

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

*24/ 91*



**SERVICIOS Y PRESTACIONES  
AL PERSONAL OBRERO  
DE LAS ARTES GRAFICAS**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**PRESENTAN**

**MARIBEL BUENROSTRO QUIJANO  
GLORIA ROSALBA ZARATE GARDUÑO  
GRACIELA BARRAZA ACOSTA  
ROSARIO CARMONA RAMIREZ**

**DIRECTOR DEL SEMINARIO  
LIC. JOSE G. ARRIAGA GONZALEZ**

**MEXICO, D.F.**

**1981**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

# I N D I C E

	Pag
1.- Introducción.	2
2.- El Sindicalismo en México.	5
2.1.- Contratación Colectiva.	87
2.2.- Salarios.	103
2.3.- Servicios y Prestaciones.	115
3.- Identificación del problema.	128
4.- Formulación de la Hipótesis.	130
5.- Delimitación del Universo.	134
6.- Conocimiento del Medio.	137
(Historia de las Artes Gráficas)	
7.- Determinación de Objetivos.	145
8.- Determinación de la Muestra.	147
9.- Instrumentos de la Investigación.	153
- Entrevista.	
- Cuestionario.	
10.- Analisis e interpretación de los datos.	170
11.- Conclusiones y Recomendaciones.	259

I N T R O D U C C I O N

## INTRODUCCIÓN

Como consecuencia del cambio de impresiones y exposición de motivos por parte de los integrantes del presente seminario, consideramos interesante llevar a cabo un estudio representativo de los Salarios así como los Servicios y Prestaciones que se estipulan a nivel operativo en una organización, -- como respaldo a tal inquietud y por la inflación galopante -- por la cuál atraviesa actualmente el país, es importante conocer bajo que bases y reglas se determinan estos renglones en cualquier organización porque mediante el conocimiento al respecto, bien se pueden obtener elementos fehacientes y confiables que permitan, para toda aquella persona que se interese en estos factores, tener un marco de referencia que coadyuve a la administración de los mismos bajo parámetros realistas y sobre todo de que se percaten de qué tan empírico o científico es el manejo de dichos renglones.

A la vez estamos seguros de que con la concepción realista de lo que suele suceder referente a estos renglones para todas aquellas personas interesadas en la materia tendrán a su alcance comparativos de cierta significación que enriquezcan la conducta a adoptar en una intervención directa o indirecta y menos teórica para el buen éxito en la negociación -- de estos renglones tan importantes para cualquier empresa, -- sin olvidarse de que su descuido o beligerancia pueden ser de efectos trascendentales y negativos para el mismo ente socio económico de que se trate.

En cuanto al papel que le corresponde en las organizaciones al Licenciado en Administración por la carencia de orientación resulta confuso, aunque concientes debemos de estar -- que dependiendo de las características y personalidad que cada egresado de está Licenciatura y previa identificación con la función que la persona se considere capaz de desempeñar -- puede estar en condiciones de que su actuación en el terreno profesional será del todo positiva y por lo que corresponde a

los factores, motivos de la presente investigación, su desempeño puede cristalizarse en todo un éxito.

EL SINDICALISMO EN MEXICO

## CAPITULO I

### LAS PRIMERAS ORGANIZACIONES OBRERAS EN EL SIGLO XIX.

#### 1.1. Antecedentes

Los primeros organismos formados, más bien que organizaciones obreras fueron mutualidades (asociaciones integradas para ayudarse con la formación de un fondo económico común), y cuando se organizan algunos sindicatos (en el período de la república restaurada, de 1867 a 1876) éstos se basaban en una lucha política anarquista. En vez de velar por los intereses generales de los trabajadores, se integraron las asociaciones para ayuda personal, como fraternidades. Esto es fácil de comprender si consideramos que, en su mayor parte, estaban formadas por artesanos y trabajadores independientes (sastres carpinteros, etc.). En la capital de México se fundó la "Sociedad Política Fraternal", que buscaba la igualdad del trabajador y el capital, la abolición de la pena de muerte, independencia municipal, etc. Se establece también el Banco Social de Trabajo cuya finalidad era buscar empleos a los desocupados, establecer talleres y hacer préstamos.

Este tipo de sociedades se reprodujeron prolíficamente por la provincia. Sabido es que para sostener una asociación mutualista el afiliado ha de aportar cuotas mutuales y posteriormente recibir los beneficios de ella, pero el trabajador no podía gravar más su salario, debido a que este no le bastaba para la solución de sus problemas económicos más ingentes.

De cualquier forma el mutualismo cedió su lugar al cooperativismo y al sindicalismo, debido a su inoperancia.

El anarquismo aparece en su forma más elemental; el cooperativismo es tenido en nuestros casos como el medio más idóneo para reducir el poder de las tiendas de raya a través de la formación de cooperativas de consumo. Tampoco dieron resultados efectivos. Entre los defensores más destacados de este movimiento, contamos al sastre José María González, a Juan Nepomuceno Adorno y Polonio C. Rhodakanaty, Fourierista griego éste.

El sindicalismo aparece como superación del mutualismo y del cooperativismo. En esta época en cuando aparecen los gremios ferrocarrileros, las ligas de carpinteros, tranviarios, cigarreros, panaderos, etc. Las consignas mutualistas y cooperativistas pasan a segundo plano, reclamándose el aumento de salarios, disminución de la jornada de trabajo, educación, indemnizaciones, etc. (1)

## 1.2. EL MOVIMIENTO OBRERO REVOLUCIONARIO EN LA PRIMERA DECADA DEL SIGLO XX.

### 1.2.1. EL FLORES MAGONISMO.

A principios del presente siglo los hermanos Flores Magón organizaron el Partido Liberal Mexicano, de tendencias --anarcosindicalistas, cuyo órgano oficial (Regeneración) circulaba en los hogares mexicanos subrepticamente. Este partido pretendía establecer:

- 1.- La jornada de trabajo de 8 horas y elevar el "standard" de vida de las clases trabajadoras.
- 2.- Reglamentar los servicios domésticos y el trabajo a domicilio.
- 3.- Garantizar el tiempo máximo de trabajo y el salario mínimo.
- 4.- Evitar el trabajo a menores de 14 años.
- 5.- Obligar a los patronos a crear condiciones higiénicas de vida para los trabajadores, y a resguardarlos de peligros.
- 6.- Establecer las indemnizaciones por accidente de trabajo.
- 7.- Declarar nulas las deudas de los campesinos con sus amos.
- 8.- Evitar que los patronos pagaran en otra forma que no fuera con dinero en efectivo y suprimir las tiendas de raya.
- 9.- Prohibir las multas a los trabajadores, así como descuentos a su jornal; o bien que le fuera retardado -

el pago de éste por más de una semana, o bien que se le negara el pago inmediato de lo ganado al que se separare de su trabajo.

