el primera prestación se determinó preservar su característica en especie, y que el trabajador eligiera la forma de entrega, además se adoptó un esquema de actualización de su valor al mes de agosto de cada año, si la meta inflacionaria determinada para ese año por el banco de México, superaba en un punto porcentual la expectativa inflacionaria, además de la obligada revisión en cada mes de febrero. También se postuló como objetivo, la necesidad de recuperar la bilateralidad en estos rubros ligados con la TAUAM. La argumentación de las autoridades de un ahorro con el cierre de la TAUAM es cuestionable, por que en términos de costos la universidad erogará anualmente 11 millones más por concepto de la despensa (al entregarse en efectivo).

La discusión sobre la TAUAM aun no termina; quedan varios temas por afrontar. Se ha avanzado en dos de ellos (prestaciones ligadas ala TAUAM y reubicaciones), y se tendrá la oportunidad para que en la próxima revisión revindiquemos las posturas sindicales que hemos acordado al respecto.

La revisión salarial 2003

El proceso de revisión salarial de febrero pasado, tuvo como resultado un raquítico incremento salarial a todas luces insuficiente para revertir el deterioro salarial de los trabajadores. El incremento salarial de 4.3 % fue el porcentaje firmado por otros sindicatos universitarios, aquí la imposición salarial del gobierno federal fue clara y aún los sindicatos que estallaron huelga no obtuvieron un mayor porcentaje. Es esta ocasión el tema que dominó el escenario de la revisión salarial fue el conflicto de la TAUAM; a pesar de ello, fue posible

abrir una agenda para atender aspectos tales como: los despedidos políticos, concretar el fondo complementario de retiro, la posibilidad de que conforme el CCT se contara con el apoyo de la UAM para el proyecto de vivienda del SITUAM. La revisión salarial tuvo un resultado dentro del esquema de otras revisiones salariales en otras universidades, no tuvimos sorpresas mayores que nos postularan en un escenario diferente. Aunque habría que señalar que un mejoramiento salarial pasa por contar con un nuevo Manual de Puestos Administrativos de Base (MPAB), que obviamente observe los acuerdos de los distintos congresos sindicales.

LA CARRERA ACADÉMICA, MODIFICACIONES AL RIPPPA Y TIPPA

Como se señaló anteriormente, estas modificaciones que arrancan con las políticas operacionales de docencia y las recientes modificaciones al RIPPPA y TIPPA, se inscriben en adecuar a la UAM a la visión de la Universidad-organización donde los contenidos académicos tienen esta orientación y se pone en entre dicho la autonomía de la universidad. Las reformas referidas violan el CCT puesto que es materia de discusión bilateral la definición de las actividades de los académicos y técnicos académicos, se vulnera las cláusulas 51 del CCT.

Las modificaciones al RIPPPA (aprobadas por el Colegio Académico) afectan el apartado relacionado con la promoción del personal académico, se modifican los términos expresados en las cláusulas 123 y 124 del CCT. Por otro lado existe una ausencia notable de mecanismos para transparentar las evaluaciones del personal académico y los criterios empleados para el ingreso por tiempo determinado e indeterminado, así como las evaluaciones para la promoción. Ante la ausencia de propuestas las Comisiones Dictaminadoras continuarán con un alto grado de discrecionalidad y carga subjetiva en las dictaminaciones, de ahí la conveniencia de que las evaluaciones realizadas por las comisiones dictaminadoras fueran del conocimiento público a fin de permitir que los académicos puedan hacer uso de su derecho a la revisión e impugnación.

Como se señaló en la sesión del Colegio académico donde se aprobó el proyecto de acuerdo, «La propuesta en cuestión añade obligaciones y cargas de trabajo a los profesores de la UAM, (como participar en redes académicas y hacer funciones de gestión y participación) lo cual se complica si se agregan las tutorías aprobadas por el Consejo Académico de Iztapalapa.

Estamos frente aun escenario con una carga laboral que no privilegia la actividad docente y de investigación, se parte del supuesto de contar con una adecuada infraestructura y apoyos para llevar adelante estas tareas, lo cual tiene problemas en la UAM».

Frente a estos hechos, el sindicato a través de la secretaria de asuntos académicos participó activamente en la difusión de los materiales escritos de connotados académicos que cuestionaban la reforma impuesta por las autoridades; se hizo lo propio para fijar la postura de rechazo a estas reformas por parte del SITUAM. Aunque con las limitaciones que se

tuvieron, la participación del SITUAM en este momento fue visto con simpatía por un sector importante de compañeros académicos, aspecto que nos debe refrendar ser participes en la defensa de la UAM y de su proyecto educativo. Es aquí donde toma verdadera importancia la posición del SITUAM, coincidimos con los compañeros que han señalado que el lugar para defender a nuestra universidad de los afanes empresariales y burocráticos está en el SITUAM.

LA REFORMA LABORAL, LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LAS PRIVATIZACIONES

Con relación a la postura del SITUAM con las pretendidas privatizaciones del sector energético, sobre la reforma laboral, de la modificación de la ley del ISSSTE, de modificar la educación superior, nuestra organización ha sostenido los criterios que hemos aprobado en nuestros congresos. Bajo estas premisas estamos participando activamente en el Frente Sindical Mexicano (FSM), para oponernos a las privatizaciones del sector energético, también para rechazar las propuesta de reforma laboral consensada por Carlos Abascal Carranza y para cuestionar la propuesta de reforma de la UNT –PRD, todas ellas por la devastación que ocasionarían a los derechos laborales de los trabajadores mexicanos, el sentido elitista en que fueron pactadas, por la visión productivista, de inestabilidad y polivalencia laboral que contienen.

También la organización sindical de la UAM está reconstituyendo a la Coordinadora Nacional de Sindicatos universitarios y de la Educación Superior (CNSUES), para atender políticas que permitan actuar en forma coordinada y contar con una postura clara frente a las otras dos tendencias del sindicalismo universitario. De la misma forma, para la defensa de la educación pública hemos reactivado nuestra presencia en la Coalición Trinacional en Defensa de la Educación Superior, se han acordado una serie de actividades y suscrito la declaración de Toronto en donde se postula que la educación es un derecho fundamental del hombre, que es un bien público y que no debe privatizarse.