- 10.- Obligar a las empresas y negociaciones a utilizar a una mayoría de mexicanos como empleados, y a no diferenciar, en el pago de sueldos, a los extranjeros, - de éstos hacer obligatorios el descanso dominical.

Pesando a vías de hecho, El Partido Liberal Mexicano encabezó los levantamientos de Viesca y las Vacas, Coahuila, 1906 que aunque, fueron sofocadas enseguida, vinieron a fortalecer el espíritu de rebeldía de las grandes masas explotadas en México.

Por su parte el joven proletario mexicano no permanecía inactivo. La propaganda magonista penetraba a su seno y lo empujaba a organizarse.

En 1906 surgió, al fin, en la región fabril de Orizaba, - El Gran Círculo de Obreros Libres con caracteres de organización de resistencia y luchando por reivindicaciones económicas.

En este mismo año 10,000 mineros de los minerales de Cananea, Sonora; se declararon en huelga. En sus demandas exigían; aumento de salario hasta \$ 5.00 pesos y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas; el 75% de empleados mexicanos y el derecho a ascenso para los mismos, de acuerdo con sus actitudes.

La huelga fue reprimida de la manera más criminal por empleados y rangers norteamericanos con la complicidad del gobierno del general Díaz, (prohibiendo las huelgas). (2)

Siete meses más tarde, los trabajadores textiles de Orizaba llevaron a cabo un movimiento de mayores proporciones. Tanto en un caso como en el otro los Flores Magón tuvieron influencia.

Respecto al capital y el trabajo, el programa se limitaba a demandar reformas en el horario de trabajo, mayores salarios, prohibición del trabajo infantil, casas, abolición de deudas, pago en efectivo, etc. "Ahora se pretende cortar de"

raíz los abusos de que ha venido siendo víctima el trabajador y ponerle en condiciones de lucha contra el capital sin que - su posición sea en absoluto desventajosa" por lo que el obrero tendrá que entablar una lucha" contra el capital en el campo libre de la democracia" por el momento el Flores Magonismo se limitaba a hablar de reformas burgueses, y a sostener una simple posición liberal.

Sin embargo para Septiembre de 1911, lanzan un manifiesto donde presentan sus claras posiciones anarquistas que influirían en la "Casa del Obrero Mundial". Proclaman la abolición de la propiedad privada, la que crea el ambiente "dentro del cual se asfixian la libre iniciativa y la libre asociación de los seres humanos" aboliendo la propiedad privada, el gobierno no tiene razón de existir pues es un órgano al servicio de los propietarios. "La iglesia cuyo objetivo es aplacar la rebeldía contra la opresión, igualmente desaparecerá". La tormenta se recrudece día a día dicen los Flores Magón. Para -- ellos la expropiación de la burguesía sería obra de las armas del pueblo, y no sólo se apropiarian de la tierra, sino de -- las fábricas. Veamos cómo suponían los Flores Magón que se -- construiría la nueva sociedad: "no hay que esperar nada nuevo de los gobiernos y ..." la emancipación de los trabajadores -- debe ser obra de los trabajadores mismos". "no nos dejemos -- guiar por los directores; que cada quién sea el amo de sí mismo; que todo se arregle por el consentimiento mutuo de las individualidades libres".

Como se puede ver en el anarcosindicalismo de los Flores' Magón, encontramos el desprecio por la organización política, lo que apartaba a los obreros de los organismos burgueses y -- proclamaba la lucha independiente de los trabajadores, pero -- al mismo tiempo los ponía a merced del movimiento espontáneo' debido a que la fuerza del pueblo se atomizaba entre las individualidades dispersas. El llamado al reinado de las " individualidades libres", indirectamente proclamaba el dominio de las organizaciones burguesas militantes. Se muestra también' con claridad su posición respecto a la propiedad.

Las industrias serían propiedad de los obreros, y el intercambio contaría con el consentimiento de éstos. Sería una propiedad de tipo cooperativo.

El anarcosindicalismo aparece pues, como un movimiento - que marcha en desacuerdo con el movimiento histórico, social' y económico. Esta posición del Floresmagonismo es perfectamente explicable si consideramos la situación represiva en -- que se había vivido en el porfirismo, que no permitía la más' mínima libertad política e individual; que hacía recelar de - cualquier autoridad e incluso de la dictadura del proletaria- do, etapa que los obreros deben comprender y realizar como pa- so transitorio entre el capitalismo y la sociedad sin clases.

De cualquier manera la acción del Floresmagonismo solo - se desarrolló en un movimiento espontáneo. anárquico, que no' organizó a los trabajadores, sino sólo los llamó a la lucha.  
(3)

#### Consideraciones:

A) Las sociedades mutualistas organizadas del país, antes y durante el porfiriato, no constituyeron en sí un principio organizativo capaz de iniciar la lucha de clases, de ahí que se tolerara la existencia de éste tipo de asociaciones cuya finalidad era el procurarse entre sus miembros la ayuda mutua.

B) A diferencia de las sociedades mutualistas los círculos obreros, aun cuando fueron mezcla del cooperativismo y mutualismo, con alguna característica, del sistema gremial se distinguen por tener algunas funciones propias de lo que hoy conocemos como sindicato de trabajadores.

#### BIBLIOGRAFIA

- (1) Severo Iglesias. Sindicalismo y Socialismo en México. -- Ed. Grijalba, México 1970. p.p. 27-30.
- (2) José Mancisidor. Síntesis Histórica del movimiento Social en México. Segunda Ed. CEHSMD 1976. p.p. 25-28.
- (3) Severo Iglesias. op.cit., p.p. 33-36.

## 1.2.2. CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

### 1.2.2.1. EL MADERISMO Y LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

La casa del obrero mundial vio la luz, en parte, como resultado de la difundida frustración que imperaba ante la confusión y falta de dirección de la gran ola de actividad obrera que siguió con el derrumbamiento de Porfirio Díaz. Sus orígenes inmediatos fueron la creación en julio de 1912 del -- gran grupo anarquista luz que se convirtió en el centro de -- reuniones de las personas activas de los círculos obreros y -- anarquistas. La idea primordial de este grupo era la de establecer en México una escuela racionalista o semejanza de la -- que fundó en Barcelona, España, a principios del siglo XX el maestro Francisco Ferrer Guardia.

La casa del obrero fue sui-generis pues al quedar constituida se aparta de formulismos, por esa razón no se elaboró Declaración de Principios ni Estatutos, no se estructuró como Federación de Sindicatos Obreros y menos aun, como Confederación Nacional. (4)

También es cierto que al adoptar la casa del obrero de hecho, un programa sindicalista, y al proponer como método de lucha a los industriales y no los políticos y como tácticas -- la acción directa y violenta, el sabotaje, boicot y la huelga ordinaria como ensayo de la clase obrera para culminar con -- una huelga general, estas ideas y estas prácticas van a ejercer influencia definitiva formativa sobre varias generaciones de líderes obreros que convinieron a ello; entre los cuales podemos mencionar a Luis M. Morones, Celestino Gasca, Salvador Alvarez, Samuel Yurico, Eduardo Moneda, mismo que al -- transcurrir el tiempo se convertiría en líderes de la poderosa Confederación Regional Obrera Mexicana.

### 1.2.2.2. EL CARRANCISMO Y SU RELACION CON LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

En los tiempos de la lucha en Villistas y Zapatistas -- por un lado y Constitucionalistas por el otro, los dirigentes de la casa se abstuvieron de participar por unos u otros viend -- do en aquel conflicto simplemente una pugna por el poder que'

a ellos también en este sentido bajo la influencia del anarquismo, no les interesaba. (5)

Sin embargo el anarcosindicalismo como teoría y como práctica de la organización sindical no duraron mucho tiempo por que la guerra civil obligó a los trabajadores a tomar partido al firmar el 17 de Febrero de 1915 (6) un pacto entre los representantes de la casa y Rafael Subaran Company en representación del primer jefe del ejército constitucionalista, en virtud del cual los trabajadores se comprometían a formar batallones para ayudar a la victoria del bando constitucionalista y este adquiría la obligación de prestar su apoyo a los representantes de la Casa del Obrero Mundial para que organizaran a la clase trabajadora en todo el país, con la firma de este pacto, la tesis del no reconocimiento del orden jurídico creado por la burguesía y del Estado que la representaba, dejo de existir en el seno de la Casa del Obrero Mundial, sentándose las bases para establecer un nuevo tipo de sindicalismo "El Sindicalismo de Colaboración " y con ello la práctica de lucha que habría de presindir a los sindicatos como ideología "El Reformismo Sindical". Este nuevo tipo de sindicalismo bajo la protección del constitucionalismo mediante una alianza trajo como consecuencia que la Casa del Obrero Mundial se fortaleciera cuantitativamente en cualquier territorio conquistado por los constitucionalistas, se constituiría una filial de la casa estableciéndose en la mayoría de los Estados, en sus declaraciones siguen manteniendo los antiguos principios anarquistas, anunciando la organización de un congreso obrero con el fin de crear una Confederación General de Trabajadores que se incorporara a la internacional, sostiene la difusión de la enseñanza racionalista para los obreros a través de escuelas y ateneos obreros, y la consolidación de sindicatos fuertes que puedan defender los derechos de los trabajadores en una línea de abstencionismo político. Ante esta situación empezaba a ver fracturas en el interior de la casa, pues una fracción buscaba acercarse y participar más con el Estado en tanto que la otra buscaba preservar una autonomía relativa respecto al Estado así como el mantenimiento de los princi--

pios anarcosindicalistas.

Por una parte había gran servilismo de algunos líderes de la casa respecto al Estado, en tanto que otros multiplicaron sus demandas ocasionando importantes movilizaciones obreras. (7)

#### Consideraciones:

A) Con el fin de adoctrinar a la clase obrera se establece en la capital de la república la Casa del Obrero Mundial. Una segunda pauta de la casa es la de ser (después de ser firmado el pacto con el ejército constitucionalista) el centro - propagandista y organizador de la clase trabajadora.

B) La corriente ideológica predominante entre las organizaciones de la Casa del Obrero Mundial fue el anarquismo y la práctica sindical el anarcosindicalismo deviniendo más tarde en un sindicalismo de colaboración.

#### Notas Bibliográficas

- (4) José Luis Araiza. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Ed. Casa del Obrero Mundial. Tomo III. 2da. Ed. --- 1975 México. p. 17.
- (5) Arnoldo Cordova. La Ideología de la Revolución Mexicana. La Formación del Nuevo Régimen. Ed. Era 2da. 1973 p. 206
- (6) ibidem p.p. 458-461
- (7) José Luis Reyna y otros. Introducción a la Historia de las Organizaciones Obreras en México 1912-1966. El colegio de México 1976 p.p. 18-19.

### 1.2.3. ANTECEDENTES SOBRE LA ORGANIZACION DE LAS CENTRALES OBRERAS EN MEXICO.

Cerrada La Casa del Obrero Mundial (Enero de 1916) y acosados sus dirigentes por el gobierno carrancista "El movimiento sindical responde organizando un congreso obrero en la Ciudad de Veracruz, convocado por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal en el cual se organiza la confederación del trabajo de la Región Mexicana que constituye a pesar de su breve existencia, un importante antecedente del movimiento obrero organizado". En su declaración de principios resurgen con fuerza dos posiciones radicales aceptando el principio de la "Lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción.

Como procedimiento de lucha contra la clase capitalista se plantea la "Acción Directa" como medio de lucha y se sienta como principio la exclusión de toda clase de actividad política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno o a un partido o personalidad que aspire al poder gubernativo "Excluyendo de la confederación a cualquier miembro que acepte un cargo público de carácter administrativo. "A fin de garantizar la absoluta independencia de la confederación". Se aceptaría en el seno de la misma a toda clase de trabajadores manuales e intelectuales, siempre que estos últimos estén identificados con los principios aceptados y sostenidos por la confederación, sin distinción de credos, nacionalidad o sexo.

Los sindicatos serían de resistencia "Exclusivamente". Se reconoce a la escuela "Racionalista" como la única que beneficia a la clase trabajadora. (8)

Como puede verse, la confusión de principios es grande: frente a la "Socialización de los medios de producción", que aceptan, rechazan la política y reducen su actividad a una lucha económica, iniciándose así una serie de actividades, huelgas, paros por jornales más equitativos y jornadas más humanas de trabajo.

Fracasando el intento de unificar en una central nacional a los trabajadores del país, un año después (1917) se realiza otro através de un congreso celebrado en Tampico, donde asistieron delegados de todas las organizaciones importantes. En donde se aprobaron resoluciones que asentaban el derecho de libre asociación recomendaban la organización sindicalista y se aconsejaba a los obreros limitar la familia cuando la situación económica era grave. Lo más importante de éste congreso fue el deslindamiento de las corrientes en el movimiento obrero nacional: Socialista, Sindicalista, Revolucionaria y Sindicalista Reformista.