Sobre la intención del gobierno de los Estados Unidos para incluir el rubro educativo en el Área de Libre Comercio para las Américas, (que entrará en vigor para el año 2005) se acordó demandar el retiro del tema educativo de las negociaciones del ALCA, y demandar el respeto la diversidad cultural de los pueblos y su derecho a establecer su educación de acuerdo con los principios culturales y étnicos. En este orden de ideas, el SITUAM desplegará acciones de protesta y realizará un foro sobre educación contra la cumbre de la Organización Mundial de Comercio (OMC) a celebrarse en septiembre próximo en Cancún, Quintana Roo. Conjuntamente con otros sindicatos tanto de México, Canadá y Estados Unidos, acordamos implementar un programa de lucha para que sea respetada la diversidad cultural de los pueblos. En estos días ha cobrado relevancia la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en el sentido de que las prestaciones de los trabajadores al servicio del estado deben pagar impuestos. Al respecto el comité ejecutivo envió una carta a las autoridades de esta universidad para oponernos a una disminución de los ingresos salariales de los trabajadores.

LAS ACTIVIDADES Y TEMAS SINDICALES

Por lo que toca al compromiso para las actividades sindicales, se debe hacer una crítica a la postura y escaso compromiso de varios representantes sindicales, en muchos trabajadores prevalece la idea de que el permiso puede usarse para otros fines, aunque hay que reconocer que existen ejemplos importantes de un compromiso renovado con la institución sindical. A esta situación se debe hacer un cuidadoso seguimiento sobre el cumplimiento de los representantes sindicales, para que aquellos que no cumplan con sus compromisos sean destituidos como lo marcan los estatutos y el reglamento de funcionamiento de las instancias sindicales. Sobre las actividades sindicales desarrolladas en este período, se han organizado; 2 Congresos Extraordinarios, 9 Consejos Generales de Delegados, 6 Comités de Huelga, 7 reuniones plenarios.

En este período de gestión se han afiliado al sindicato; 37 trabajadores con contratación por tiempo indeterminado y 69 temporales. En contrapartida, se han desafilado solo dos trabajadores, según lo consigna en su informe el secretario de organización. A pesar de las afiliaciones, no se ha compensado la caída de los ingresos sindicales a raíz de las desafilaciones de más de un centenar de académicos al concluir la huelga del año pasado.

Respecto a las actividades de la prensa y propaganda, se han realizado 1 millón 600 mil impresiones, se han editado hasta la fecha 37 correos sindicales, 2 gacetas académicas, en la revisión salarial se emitieron un número importante de boletines de prensa, se tuvo un seguimiento de las opiniones en la prensa sobre el SITUAM, se han elaborado un número importante de carteles para los diversos eventos sindicales, se reelaboró la página web del SITUAM que a la fecha ha recibido 3400 consultas.

Se han posibilitado un cambio en la prensa sindical, de mayor consistencia en las opiniones sindicales. Pero sobre todo, la libertad de expresión ha sido respetada sin cortapisas, a pesar de que algunas publicaciones no contribuyen a generar un debate responsable y comprometido que redunde en beneficio del SITUAM. En este período no hay, ni habrá censura, solo se pide que se asuma con responsabilidad lo que se escriba y que se firme.

Acerca de la educación, se han realizado cursos en el espacio de la mujer, se han tocado varios temas que han interesado a compañeras y compañeros, a estos eventos han participado 1602 trabajadores. Se está trabajando para establecer cursos de formación sindical que habrán de permitir que compañeros tengan una visión sobre la importancia del sindicato y sobre la administración del CCT, incluso que sea la forma de preparar nuestra revisión contractual.

En materia financiera, se está ante una situación de que los ingresos por las cuotas sindicales cubren apenas con las necesidades sindicales. El fondo de resistencia inicia una recuperación después del millón 200 mil pesos tomados para contender con el fondo de ahorro, y los gastos de la pasada revisión salarial. Se han realizado los depósitos con la

oportunidad indicada. Se ha postulado que deben ajustarse a los gastos de cada partida. En resumidas cuentas la cuestión financiera es sana.

En cuanto a los préstamos que otorga el ISSSTE, del inicio de la gestión a la fecha se han otorgado 799 préstamos a corto plazo y 50 préstamos complementarios, de los créditos hipotecarios sumaron 587 registros y resultaron sorteados 285 trabajadores en esta segunda convocatoria del FOVISSSTE. Se han atendido casos de mala atención por los servicios médicos del instituto. El problema del fondo del ahorro tuvo su origen desde el inicio del ejercicio 2002, a pesar de las dificultades que representó esta situación para la credibilidad sindical.

Fomentar el sentido democrático del SITUAM, es sin duda, incrementar uno de los activos que privilegian a la organización, nada más saludable que la alternativa política nada mejor que sea el voto de los trabajadores quienes definan a sus representantes.

7. METODOLOGÍA

7.1 HIPÓTESIS Y ESPECIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

Planteamiento del problema: *¿Cual es la conciencia sindical que tiene el trabajador y como influye este aspecto, en el compromiso que se tiene con la organización?*

Hipótesis: *“Los trabajadores que cuenten con mayor conciencia sindical tendrán mayor compromiso hacia la organización a la que pertenece”.*

VARIABLE INDEPENDIENTE

Conciencia sindical

VARIABLE DEPENDIENTE

Impacto que tiene el trabajador de acuerdo al compromiso que tiene dentro de la organización.

7.2 DISEÑO UTILIZADO

INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL O EX POST-FACTUM

“La investigación no experimental es sistemática y empírica; en ella, las variables independientes no se manipulan, porque ya han sucedido; las inferencias de las relaciones entre las variables se realizan sin intervención o influencia directa, y se observan tal y como se han dado en su contexto natural”. Por lo anterior se define el siguiente plan:

7.3 MUESTRA

La muestra que se aplicó mediante el instrumento de medición (cuestionario) se pretende saber que tan conciente o que perspectiva tiene el trabajador del sindicato al cual pertenece está constituida por 50 sujetos, todos residentes del DF., que oscilen dentro del rango de 18 a 70 años.

MUESTREO

El muestreo es de tipo intencional.