Estos dos congresos serían el antecedente de la creación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (Crom). Las organizaciones obreras de Tampico se congregaron el 13 de Diciembre de 1917 y acuerdan convocar a la realización de un congreso obrero para formar una organización nacional. Este congreso se reunió el 1º de Mayo de 1918 en la Ciudad de Saltillo allí se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana (Crom)

#### 1.2.3.1. EL SURGIMIENTO DE LA C.R.O.M.

Establecidas las reglas del juego (en su aspecto formal) en cuanto a la participación de los trabajadores dentro del sistema que institucionalizó a través del artículo 123 los derechos de huelga y asociación de los trabajadores, el estado promueve la organización de éstos con la finalidad de ejercer más tarde el control de la clase obrera por medio de sus dirigentes; para tal efecto Venustiano Carranza a través de un cercano colaborador suyo, Gustavo Espinoza Mireles (Gobernador de Coahuila) auspicia la celebración de un congreso obrero que se verificaría en Saltillo en Mayo de 1918. A dicho congreso asistieron representantes de los trabajadores de varios estados de la República, notándose la ausencia de los delegados de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal quienes se niegan a participar con la representación oficial, por considerar que se trataba de aprovechar la reunión con fines de carácter político por parte del gobernador quien se comprometió a pagar

los gastos de los delegados. Un acuerdo de consejo federal, - sin embargo, dió oportunidad para que algunos sindicatos del - Distrito Federal enviaran al congreso a sus delegados con la re- presentación particular de los sindicatos, destacando entre -- ellos la figura de Luis N. Morones quien participa activamente en los trabajos del congreso, que entre sus decisiones más im- portantes acuerda el establecimiento de una organización obre- ra nacional, "La confederación Regional Obrera Mexicana" C.R.- O.M. de la cual sale electo como Secretario General.

#### SU IDEOLOGIA.

El reformismo fué la corriente de pensamiento obrero -- que mejor se ajustó al contenido del artículo 123 de nuestra - carta magna.

Desde el congreso de 1916, en Veracruz, se nota la ten- dencia: se descarta la lucha política y se maniat a la clase' obrera condenandola a la lucha económica, pues se prohibía a - los miembros de los organismos sindicales el apoyo a algún par- tido político e implícitamente, se les impedía la formación de un partido obrero.

En el congreso de 1917, en Tampico, el movimiento obre- ro recibe otro fuerte golpe al condenar la lucha ideológica de "Grupos Doctrinarios" única forma de desarrollar tareas en pro de la formación de un verdadero organismo obrero revoluciona- rio dada la desorientación existente provocado por los refor- mistas y anarquistas, que coincidían en no estar de acuerdo -- con la acción política. El congreso de Saltillo en 1918, care- ce de lucha ideológica, y la que tiene lugar es de poca altura: lucha de nacionalistas contra una tendencia a afiliarse a la - internacional, que nada significaba dado que no se comprendía' la lucha obrera revolucionaria.

Los principios que sustentaba el movimiento obrero van' poco a poco degenerando. De las socialización de los medios - de producción, propugnada en Veracruz, se pasaba a la lucha -- por la descentralización de la propiedad, cayendo en una posi- ción agraria reformista que sólo buscaba el reparto de tierras pero no la desaparición del sistema, y en el problema obrero -

se abandona la lucha para buscar sólo una mayor participación' en la distribución de la riqueza.

En la cuestión de las tácticas y principios de lucha se acepta formalmente la lucha de clases, pero se reduce al marco económico; la táctica adopta la forma de acción directa anarquista (Reducida, por supuesto, al marco de la lucha económica excluyendo todo uso de violencia) y se llega a la acción múltiple, dejando abierta la puerta a la participación política.

Como ya se ha hecho una fuerte labor contra los principios revolucionarios, esa acción política tiene un contenido burgués: una política para conseguir concesiones y no encaminada hacia la revolución proletaria, que consistiría en la lucha por la organización y politización de la clase obrera tareas dirigidas hacia la toma del poder y la construcción del socialismo.(9)

#### SU ESTRUCTURA.

Para 1926 Vicente Lombardo Toledano afirmaba" la CROM - esta organizada de la siguiente manera. La unidad es el sindicato de oficio que reúne a los trabajadores de igual ocupación o del mismo establecimiento, con el nombre de sindicato, unión liga o sociedad. La agrupación de sindicatos del mismo lugar' o de una región de producción homogénea, forma la federación local; las federaciones locales forman la federación de estados, correspondiendo a una entidad de la Federación Política o República Mexicana.

Además de las federaciones de estado, la CROM cuenta actualmente con cuatro federaciones nacionales de industria; la de artes gráficas, la de puertos, la de ferrocarriles, y la de teatros, el conjunto de todas federaciones forman la CROM.

Su gobierno descansa en el respecto a la libertad interior del sindicato en sus asuntos propios que no trascienden - al organismo local o general. Según la importancia de los problemas la dirección de éstos pasa a la federación local o a la del estado, la del estado a la federación nacional (cuando - - existe), y finalmente, al comité central de la CROM que es el encargado de ejecutar los acuerdos de la organización obrera -

reunido en asambleas generales, de vigilar por el cumplimiento de la constitución de la misma y de dictar medidas necesarias, de interés general, que indique el momento.

La asamblea de la CROM, llamada convención, se forma -- con los delegados directos de todos los sindicatos y federaciones que la constituyen, sólo a la convención le compete el derecho de reformar la constitución de la CROM y sus decisiones generalmente constituyen el programa de acción hasta la reunión siguiente, toca a la convención también el nombramiento del comité central. Esta se compone actualmente de un secretario general, un secretario de agricultura, un secretario de hilados y tejidos, un secretario de transportes y de siete jefes de departamento: el de organización, el de minas y fundiciones el de asuntos internacionales, el de educación, el de espectáculos públicos, el de propaganda y publicidad y el de estadística y tesorería, además, los secretarios generales de las federaciones nacionales de industrias, están adscritos al comité central como secretarios de éste. Adscrita también al comité central, acaba de organizarse la comisión técnica consultiva, dividida en secciones; de industrias textiles, de minas y fundiciones, de transportes y comunicaciones, de construcciones de industrias del cuero y similares, de industrias eléctricas, de artes gráficas, de las industrias de la madera, de agricultura e industrias agrícolas, de industrias químicas, de investigaciones generales y estadística y sección de derecho y de consultas legales; que se ocupa de realizar investigaciones -- técnicas, científicas y de proponer soluciones y programas de acción para los diversos problemas y conflictos de la competencia del comité central. (10)

Es necesario hacer notar que para 1924 la CROM contaba con 75 federaciones obreras en toda la república y aproximadamente 1,105 sindicatos. La estructura de organización formal aparente "Democrática" contrastaba con la existencia en el seno de la CROM con un conjunto de dirigentes conocidos como -- "Grupo Acción" que era encabezado por Morones y lo integraban los socios de confianza del líder.

Al parecer las funciones principales del grupo eran entre otras:

- 1.- Ejercer el control de las organizaciones sindicales (Principalmente a nivel estatal) influyendo en la elección de dirigentes que respondieran a los intereses del grupo.
- 2.- Controlar las comisiones en los sindicatos más importantes.
- 3.- Obtener para los miembros del grupo casi la totalidad de los puestos de elección popular.
- 4.- Obtener para el grupo puestos administrativos en el gobierno.

#### SUS RELACIONES CON EL GOBIERNO.

Los gobiernos del general Alvaro Obregón y Plutarco -- Elías Calles, subsidiaron abierta y secretamente a esta poderosa central, y le dieron participación a sus dirigentes en puestos administrativos y de elección popular a tal grado que en 1926 ya había colocado la CROM en el gobierno a un secretario de estado, dos jefes de departamento, cerca de 40 diputados, 11 senadores al congreso de la unión y dos gobernadores, lo que desde luego en esta época le da una gran influencia en la vida política del país.