Del total de las 50 personas seleccionadas, se obtienen las siguientes características:

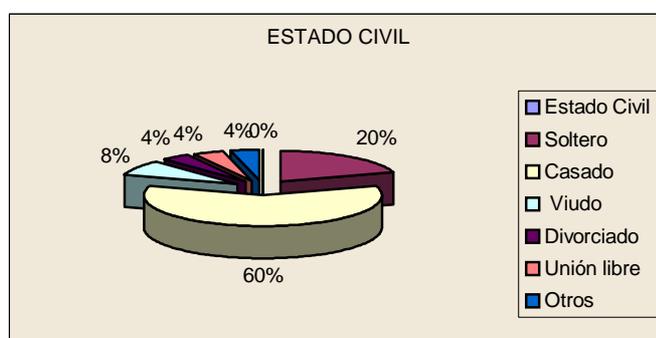
SEXO

| Sexo | Cantidad | Porcentaje |
|-----------|----------|------------|
| Masculino | 24 | 0.48 |
| Femenino | 26 | 0.52 |
| Total | 50 | 1 |



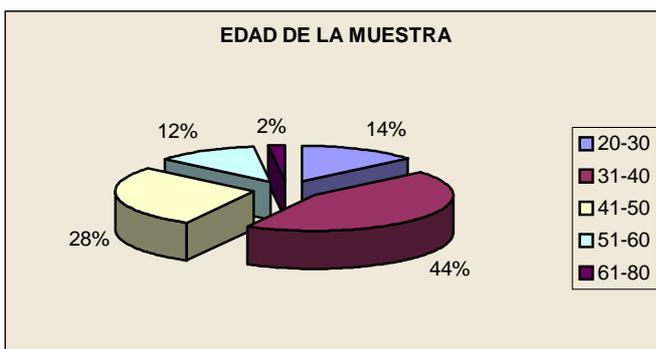
ESTADO CIVIL

| Estado Civil | Cantidad | Porcentaje |
|--------------|----------|------------|
| Soltero | 10 | 0.2 |
| Casado | 30 | 0.6 |
| Viudo | 4 | 0.08 |
| Divorciado | 2 | 0.04 |
| Unión libre | 2 | 0.04 |
| Otros | 2 | 0.04 |
| Total | 50 | 1 |



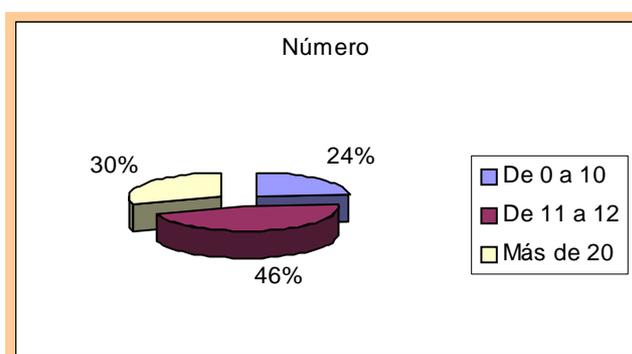
EDAD

| Edad | Número | Porcentaje |
|-------|--------|------------|
| 20-30 | 7 | 0.14 |
| 31-40 | 22 | 0.44 |
| 41-50 | 14 | 0.28 |
| 51-60 | 6 | 0.12 |
| 61-70 | 1 | 0.02 |
| Total | 50 | 1 |



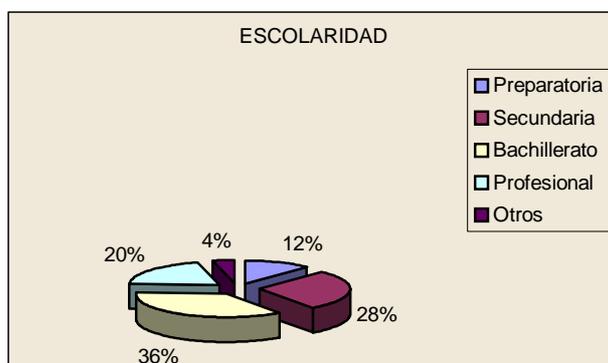
ANTIGÜEDAD

| Años | Número | Porcentaje |
|------------|--------|------------|
| De 0 a 10 | 12 | 0.24 |
| De 11 a 12 | 23 | 0.46 |
| Más de 20 | 15 | 0.3 |
| Total | 50 | 1 |



ESCOLARIDAD

| | | |
|--------------|----|------|
| Preparatoria | 6 | 0.12 |
| Secundaria | 14 | 0.28 |
| Bachillerato | 18 | 0.36 |
| Profesional | 10 | 0.2 |
| Otros | 2 | 0.04 |
| T | 50 | 1 |



7.4 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN APLICADOS

Para obtener la información que ayudará a la prueba de la hipótesis, como se mencionó anteriormente, es por medio de un instrumento de medición. En este caso, el instrumento de medición seleccionado para esta investigación se basa en la Escala Likert, llamada así porque fue desarrollada por Rensis Likert a principios de la década de 1930; su forma de presentación consiste en un conjunto de preguntas que se definen en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide una reacción a las personas a quienes se les administra en forma de cuestionario. Esta reacción se manifiesta como una opción de la escala que se adjunta a cada pregunta, ya cada opción se le asigna un valor numérico, que al acumularse, otorga a la persona encuestada una puntuación total.

CUANTIFICACIÓN DE LA ESCALA

La escala a utilizar en esta investigación para la medición de los datos que se obtendrán, cuenta con 5 ponderaciones.

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

Mismas que se incluirán en las preguntas del cuestionario que se aplicará para la obtención de información. Para cuantificar las respuestas, se utilizará la siguiente escala:

| | |
|--------------------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | = 5 puntos |
| De acuerdo | = 4 puntos |
| Indeciso | = 3 puntos |
| En desacuerdo | = 2 puntos |
| Totalmente en desacuerdo | = 1 punto |

Cabe aclarar que, en caso de que se omita alguna respuesta en cualquiera de las preguntas del cuestionario, el valor que obtendrá dicha pregunta será de 0 (cero).

Con esta escala, los datos obtenidos podrán trasladarse a un valor numérico por el cual se espera interpretar correctamente la información que se obtenga. La justificación de esta escala reside en que a mayor cantidad de puntos que se obtenga, mayor será la aceptación que se obtiene sobre la hipótesis establecida, de acuerdo a los lineamientos de la escala Likert.

CUESTIONARIO

Como se explicó, se ha diseñado un cuestionario para ser aplicado a un número determinado de trabajadores, que formarán parte de una muestra representativa. El cuestionario se aplicó a un total de 50 personas que laboran en la Universidad Autónoma Metropolitana. El cuestionario está diseñado para explorar dos variables distintivas: por una parte, que tanta conciencia sindical existe en los trabajadores, y por otra parte, el impacto que tiene esta en el compromiso del trabajador dentro de la organización. Para facilitar la cuantificación de ambas variables, se han diseñado preguntas específicas para cada aspecto: (Ver anexo A página 69)

- a) Para medir la conciencia sindical que hay en el trabajador, se diseñaron las preguntas de la 9 a la 27.
- b) Para medir el impacto que tiene dicha conciencia en su desempeño, se diseñaron las preguntas de la 1 a la 8 y de la 28 a la 31.

La puntuación que obtendrá cada trabajador seleccionado, así como cada variable se anexará en el siguiente capítulo. Una copia del cuestionario se anexa al final de este trabajo.

8. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

Se aplicó un instrumento de medición de cincuenta preguntas escala Likert, con un rango de respuestas del 1 al 5 las preguntas pretenden medir Conciencia Sindical y Compromiso del trabajador dentro de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Para el análisis de datos se tomaron en cuenta las medidas de tendencia central. Se obtuvo la moda de los datos que es la categoría o puntuación que se presenta con mayor frecuencia, en el análisis de los cincuenta cuestionarios esta medida se calculó tanto por individuo (horizontal) como por pregunta (vertical) y se tomó en consideración las puntuaciones 5 y 4 como las más aceptables tanto para evaluar el compromiso y la conciencia sindical, y se consideraron de menor grado las puntuaciones 2 y 1.

Para el análisis se consideró la escolaridad, siendo el nivel de estudio de los individuos implicados así como su antigüedad en el puesto para tratar de explicar estas tendencias. Se calculó la media siendo el promedio aritmético de una distribución. Tomando en cuenta los parámetros promedio por individuo y por pregunta para evaluar la siguiente hipótesis:

“Los trabajadores que cuenten con mayor conciencia sindical tendrán mayor compromiso hacia la organización a la que pertenece”.

Al hacer el análisis general del compromiso y conciencia sindical del trabajador los datos mostraron que es mayor la conciencia sindical con un porcentaje del 70.1% con respecto al compromiso del trabajador con un 66% . (Ver Anexos B y C pgs. 71,74)

Esto quiere decir que al tomar como referencia estos porcentajes nos muestra que aun siendo aceptable el porcentaje del compromiso del trabajador ya que sobrepasa el 50%, este no es mayor que la conciencia del trabajador y por lo tanto desecharíamos la hipótesis en este aspecto podríamos inferir que el 70.1% es relativo ya que por una parte los trabajadores de las diferentes áreas piensan de manera distinta, estamos hablando que mientras los trabajadores del área de intendencia, jardinería, cafetería son quienes están mas comprometidos con el sindicato ya que el respaldo que este da a sus afiliados es determinante en sus intereses, pero muchos de ellos tienen desconocimiento del contrato colectivo, de los reglamentos a los que adhieren, de los encuestados representan el 46 % de un total de 50 individuos, siendo un porcentaje significativo dentro de la muestra, el sindicato su manera de difundir sus logros, controversias y actividades es por medio de la gaceta que este distribuye en la Universidad, tal vez este sea el medio de hacer llegar a todos sus afiliados y de una manera sintetizada, la forma de explicar sus propuestas y su postura dentro de la organización. Pero esto no concientiza al trabajador de la estructura del sindicato y su posición dentro de este.

Por otro lado los trabajadores administrativos, aun conociendo lo que es el sindicato y su fuerte influencia dentro de la Universidad no se identifican plenamente con el sindicato y sus propuestas, claro el estar informado de sus juntas y reuniones y resoluciones a que se han llegado en las reuniones de los delegados, es importante el ser de su conocimiento pero la información es sintetizada la que les es importante, ya que solo la que modifica e influye en sus actividades es de su interés; algunos de ellos critican las tendencias y las decisiones que asume el sindicato ya que para ellos debería ser más flexible en las negociaciones con la universidad, todo esto son puntos de vista que se pudo recabar de una forma ulterior al llevar a cabo la aplicación del instrumento de investigación por comentarios que se hicieron durante este desarrollo.

Dentro del contexto de este trabajo hay que entender por *conciencia sindical a la percepción psicológica personal del trabajador de asumir el sentimiento de pertenencia, a un sindicato, que implica practicar valores que se consideran propios de él.*

Por otro lado para que se de la relación entre causa y efecto entre lo que es conciencia sindical y por ende se manifieste este sentido de compromiso hay que enfocar que se pretende establecer que es *el compromiso sindical siendo la actitud ética en el ámbito de la organización, en la cual asume el sentido de pertenencia no solo del sindicato sino de todo el sistema que engloba tanto a la organización como a este, y que esto lo lleve a desenvolverse mejor en actividades de trabajo.*

| | Conciencia | Compromiso |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Media: | 3.32 | 3.3 |
| Moda: | 4 | 5 |
| Porcentaje: | 70.1% | 66% |

Para la obtención de los porcentajes descritos, se tomo los totales, tanto de preguntas como de cuestionario para el calculo, se multiplico el total de los resultados por cien y se dividió el máximo posible de las preguntas es decir el 100%. (ver Anexos B y C pgs. 71,74)

También de manera general se puede decir que las respuestas referentes a la conciencia sindical son altas ya que la respuesta con mayor frecuencia es 4; al hacer la comparación con el compromiso sindical, la moda es de 5 lo cual nos indica también que son favorables, pero al hacer el análisis más descriptivo tanto por pregunta como por individuo, tanto de su porcentaje individual, se muestra que es mayor su conciencia que el compromiso que tiene el trabajador. (ver Anexo C pg. 74)

Por lo cual se analizará de manera mas descriptiva los casos que pudieron afectar el análisis, tomando como referencia los puntajes bajos y considerar qué factores influyeron en estas tendencias, como ya se hizo mención para esto se considero las variables de escolaridad y la antigüedad en el puesto para llevar a cabo el análisis.

Conciencia sindical.

En el análisis por pregunta las más bajas en puntuación fueron la 9,10,23,24 con modas, promedios y porcentaje de la siguiente manera:

| Pregunta | Media | Moda | Porcentaje |
|-----------------|--------------|-------------|-------------------|
| 9 | 2.9 | 2 | 58% |
| 10 | 2.2 | 2 | 44% |
| 23 | 3 | 2 | 60% |
| 24 | 2.5 | 1 | 50% |

LOS CUESTIONAMIENTOS FUERON LOS SIGUIENTES:

9.- ¿Crees que entre los trabajadores que están en la organización existe conciencia sindical?

10.- ¿Formas parte del sindicato por solidaridad a tus amigos?

23.- ¿Para entrar a la organización es necesario estar sindicalizado?

24.- ¿Crees que es perjudicial contar con un sindicato en la empresa?

Como puede apreciarse el promedio de las preguntas en sus conjunto redondeando fue de 3 lo que quiere decir que están indecisos y esto conlleva a una evaluación de inconciencia de los individuos y así lo demuestra también la moda en su promedio general a dichas preguntas con un valor de 2 y con porcentajes que van del 50% al 60% que son significativos, que podría decirse en relación a estos cuestionamientos que la conciencia sindical es baja. Puede observarse que los individuos de la muestra están de acuerdo que para entrar a la organización es necesario estar sindicalizado, y están en desacuerdo en que sea perjudicial contar con un sindicato, y además creen en un 58 % que existe conciencia

sindical entre los trabajadores. Por lo que podemos deducir que los propios trabajadores piensan que es necesario el sindicato pero que no se tiene una conciencia sindical. Ahora bien otro aspecto que se analizo de manera especial fue también los puntajes bajos por individuo es decir las respuestas que se situaron en 1. Al analizar la siguiente tabla podemos decir en relación a estos individuos que su promedio oscila en 3 y 2 con una moda de 1 en sus respuestas esto nos hace suponer que son personas que tienen muy poco conocimiento del sindicato al que pertenecen en este caso al SITUAM.

| Cuestionario | Media | Moda | Conciencia | Compromiso | Escolaridad | Antigüedad |
|--------------|-------|------|------------|------------|--------------|------------|
| 5 | 3 | 1 | 57.9 | 77 | Bachillerato | 23 años |
| 38 | 2 | 1 | 36.8 | 28 | Profesional | 13 años |
| 42 | 3 | 1 | 57.9 | 58 | Otros | 13 años |
| 43 | 3 | 1 | 51.6 | 38 | Profesional | 10 años |

Pero los factores que se consideraron fue su porcentaje total del individuo del total de sus respuestas en relación a Conciencia y comparada con su porcentaje de los resultados de las preguntas que midieron Compromiso. Como puede observarse solo los individuos 5,42 tienen los porcentajes más altos en ambos aspectos relativamente pero su respuesta más frecuente es 1 lo cual no da certeza de que no tiene conciencia sindical sino como en el primer caso del cuestionario 5 tiene 5 respuestas con este valor de 19 lo que representa 26%, otra característica que podría influir sería su antigüedad en el sindicato ya que los años que tienen entran en un rango de 10 a 23 años y ninguno de ellos tiene menos de bachillerato como escolaridad, entre estos individuos podemos decir de acuerdo al estudio y lo que interesa medir que el 50% es decir los casos mencionados si se rechazaría la hipótesis de: mayor conciencia da como consecuencia mayor compromiso pero el otro 50% es contradictorio de acuerdo a sus resultados y no se aceptaría la hipótesis.

Compromiso del trabajador.

Por lo que respecta al compromiso del trabajador encontramos que el 33% de las preguntas que miden el compromiso del trabajador hacia la organización para la cual laboran nos indica que es bajo, dicho compromiso y el 36% de los individuos encuestados nos indican este aspecto con valores en su moda de 1 y 2 y con una media entre 1 y 3, estamos hablando de 18 individuos que influyeron para determinar la tendencia a determinar que el compromiso del trabajador hacia la Universidad Autónoma Metropolitana es bajo, con un 66%.

En el análisis por pregunta las más bajas en puntuación fueron la 3,7,8,28 con modas, promedios y porcentaje de la siguiente manera:

| Pregunta | Media | Moda | Porcentaje |
|----------|-------|------|------------|
| 3 | 3.1 | 2 | 62% |
| 7 | 3.2 | 2 | 63% |
| 8 | 2.2 | 1 | 44% |
| 28 | 3 | 2 | 59% |

LOS CUESTIONAMIENTOS FUERON LOS SIGUIENTES:

- 3.- La conciencia sindical de los trabajadores es valorada para ser aceptado en un sindicato
- 7.- El estar sindicalizado te permite adaptar las condiciones de trabajo a tu gusto
- 8.- Consideras que los trabajadores sindicalizados obtienen mayor salario
- 28.- El compromiso afecta al trabajador que está o no sindicalizado

Como puede observarse la media oscila entre 2 y 3.2 lo cual indica que en promedio de estos cuestionamientos es indeciso y en desacuerdo y la moda es de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo lo cual refleja el bajo compromiso de los trabajadores hacia la organización sus porcentajes reflejan del 44% al 63% que son significativos y se puede inferir que no hay suficiente relación entre conciencia y compromiso del trabajador ya que al determinar que la conciencia es del 70.1% se esperaba que se diera un porcentaje mayor a este para afirmar la hipótesis de que a mayor conciencia mayor compromiso es decir una relación de causa y efecto que no se presenta al llevar la investigación.

| Cuestionario | Media | Moda | Conciencia % | Compromiso % | Escolaridad | Antigüedad |
|--------------|-------|------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 17 | 2.2 | 1 | 57.9 | 77 | Bachillerato | 23 años |
| 38 | 1.4 | 1 | 36.8 | 28 | Profesional | 13 años |
| 43 | 1.9 | 1 | 51.6 | 38 | Profesional | 10 años |

Como puede notarse, dos de los encuestados (cuestionario 38,43) son los que se han determinado que no tienen ni conciencia ni compromiso pero que tienen estudios profesionales y cuentan con más de 10 años trabajando en la Universidad, a estos se cree que solo les interesa cumplir con el requisito de estar sindicalizados pero que no les importa inmiscuirse en asuntos sindicales, pero que esto no conlleva a que estén comprometidos con la organización como en el otro caso que a lo mejor no tienen mucha conciencia pero que si se comprometen con la organización.

Otro aspecto que cabe hacer mención es que los datos con tendencias bajas tanto en conciencia sindical del trabajador fue del 32% mientras que en compromiso fue del 40% si determinaron que el análisis infiriera un resultado negativo para rechazar la hipótesis propuesta.

9. CONCLUSIONES

Al llevar a cabo el estudio y establecer algunos parámetros que nos permitieran describir, tendencias, actitud dentro de la organización en este caso La Universidad Autónoma Metropolitana. Se puede concluir que en base a la hipótesis que establece que: *“Los trabajadores que cuenten con mayor conciencia sindical tendrán mayor compromiso hacia la organización a la que pertenece”*, podemos afirmar que ésta hipótesis se rechaza, ya que debido a los resultados obtenidos en base al cuestionario aplicado a 50 personas que son parte del sindicato (SITUAM) dentro de la Universidad Autónoma Metropolitana, se pudo observar que los trabajadores encuestados no toman en cuenta la conciencia sindical para tener un mayor compromiso con la organización; sin embargo, los resultados arrojados mostraron que para el trabajador sindicalizado es más importante es que los trabajadores consideran que es útil el pertenecer a un sindicato que si obtienen beneficios, sin embargo no presentan un compromiso alto con la organización, es decir, el trabajador se solidariza con el sindicato cuando ve afectados sus intereses, su trabajo, las concesiones que obtiene, prestaciones, sueldo, plazas, etc.