Como se puede observar, la actitud tomada por ésta importante central denota una política colaboracionista con el régimen en turno, muestra palpable de ello son las candidaturas de Obregón y de Elías Calles, apoyados en su momento por el Partido Laborista Mexicano. Fortalecidos los lazos de unión entre la CROM y el Estado, algunos sectores de los trabajadores cuyos líderes no encontraron acomodo en el nuevo aparato sindical, o bien, porque no se ajustaron a la línea trazada por la nueva central formada en 1918 y auspiciados por representantes de varias tendencias ideológicas se dieron a la tarea de formar nuevas centrales obreras, pues veían la organización de los trabajadores con finalidades distintas. Estas nuevas centrales obreras contrastaban entre sí; unas sostenían el sindicalismo cristiano y otras hacían fé de la ideología anarcosindicalista, resabio de la casa del obrero mundial.

1.2.3.2. LA CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES  
(C.G.T.)

SU NACIMIENTO.

"La federación comunista del proletariado mexicano convocó a la celebración de un congreso, que debería de reunirse en el salón de actos del museo nacional, a partir del día 15' de Febrero de 1921 (11). El que después de ocho días de liberaciones sobre la situación por la que atravesaba el movimiento obrero, decide formar la Confederación General de Trabajadores, C.G.T., con una clara tendencia revolucionaria: reconoce al Partido Comunista Mexicano PCM, como la única organización netamente revolucionaria.

Es necesario hacer notar, que en la constitución de esta confederación tienen participación activa dirigentes y asociaciones de clara tendencia anarcosindicalista, que habían abandonado la CROM o que habían recibido formación ideológica en la casa del obrero mundial.

El primer congreso de la CGT: El día 4 de Septiembre de 1921 inició sus labores el primer congreso obrero de la -- CGT, produciéndose durante su desarrollo un choque ideológico entre anarquistas y comunistas al someterse a votación su separación de la internacional roja a la cual, se había adherido el 4 de Abril de 1921.

Este hecho provoca que se retiren del congreso el partido comunista y la federación de jóvenes comunistas del Distrito Federal. "A partir de ese momento las ideas anarquistas predominan en esta central, por este motivo se convierte en un acérrimo enemigo de la CROM, a la que ataca denunciando constantemente la corrupción de los líderes cromistas así como sus vinculaciones políticas con el estado, las que no reflejaban el interés de la clase trabajadora. La Confederación General de Trabajadores organizó y dirigió importantes movimientos huelguísticos y trató por todos los medios a su alcance debilitar el poder y el control de la CROM". (12) Esta organización la Confederación General de Trabajadores no contó con el apoyo del gobierno quien no veía con buenos ojos

la propagación de las ideas anarcosindicalistas, ya que agrupaba en su seno principalmente a los trabajadores de la industria textil y del transporte que fueron motivo de enconadas luchas entre la CGT y la CROM para lograr su control.

### 1.2.3.3. LA CONFEDERACION NACIONAL CATOLICA DEL TRABAJO (CNCT)

En Marzo de 1922, mediante un congreso obrero católico celebrado en la Ciudad de Guadalajara, se organiza la confederación nacional católica del trabajo, con objeto de llevar a la práctica la encíclica Rerum Novarum dirigida por el Papa León XIII, a los obispos de todo el orbe católico; el 15 de Mayo de 1891 que se concibe como un tipo de corporativismo -- ajeno al sindicalismo de estado, que ve la solución a los problemas de las relaciones de producción en el amor y la hermandad de los hombres. Al descansar toda su base en la citada encíclica, ve la solución de la cuestión obrera en la necesidad de que los empleadores den un trato digno y salarios justos, de que el estado intervenga cuando sea necesario proteger un interés lesionado, de promover el bienestar obrero, de permitir las asociaciones de trabajadores a fin de que éstos puedan entrar en un trato pacífico y no violento con los empleadores. Bajo estos principios el sindicalismo cristiano se manifiesta contrario a la lucha de clases; a la substitución de la propiedad privada por la colectiva; y al uso de la violencia por parte de los trabajadores. Es necesario hacer notar que aunque con poca influencia a nivel nacional, ya que sólo logró una afiliación de 353 agrupaciones con 80.000 miembros aproximadamente, sí la tuvo a nivel regional sobre todo en el bajío donde se acentúa la influencia del clero católico entre los trabajadores. Con motivo de los conflictos religiosos y de la guerra cristera en 1926, se desintegra esta central y con ella prácticamente desaparece de la escena como corriente el "Sindicalismo Cristiano".

### EL GOBIERNO DE EMILIO PORTES GIL Y LA CRISIS DEL 29

Toca al gobierno de Emilio Portes Gil afrontar la crisis económica que conmovió al mundo capitalista en 1929, cri-

sis que tendría en nuestro país repercusiones de carácter económico y social registrándose en nuestro país entre otros, -- los siguientes hechos importantes:

-Se inició la desintegración de la Confederación Nacional de Obreros Mexicanos (CROM), Central Mayoritaria del Proletariado Mexicano, como consecuencia de su choque con el régimen de Portes Gil y un vasto sector del obregonismo.

-Se acentuó la crisis definitiva, como teoría y como escuela de acción de la clase obrera, del anarcosindicalismo representado por la vieja Confederación General de Trabajadores (CGT).

-El Partido Comunista de México adoptó una nueva política al crear la federación sindical unitaria con fines de depuración y reorganización proletarias.

-La Revolución Mexicana entró en crisis como resultado de las concesiones de calles al imperialismo norteamericano.

Al configurarse este nuevo cuadro de la situación internacional y doméstica, las corrientes dominantes en el movimiento obrero serán las siguientes:

El reformismo, representado por la CROM, que se apoyaba en el principio de la colaboración de clases y que se traducía en una conducta oportunista y corrompida de sus dirigentes. La declaración de principios de esta central sostenía el enunciado de la lucha de clases, pero los líderes cromianos, en su inmensa mayoría, traicionaron esa norma y se dedicaron a traficar con los intereses de la clase obrera, a amasar enormes fortunas desde los cargos públicos que les procuró el General Calles y a llevar una vida de disipación y desenfreno.

El anarcosindicalismo, corriente que tuvo sus raíces en el magonismo y que cobró cuerpo en el seno de la casa del obrero mundial, fundada en 1912. Estaba representado por la Confederación General de Trabajadores. Esta tendencia pregona la lucha contra el estado, la burguesía y el clero mediante la acción directa de los trabajadores y reprobaba la participación de la clase obrera en la política, así como la

utilización de cualquiera de los instrumentos políticos creados por el régimen capitalista. Su consigna básica, que lo definía con precisión era ésta: "El sindicato une; la política divide".