Al llevar a cabo la aplicación de el cuestionario, algunos de ellos hicieron comentarios respecto a los beneficios que obtiene al pertenecer al sindicato, principalmente de apoyo a estos, la comprensión de que también ha habido malos manejos por algunos de sus dirigentes, como el problema de la caja de ahorro respecto a que hubo faltantes de fondos pero estos trabajadores tienen la concepción de que el sindicato es un apoyo y un organismo fuerte dentro de la organización, pero no necesariamente todo aquel trabajador sindicalizado tiene idea de las normas y estatutos del sindicato, el único medio es la gaceta que se distribuye es el medio que utiliza el sindicato para difundir sus actividades y informar a sus afiliados. El trabajador de alguna manera condiciona su compromiso con la organización de acuerdo a las concesiones que está de al sindicato y de esta manera respetar el compromiso con la organización. Al describir el análisis por variable se puede inferir:

En relación a la variable X, “conciencia sindical” la cual se pudo analizar a través de los cuestionarios que fueron aplicados, se obtuvo como resultado que no existe

conciencia sindical en el SITUAM, ya que la mayoría de los trabajadores no conoce como están delineados sus estatutos y lineamientos, cuales son sus derechos y obligaciones como sindicalizados; lo cual da como resultado que no haya una identidad verdadera como miembro del sindicato y como ya se ha mencionado el trabajador condiciona su actitud de acuerdo a los beneficios que obtiene.

En otros aspectos podemos señalar que para los trabajadores no es necesario tener conciencia sindical para ser miembro del sindicato, pero al formar parte de éste, pero que es necesario dentro de la estructura organizacional ésta situación es un requisito que por ley se tiene que considerar por parte de la empresa para que sea de cierta manera existan canales por medio de los cuales se lleven a cabo las negociaciones y solución de controversias entre las partes.

En relación a la variable Y, por lo que se refiere al compromiso que tiene el trabajador con la organización se concluye que los trabajadores sindicalizados consideran que si existe ventaja al ser miembro de algún sindicato, ya que ésta situación le puede traer beneficios adicionales en relación a los que no están sindicalizados; pero sin embargo a su compromiso esta supeditado a los logros que obtienen sus dirigentes en las negociaciones con la organización que se ven reflejados en sueldos y prestaciones pero a su vez también consideraron que existe cierta exclusión ya que ciertas decisiones se les informan cuando ya se han tomado como fue el caso del cierre de la tienda de la UAM que de alguna manera afectaba a aquellos que utilizaban su servicio, todo esto en ocasiones puede ocasionar muchos problemas para la organización, ya que cuando surge un problema entre las partes todos salen perjudicados de alguna manera; es por eso que ésta situación es controversial y esto conlleva a que el trabajador no se sienta comprometido con la organización.

Además se concluyo que para los trabajadores que si están sindicalizados es muy importante ser parte del sindicato porque de esa manera existen menos posibilidades de que puedan prescindir de su trabajo, ya que siempre será defendido ante la empresa, si ésta llega a esos límites. Para algunos trabajadores en ocasiones es más factible adaptar las condiciones de trabajo a su gusto principalmente los de intendencia y jardinería en relación a los turnos y áreas de trabajo, por el tipo de trabajo que realizan, pero la mayoría de las veces esto no es posible; debido a que estas condiciones ya están estipuladas. También se considera que los trabajadores sindicalizados no tienen mayor salario en relación a los que no lo están, ya que esto depende en gran medida del tipo de trabajo que realicen y en ocasiones de la antigüedad que tenga laborando el trabajador en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Stephen P. Robbins "Comportamiento Organizacional" 7ª edición Editorial Prentice Hall.

Davis K. "El Comportamiento Humano en el Trabajo" Editorial Mc Graw Hill.

Gibson Vancevich Donnelly "Organizaciones, Conducta, Estructura, Proceso" Edición 1985 Editorial Interamericana.

Hernández Sampieri "Metodología de la Investigación" Editorial Mc Graw Hill.

Dorwin Cartwright "Dinámica de Grupos Investigación y Teoría" Editorial Trillas.

Whitak "psicología" 4ª Edición Editorial Mc. Grawn Hill.

Kreitner R. "Comportamiento de las Organizaciones" España Editorial Mc. Grawn Hill.
www.situam.uam.mx

Dr. Ignacio Medina Núñez, Revista multidisciplinaria ESTUDIOS DE LA CIENEGA, Año 2, número 3, Abril del 2001, página 85-95, del Centro Universitario de la Ciénega, de la Universidad de Guadalajara.

Artículo del Dr. Ignacio Medina Núñez: Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos, del ITESO. Guadalajara, México. Mail: nacho@iteso.mx

Monografía De La Delegación Iztapalapa Gobierno de la Ciudad de México 1996

ANEXO A

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

Sexo: F () M ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Unión Libre ()

Edad: _____

Estudios Realizados:

Primaria () Secundaria () Bachillerato () Profesional () Otros ()

Años de antigüedad en la empresa: _____

¿Cuántos salarios mínimos percibes? De: 1 a 3 () 4 a 6 () 6 o más ()

Instrucciones:

Conteste las preguntas que se le hacen en función de la siguiente escala:

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Indeciso
- D. Desacuerdo
- E. Totalmente desacuerdo

1. ¿Encuentras alguna ventaja al ser miembro de algún sindicato?
A () B () C () D () E ()
2. ¿Encuentras alguna desventaja al permanecer en un sindicato?
A () B () C () D () E ()
3. ¿La conciencia sindical de los trabajadores es valorada para ser aceptado en un sindicato?
A () B () C () D () E ()
4. ¿El trabajador sindicalizado obtiene mayores beneficios que él que no lo está?
A () B () C () D () E ()
5. ¿Existe prioridad por parte de la empresa para los trabajadores que están sindicalizados?
A () B () C () D () E ()
6. ¿El pertenecer a un sindicato te da mayor seguridad en el trabajo?
A () B () C () D () E ()
7. ¿El estar sindicalizado te permite adaptar las condiciones de trabajo a tu gusto?
A () B () C () D () E ()
8. ¿Consideras que los trabajadores sindicalizados obtienen mayor salario?
A () B () C () D () E ()
9. ¿Crees que entre los trabajadores que están en la organización existe conciencia sindical?
A () B () C () D () E ()
10. ¿Formas parte del sindicato por solidaridad a tus amigos?
A () B () C () D () E ()
11. ¿Existe mayor integración de grupo al formar parte del sindicato?
A () B () C () D () E ()
12. ¿El trabajador está conciente de los beneficios o perjuicios que tendrá al formar parte de un sindicato?
A () B () C () D () E ()
13. ¿La conciencia sindical fomenta el compromiso del trabajador con la organización?
A () B () C () D () E ()