El marxismo, proclamado teóricamente por el partido comunista, y que aspiraba a la abolición del régimen capitalista a través de la lucha de clases y por el camino de la revolución iniciado en 1910. Esta tendencia se había mezclado -- confusamente en sus orígenes (1919-1923) con el anarcosindicalismo, pero fue diferenciándose de éste, en la teoría y en la práctica, hasta constituirse en una corriente propia y bien definida. (13)

De 1929 a principios de 1933 prevaleció la más completa división en el movimiento obrero, ocasionando como lo hemos señalado anteriormente por la conducta de los líderes de la CROM que antepusieron a las demandas de los trabajadores - sus intereses personales, propiciando con esta actitud la separación de importantes grupos obreros que junto con los independientes trataron de formar un frente único obrero y campesino.

De estos intentos unificadores el 10 de Septiembre de 1932 se forma la cámara del trabajo del Distrito Federal, cuyos líderes entre ellos su Secretario General Alfredo Pérez Medina, pronto se convierten en instrumento incondicional del gobierno del General Abelardo L. Rodríguez fracasado con la división que se presenta en Abril de 1933 el intento de unificación del proletariado, en Octubre del mismo año los grupos' dicidentes entre ellos: La Confederación Regional Obrera Mexicana CROM "Depurada"; La Confederación General de Trabajadores CGT; La Confederación Sindicalista de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla; La Federación Sindical del Estado de Querétaro; La Federación Local de Trabajadores y la Federación Campesina del Distrito Federal, se reúnen en un congreso constituyente del 23 al 31 de Octubre de 1933 con la finalidad de formar un sólo organismo proletario, el que se denominó Confederación General de Obreros y Campesinos de México -- (CGOCM).

### Consideraciones:

1.- La primera central obrera a nivel nacional, la CROM fue promovida en su fundación por el gobierno, comprometiéndose con este hecho a colaborar primero mediante pactos secretos y después abiertamente. Su acción la limitó al marco legal establecido por la constitución deviniendo con ello en -- una central reformista.

2.- El contexto sindical mexicano durante la etapa de 1918-1929 se generan y definen las siguientes corrientes sindicales:

- a) El reformismo, representado por la CROM.
- b) El anarquismo, representado por la CGT a partir de su primer congreso.
- c) El sindicalismo cristiano, basado en la encíclica -- RERUM NOVARUM. representado por la CNCT.

### BIBLIOGRAFIA

- (8) José Mancisidor op. cit., p.p. 62-63.
- (9) Severo Iglesias op. cit., p.p. 40-44.
- (10) Vicente Lombardo Toledano. La Libertad Sindical en México. (1926), Universidad Obrera de México. p.p. 163-164.
- (11) Luis Araiza. Tomo IV op. cit. p. 56.
- (12) José Luis Reyna y otros. op. cit. p. 32.
- (13) Vicente Fuentes Díaz. Desarrollo y Evolución del Movi- - miento Obrero. A partir de 1929. F.C.P.S. año V, Número 17, Julio-Septiembre 1959. p. 325.

## CAPITULO II

### SURGIMIENTO DE LAS AGRUPACIONES OBRERAS ACTUALES (EPOCA CONTEMPORANEA)

El sindicalismo contemporáneo en México surge en una época de importantes cambios sociales, cuando el "moronismo" era ya sinónimo de corrupción.

En los años que van de 1930 a 1940 se fortalecen las instituciones preexistentes y son creadas otras; se da un nuevo rumbo a la Universidad Nacional Autónoma, es modificado el artículo tercero de la Constitución, son fundados el Instituto Politécnico Nacional y el Fondo de cultura económica, surgen las escuelas Normales y Rurales y nace la Escuela Nacional de Economía, en la área educativa. En el ámbito económico se fortalecen las bases de nuestro desarrollo, al ser establecida la Nacional Financiera y la Comisión Federal de Electricidad, y al nacionalizarse el petróleo y los ferrocarriles. Se modifican también las estructuras políticas y administrativas, al surgir la verdadera unidad nacional; son fundados el Partido de Acción Nacional (PAN), la Dirección General de Pensiones Civiles y la Confederación Nacional Campesina (CNC). - En lo concerniente al movimiento obrero, se promulga en 1931 la Ley Federal del Trabajo y se crea la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que a partir de entonces es la central más poderosa del país.

En 1936, la CTM es la creación voluntaria y racional de un pequeño número de sindicalistas, que han logrado reunir lo mejor de la masa obrera. La reunión era fundamentalmente indispensable por razones políticas; en ese momento respondía a la necesidad de fortalecer el Estado, que requería de su apoyo, ya que algunos empresarios y otras fuerzas de derecha boicoteaban el régimen de transformaciones sociales del presidente Lázaro Cárdenas.

Rosendo Salazar define bien la situación al señalar -- que, al subir al poder el General Lázaro Cárdenas no se encontró con una política de nortes ideológicos y tácticos que sirvieran de guía a su gobierno; lo que halló fue una escandalo-

sa mixtificación que a veces lindaba con el robo; entonces hubo que flanquear esa cloaca y buscar en el proletariado la ayuda que necesitaba; encontró una generación de pensadores, - artistas líricos e investigadores, así como un gigantesco movimiento obrero que se había desembarazado de sus líderes - - claudicantes.

#### ANTECEDENTES

Durante el sexenio cardenista se pierde la costumbre de' considerar apóstoles o mártires de una nueva fé a los militantes obreros. El movimiento no es simplemente una actitud pasiva que pueda comprenderse por el análisis de las necesidades de los trabajadores y las razones de su descontento; en - esos momentos, la actividad política y sindical determina el' surgimiento de otras motivaciones, que permiten la evolución' de la ideología obrera, la apertura de sus perspectivas sociales y políticas, y el fortalecimiento de la autoridad sindical, como propulsor número uno en pro de la evolución del pueblo.

Por consiguiente, para hablar del sindicalismo contemporáneo es necesario que recurramos a antecedentes históricos - anteriores a 1932. De 1906 a 1918 funcionó el anarco-sindicalismo, de 1918 a 1936, el caudillismo sindical. El sindicalismo contemporáneo, surge con la evolución económica del - - país y se anuncia con los siguientes acontecimientos:

-El discurso pronunciado por Vicente Lombardo Toledano, - el 22 de Julio de 1932, en la asamblea de la Unión Linotipográfica de la República Mexicana, en que se examinó la táctica de lucha del proletariado frente a las empresas, publicado por la misma organización con el título de "El camino está a' la izquierda", que quería significar la necesidad de una revisión profunda de la táctica de lucha seguida por la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (CROM) en los últimos años.

-La fundación de la Cámara del Trabajo el 16 de Septiembre de ese mismo año, como consecuencia de la crisis interna'

padecida por la CROM.

-La renuncia de Vicente Lombardo Toledano a su cargo de miembro del comité central de la CROM, y al de Secretario General de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal.