14. ¿Es importante para ti pertenecer a un sindicato?
A () B () C () D () E ()
15. ¿Estás de acuerdo que al ser parte de un sindicato le generará seguridad en su trabajo?
A () B () C () D () E ()
16. ¿Estas de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo que rige en tu organización?
A () B () C () D () E ()
17. ¿Consideras que los sindicatos provocan problemas a la empresa?
A () B () C () D () E ()
18. ¿Estas de acuerdo que los derechos que se te ofrecen por estar sindicalizado son los adecuados?
A () B () C () D () E ()
19. ¿Consideras que las obligaciones que se te dan por estar sindicalizado son las correctas?
A () B () C () D () E ()
20. ¿Cree usted que el estar sindicalizado beneficie al trabajador?
A () B () C () D () E ()
21. ¿El sindicato se preocupa por el bienestar de los trabajadores?
A () B () C () D () E ()
22. ¿Las propuestas que hace el sindicato a la empresa son de acuerdo a las necesidades de los trabajadores?
A () B () C () D () E ()
23. ¿Para entrar a la organización es necesarios estar sindicalizado?
A () B () C () D () E ()
24. ¿Crees que es perjudicial contar con un sindicato en la empresa?
A () B () C () D () E ()
25. ¿Estas de acuerdo que los sindicatos ayudan a que el trabajador se sienta parte de la empresa?
A () B () C () D () E ()
26. ¿El estar sindicalizado disminuye el grado de ausentismo?
A () B () C () D () E ()
27. ¿Tienes conocimiento de la responsabilidad que asumiste al formar parte de un sindicato?
A () B () C () D () E ()
28. ¿El compromiso afecta al trabajador que está o no sindicalizado?
A () B () C () D () E ()
29. ¿El estar sindicalizado fomenta mayor compromiso del trabajador hacia la organización?
A () B () C () D () E ()
30. ¿Consideras que el grado de compromiso por parte del trabajador hacia la empresa depende del beneficio que tenga por parte del sindicato?
A () B () C () D () E ()
31. ¿Cree usted que el estar sindicalizado determine un mejor desempeño en su trabajo?
A () B () C () D () E ()

ANEXO B

Cuadro A

El siguiente cuadro nos muestra, el análisis cuantitativo de la variable x la cual mide la variable de conciencia sindical, de manera vertical nos describe el número de preguntas que se le asignaron a esta variable de la 9 a la 27, la media la moda los porcentajes de los resultados obtenidos de está variable así como también de la variable del compromiso (ver anexo C) y los aspectos que se consideraron que tienen influencia en los resultados, la escolaridad y la antigüedad de los individuos de manera horizontal se describen el número de encuestados con un total de 50 personas, en la parte inferior se determino el promedio, moda y la suma total por puntaje así como las tendencias por pregunta sus porcentajes por cada una de estas y sus totales generales por cada uno de estos cálculos.

Medición de la Variable x: Conciencia Sindical

| C/P | 95 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total | Media | Moda | Conciencia % | Compromiso % | Escolaridad | Antigüedad años |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-------|------|-----------------|-----------------|--------------|--------------------|
| | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | | | | | | | |
| 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 75 | 3.947 | 5 | 78.9 | 70 | secundaria | 25 |
| 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 72 | 3.789 | 5 | 75.8 | 78 | bachillerato | 20 |
| 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 48 | 2.526 | 3 | 50.5 | 52 | otros | 20 |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 59 | 3.105 | 5 | 62.1 | 77 | secundaria | 11 |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 55 | 2.895 | 1 | 57.9 | 77 | bachillerato | 23 |
| 6 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 60 | 3.158 | 4 | 63.2 | 58 | bachillerato | 19 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 64 | 3.368 | 3 | 67.4 | 77 | secundaria | 29 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 63 | 3.316 | 5 | 66.3 | 68 | secundaria | 5 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 71 | 3.737 | 4 | 74.7 | 72 | secundaria | 9 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 68 | 3.579 | 5 | 71.6 | 78 | primaria | 2 |
| 11 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 62 | 3.263 | 3 | 65.3 | 57 | bachillerato | 8 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 75 | 3.947 | 5 | 78.9 | 60 | bachillerato | 1 |
| 13 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 54 | 2.842 | 2 | 56.8 | 53 | secundaria | 10 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|---|------|----|--------------|----|
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 86 | 4.526 | 5 | 90.5 | 87 | primaria | 18 |
| 15 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 4 | 67 | 3.526 | 4 | 70.5 | 78 | bachillerato | 9 |
| 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 58 | 3.053 | 4 | 61.1 | 60 | bachillerato | 22 |
| 17 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 79 | 4.158 | 5 | 83.2 | 45 | bachillerato | 21 |
| 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 64 | 3.368 | 4 | 67.4 | 63 | secundaria | 9 |
| 19 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 83 | 4.368 | 5 | 87.4 | 63 | primaria | 22 |
| 20 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 71 | 3.737 | 4 | 74.7 | 80 | secundaria | 1 |
| 21 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 50 | 2.632 | 4 | 52.6 | 55 | bachillerato | 20 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 81 | 4.263 | 4 | 85.3 | 73 | bachillerato | 22 |
| 23 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 67 | 3.526 | 5 | 70.5 | 80 | primaria | 21 |
| 24 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 71 | 3.737 | 4 | 74.7 | 65 | secundaria | 21 |
| 25 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 70 | 3.684 | 5 | 73.7 | 82 | profesional | 18 |
| 26 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 67 | 3.526 | 5 | 70.5 | 80 | primaria | 25 |
| 27 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 61 | 3.211 | 3 | 64.2 | 55 | secundaria | 19 |
| 28 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 64 | 3.368 | 4 | 67.4 | 58 | bachillerato | 28 |
| 29 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 61 | 3.211 | 2 | 64.2 | 62 | otros | 20 |
| 30 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 59 | 3.105 | 2 | 62.1 | 82 | bachillerato | 11 |
| 31 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 64 | 3.368 | 4 | 67.4 | 70 | profesional | 14 |
| 32 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | 3.579 | 4 | 71.6 | 58 | otros | 18 |
| 33 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 44 | 2.316 | 2 | 46.3 | 40 | bachillerato | 22 |
| 34 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 53 | 2.789 | 2 | 55.8 | 82 | bachillerato | 15 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 | 2.421 | 2 | 48.4 | 45 | bachillerato | 15 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 42 | 2.211 | 2 | 44.2 | 50 | profesional | 13 |
| 37 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 | 3.263 | 5 | 65.3 | 58 | profesional | 20 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 35 | 1.842 | 1 | 36.8 | 28 | profesional | 13 |
| 39 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 58 | 3.053 | 2 | 61.1 | 65 | profesional | 15 |
| 40 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 69 | 3.632 | 5 | 72.6 | 75 | bachillerato | 10 |
| 41 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 72 | 3.789 | 5 | 75.8 | 77 | secundaria | 25 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 55 | 2.895 | 1 | 57.9 | 58 | otros | 13 |
| 43 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 49 | 2.579 | 1 | 51.6 | 38 | profesional | 10 |
| 44 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 69 | 3.632 | 5 | 72.6 | 55 | bachillerato | 20 |
| 45 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 83 | 4.368 | 5 | 87.4 | 85 | primaria | 15 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|----------|------|----|-------------|----|--|
| 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 59 | 3.105 | 4 | 62.1 | 55 | secundaria | 20 | |
| 47 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 66 | 3.474 | 4 | 69.5 | 78 | profesional | 23 | |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 64 | 3.368 | 2 | 67.4 | 78 | secundaria | 12 | |
| 49 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 67 | 3.526 | 4 | 70.5 | 82 | profesional | 14 | |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 | 2.421 | 2 | 48.4 | 50 | profesional | 20 | |
| Total | 145 | 109 | 164 | 179 | 171 | 202 | 181 | 188 | 157 | 175 | 170 | 198 | 175 | 184 | 149 | 124 | 166 | 122 | 197 | 3156 | 3156 | | | | | | |
| ## | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 4500 | vertical | | | | | |
| Media | 2.9 | 2.18 | 3.28 | 3.58 | 3.42 | 4.04 | 3.62 | 3.76 | 3.14 | 3.5 | 3.4 | 3.96 | 3.5 | 3.68 | 2.98 | 2.48 | 3.32 | 2.44 | 3.94 | | 3.32 | 3.32 | | | | | |
| Moda | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | | 4 | 5 | | | | | |
| % | 58 | 43.6 | 65.6 | 71.6 | 68.4 | 80.8 | 72.4 | 75.2 | 62.8 | 70 | 68 | 79.2 | 70 | 73.6 | 59.6 | 49.6 | 66.4 | 48.8 | 78.8 | | 70.1 | | | | | | |