- La convención extraordinaria de la CROM, reunida el 10 de Marzo de 1933 en el teatro Díaz de León de la Ciudad de México, con todas las agrupaciones pertenecientes a aquellas' central que repudiaron la conducta de sus dirigentes y que -- eligieron un nuevo comité central, presidido por Vicente Lombardo Toledano.

-El Congreso Nacional Obrero y Campesino, fué llevado a cabo el 26 de Octubre del mismo año por todas las agrupaciones de la CROM depurada, por otras que nunca pertenecieron a' ese organismo sindical y por otras más no afiliadas a ninguna central obrera. De este congreso nació la Confederación General de Obreros y Campesinos de México.

-El congreso de la Cámara Nacional del Trabajo, reunido el 17 de Enero de 1934 como un intento del gobierno de la república para supeditar el movimiento obrero a sus designios y para impedir el resurgimiento de la conciencia de clase de la masa trabajadora.

-La formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria el 15 de Junio de 1935, con motivo de la amenaza pública del' General Plutarco Elías Calles, dirigida contra el gobierno -- general Lázaro Cárdenas y contra el programa del movimiento obrero representado por la Confederación General de Obreros y Campesinos.

-El Congreso Nacional de Unificación, realizado durante los días 26, 27, 28 y 29 de Febrero de 1936, del cual surgió' la Confederación de Trabajadores de México.

Estos son los principales antecedentes que señalan el surgimiento del sindicalismo contemporáneo, sin los cuales no se explicarían nunca las características que presenta hoy el movimiento obrero de México ni la razón de su programa y de su táctica de lucha, como tampoco sería posible apreciar de -

una manera exacta la evolución que ha sufrido la ideología -- del sindicalismo en México a partir del 29 de Febrero de 1936 la cual siempre va adecuándose a los problemas que enfrenta - el país.

La ideología de la clase obrera en esa época se encuentra definida en un discurso pronunciado por el General Lázaro Cárdenas con motivo de los problemas laborales que se había' suscitado en Monterrey, N.L. En este discurso se señala que' "...los problemas del trabajo que se han planteado en los últimos meses y que se han traducido en movimientos huelguísticos, por los dos factores de la producción y que si acusan al algún malestar y aun lesionan, momentáneamente, la economía del país, resueltos razonablemente y dentro de un espíritu de - - equidad y justicia social, contribuyen con el tiempo a hacer' más sólida la cuestión económica, pues su correcta solución - trae como consecuencia un mayor bienestar para los trabajadores, obtenido de acuerdo con las posibilidades económicas del sector capitalista".

"Ante estos problemas, el Ejecutivo Federal está resuelto a obrar con toda decisión para que se cumpla el programa - de la Revolución y las leyes que regulan el equilibrio de la' producción, y decidido, asimismo, a llevar a delante el cumplimiento del Plan Sexenal del Partido Nacional Revolucionario (PNR), sin que le importe la alarma del sector capitalista".

El General Cárdenas estaba apoyado en el proletariado - nacional, de tal manera que subrayó al grupo patronal que esta taba dispuesto a todo. Renuéva entonces su solidaridad con - la clase obrera por lo que afirma: "A tal efecto declaro que' tengo plena confianza en las organizaciones obreras y campesinas del país."

Así se selló el pacto de solidaridad nacional, cuya base fundamental era el deseo, por parte de los obreros, de fortalecer, unidos al gobierno, la independencia económica del - país.

A partir de esa fecha, el sindicalismo contemporáneo ha

evolucionado, hasta ceñirse a su actual esquema:

1. El Congreso del Trabajo, que agrupa principalmente a la CTM, con unos tres millones de trabajadores, y a la CROM, - la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos - - - (CROCC), la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE);

2. Los sindicatos de empresas descentralizadas, como -- los de petroleros, electricistas, azucareros, etc.;

3. El Frente Sindical Independiente, formado, entre o--tras agrupaciones, por el STEUNAM -de la Universidad Nacional- el Movimiento Revolucionario y el Consejo Nacional Ferrocarrilero;

4. El Movimiento Sindical Ferrocarrilero, que dirige - - Demetrio Vallejo;

5. El Frente Auténtico del Trabajo (FAT), afiliado al -- Congreso Mundial del Trabajo y a la Confederación Latinoamericana del Trabajo;

6. La Unidad Obrera Independiente, y

7. La Federación Nacional de Sindicatos Independientes, - de Monterrey, N.L.

## 2.1. LOS FACTORES QUE GENERARON EL DIVISIONISMO OBRERO EN MEXICO:

Durante el gobierno de Avila Camacho (1940-1946) el colaboracionismo clasista se presenta bajo la forma de "Unidad Nacional" y no como en los gobiernos anteriores, que estaban basados en concepciones ideológicas de partido, en este régimen se expiden la ley de compensaciones de emergencia al salario - insuficiente y también se promulga la ley del Seguro Social.

En la década de los 40 que durante el decenio de 1940- - 1950 el movimiento obrero mexicano iniciaba una etapa de decadencia originada por:

a) La falta de madurez y la ignorancia política de la -- clase obrera, la cual hace que los líderes se apoderen de las principales centrales sindicales desde el comienzo de esta dé-

cada.

b) Falta de sinceridad y honradez de los dirigentes obreros, que sólo buscan su beneficio personal.

c) La imposición de los líderes por el gobierno, en todas las centrales obreras y grupos sindicalistas existentes.

En este mismo período la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), iba en decadencia, los sindicatos de industria ya no sedaban afiliarse a otras centrales; sino que ahora buscaban el contacto con las organizaciones nacionales que fueran de su misma rama industrial.

Una gran crisis sufre la CTM en 1947, ya que en las selecciones se postula para Secretario General los líderes Fernando Amilpa y Luis Gómez Z., al perder este último deserta de la central pero cuenta con el apoyo del sector ferrocarrilero y forma una nueva central llamada Confederación Unica de Trabajadores (CUT). Sin embargo no poseía una ideología bien definida y a los pocos meses de haber sido formada, muchos sindicatos la abandonan.

La CTM sigue siendo como hasta ahora la central más poderosa, ya sea por el número de sindicatos afiliados, como -- por sus estrechas relaciones que tiene con el gobierno.

En 1947 emprende una organización total se separa de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), precipitada por Lombardo Toledano, y también se separa de la Federación Sindical Mundial (FSM) y a la vez sus estatutos sufren -- también modificaciones "El movimiento obrero atravezata por -- una crisis de divisionismo", cuyo verdadero motivo, no estaba en la ideología sino en el interés personal de los dirigentes que a toda costa querían conservar las posiciones políticas -- obtenidas y los gajes concedidos por el régimen en virtud del manejo inconfesable de las masas trabajadoras.

En 1948 el gobierno, entonces precedido por Miguel Alemán. emprendió una acción contra el Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana al imponer en su comité ejecutivo como secretario general a el apodado "Charro" Jesús Díaz -- de León.