En esta parte final del cuadro A se presentan los totales de los parámetros que sirvieron para evaluar la conciencia sindical, lo cual hace mas descriptivo el análisis de los datos y sus tendencias, nos muestra los porcentajes , media moda y totales de las sumatorias por pregunta, el cuadro esta constituido por las paginas 71,72 y 73.

ANEXO C

Cuadro B

El siguiente cuadro nos muestra, el análisis cuantitativo de la variable Y la cual mide la variable del compromiso del trabajador, de manera vertical nos describe el número de preguntas que se le asignaron a esta variable de la 1 a la 8 y 28 a la 31 la media la moda los porcentajes de los resultados obtenidos de esta variable de manera horizontal se describen el número de encuestados con un total de 50 personas, en la parte inferior se determinó el promedio, moda y la suma total por puntaje así como las tendencias por pregunta sus porcentajes por cada una de estas y sus totales generales por cada uno de estos cálculos.

Medición de la variable y: Impacto que tiene en el compromiso del trabajador de la organización.

| C/P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 28 | 29 | 30 | 31 | Total | Media | % | Moda |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|-------|-------|-------|------|
| 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 42 | 3.500 | 70 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 3.917 | 78.33 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 31 | 2.583 | 51.67 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 46 | 3.833 | 76.67 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 46 | 3.833 | 76.67 | 4 |
| 6 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 35 | 2.917 | 58.33 | 2 |
| 7 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 46 | 3.833 | 76.67 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 41 | 3.417 | 68.33 | 5 |
| 9 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 43 | 3.583 | 71.67 | 2 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 3.917 | 78.33 | 5 |
| 11 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 2.833 | 56.67 | 3 |
| 12 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 36 | 3.000 | 60 | 2 |
| 13 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 32 | 2.667 | 53.33 | 2 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 | 4.333 | 86.67 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 47 | 3.917 | 78.33 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 | 3.000 | 60 | 4 |
| 17 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 27 | 2.250 | 45 | 1 |
| 18 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 39 | 3.250 | 63 | 2 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-----|
| 19 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 38 | 3.167 | 63.33 | 5 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4.000 | 80 | 4 |
| 21 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 33 | 2.750 | 55 | 2 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 3.667 | 73.33 | 4 |
| 23 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 48 | 4.000 | 80 | 5 |
| 24 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 39 | 3.250 | 65 | 2 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 4.083 | 81.67 | 4 |
| 26 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 48 | 4.000 | 80 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 33 | 2.750 | 55 | 2 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 35 | 2.917 | 58.33 | 2 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 37 | 3.083 | 61.67 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 | 4.083 | 81.67 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 42 | 3.500 | 70 | 4 |
| 32 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2.917 | 58.33 | 2 |
| 33 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2.000 | 40 | 2 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 | 4.083 | 81.67 | 4 |
| 35 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 | 2.250 | 45 | 2 |
| 36 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 2.500 | 50 | 4 |
| 37 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35 | 2.917 | 58.33 | 5 |
| 38 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 17 | 1.417 | 28.33 | 1 |
| 39 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3.250 | 65 | 4 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 45 | 3.750 | 75 | 4 |
| 41 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 3.833 | 76.67 | 5 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 35 | 2.917 | 58.33 | 2 |
| 43 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 23 | 1.917 | 38.33 | 1 |
| 44 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 33 | 2.750 | 55 | 2 |
| 45 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 51 | 4.250 | 85 | 5 |
| 46 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 33 | 2.750 | 55 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 47 | 3.917 | 78.33 | 4 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 47 | 3.917 | 78.33 | 4 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 49 | 4.083 | 81.67 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 2.500 | 50 | 2 |
| Total | 213 | 161 | 154 | 182 | 161 | 187 | 158 | 111 | 148 | 173 | 161 | 156 | 1965 | | | |
| Media | 4.26 | 3.22 | 3.08 | 3.64 | 3.22 | 3.74 | 3.16 | 2.22 | 2.96 | 3.46 | 3.22 | 3.12 | | | 3.275 | 3.3 |
| Moda | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | | | 5 | 5 |
| % | 85.2 | 64.4 | 61.6 | 72.8 | 64.4 | 74.8 | 63.2 | 44.4 | 59.2 | 69.2 | 64.4 | 62.4 | | | 65.5 | |
| 100% | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | | | 3000 | |

Ver.

En la parte final del cuadro B describe el concentrado de datos y sus totales que se utilizaron para el cálculo de la moda, media, sumatoria así como el porcentaje que nos muestra de manera horizontal que sirvieron de parámetros para evaluar el compromiso del trabajador tratando de ser más descriptivos en el análisis de este estudio, el cuadro está conformado por las páginas 74 y 75.