En 1949 se forma la Unión General de Obreros y Campesinos (UGOCCM), esta es combatida por las demás organizaciones, principalmente por la CTM; por otra parte la Secretaría de -- Trabajo y Previsión Social se negó a registrarla argumentando que no cumplía con los requisitos necesarios que exigía la -- Ley Federal del Trabajo. No poseyendo una personalidad legal la UGOCCM en México se afilió a la CTAL y a la Federación Sindical Mundial.

En 1950 los mineros de Nueva Rosita, Coah., se lanzan a la huelga por aumento de salarios y respecto a su contrato, -- realizan una nueva marcha hasta la Ciudad de México para apoyar sus demandas a estos mineros se les señalo por "Servir a' maquinaciones comunistas".

En Enero de 1951 se celebra en México la Confederación' del Hemisferio Occidental, la meta de esta reunión era reunir al movimiento obrero mexicano y a su vez la creación de una -- nueva central panamericana de trabajadores. Sin haber terminado la conferencia ésta resulto un fracaso; y sus dirigentes fueron acusados de "Servir al Imperialismo Norteamericano".

El movimiento ferrocarrilero de 1958-1959, fue seguramente uno de los intentos de mayor trascendencia en la vida -- sindical contemporánea en México, que no aceptó supeditarse a la línea del estado, en este año el número de afiliados en el movimiento ferrocarrilero era poco mayor de 60 mil miembros; -- a fines de 1958 el sindicato propuso revisar las tarifas de -- los ferrocarriles igualmente una restauración de la empresa -- hasta hacerla una entidad rentable, la represión por parte -- del estado fue enorme a fines de Marzo de 1959 se aniquiló el movimiento, encarcelándose a sus líderes y despidiendo a va-- rios de sus miles de trabajadores con el fin de restablecer -- el orden.

Exceptuando el movimiento ferrocarrilero del año de -- 1948 a 1960 hay una gran división del movimiento sindical, -- unas organizaciones desaparecen para dar paso a otras, entre' ellas surge la Unión General de Obreros y Campesinos (UGOC); -- posteriormente la Confederación Revolucionaria Obrera Campesi

na (CROC), la Federación de Agrupaciones Obreras (FAO) esta, - pasado algún tiempo se divide y da origen a la Federación Obrera Revolucionaria (FOR) y al grupo engrane.

Al final surge la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) en 1960, encontrándose integrada a la CROC y la FOR, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Federación Nacional de Trabajadores y Industria y de Comunicaciones Eléctricas. (1)

## 2.2. LA CORRIENTE DEMOCRATIZANTE DE LOS SINDICATOS:

Frente a la situación que padece la clase obrera a consecuencia del (Charrismo), aparecen corrientes depuradoras de las organizaciones obreras que pretenden superar las condiciones existentes. Entre tales corrientes aparece la democratizante, representada por la Central Nacional de Trabajadores - la cual está ligada al liderato de Rafael Galván en el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. Esta corriente se lamenta de los efectos del control sindical lo cual dice esta corriente "Por el interés de los propios capitalistas se debe revelar a los viejos burócratas sindicales" pero no debe de permitirse que se pongan en su lugar burócratas sino formar "un movimiento obrero independiente de la burocracia, conciente de sus destinos, democrático y revolucionario"...la clase obrera mexicana debe luchar y arrebatarse la iniciativa de toda acción política importante a los representantes de la burguesía. Vivimos en un régimen capitalista -- afirmativo y la clase obrera "puede y debe" colaborar con el gobierno burgués conforme a un programa de clase en aras del interés nacional. Lo que se quiere es lograr una dirección democrática, una "unidad cooperativa", y una lucha "para combatir el progreso de México bajo el signo de la justicia social y ambos intereses se conjugan para complementarse en un todo único e indivisible".

Esta corriente sindical fue derrotada por su posición timorata ante la lucha sindical, pues como se puede observar la independencia ideológica y orgánica de la clase obrera no son planteadas por esta corriente que se enfrenta al "Charris

mo" y aunque se habla de la unidad, un programa de clase, - - etc., subordinan su acción al desarrollo económico del país a la "justicia social" y a las tesis de la clase burguesa en el poder. Las perspectivas de esta corriente permiten observar que el "Charrismo" pueda ser destruido sin que por ello el capitalismo deje de existir.

La lucha por la independencia ideológica y orgánica de la clase obrera no es un sinónimo de la lucha por la simple democratización de los sindicatos (aunque esta tenga un significado importante en la tarea actual de lograr el renacimiento del movimiento obrero mexicano) aquélla es una actitud política revolucionaria; ésta es una tesis sindicalista reformista. (2)

Lombardo Toledano escribe refiriéndose al movimiento obrero mexicano contemporáneo las siguientes características:

- a) Desaparición de la democracia sindical.
- b) Corrupción de la mayoría de sus dirigentes sindicales.
- c) Olvido de la lucha de clases.
- d) Pérdida del poder adquisitivo de los salarios
- e) Anulación del movimiento obrero como fuerza de oposición ante los problemas del pueblo y las demandas de carácter nacional.

Cabe señalar que el sindicalismo contemporáneo que predomina en nuestros días es un sindicalismo vertical, que se desarrolla a la sombra del estado, integrado al partido oficial desde 1938, formando el sector obrero. (3)

Bajo todos los antecedentes que hemos mencionado se sientan las bases del sindicalismo contemporáneo que ha "evolucionado" hasta diferenciarse en la actualidad en su organización "Forma-Legal" en dos grandes grupos: La de los trabajadores al servicio del estado y la de los trabajadores al servicio de la iniciativa privada.

#### DOS MODELOS FORMALES DE ORGANIZACION SINDICAL:

Las modalidades formales a las cuales tienen que sujetarse las organizaciones de trabajadores para su constitución

registro y funcionamiento legal, están contenidas en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, apartados "A" y "B" del artículo 123, a su vez este artículo en su apartado "A" se encuentra reglamentado en la Ley Federal del Trabajo; y en su apartado "B" por la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado. En Base a esta legislación laboral se determinan los dos modelos de organización sindical:

- a) La organización sindical de los trabajadores al servicio de la iniciativa privada a través de sindicatos, federaciones y confederaciones.
- b) La organización sindical de los trabajadores al servicio del estado en sindicatos agrupados en una sola confederación denominada "Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado", FSTSE.

ASPECTO FORMAL DE LA ORGANIZACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES REGIDOS POR EL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 -- CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

La Ley Federal de Trabajo en su Artículo 357 reconoce el derecho que tienen los trabajadores para formar sindicatos y a éstos para formar federaciones y confederaciones (Art. 381); para ello la propia ley señala una serie de modalidades y requisitos a los cuales tendrán que ajustarse para su registro y funcionamiento, el cual es otorgado o negado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las juntas locales de conciliación y arbitraje. Este desde luego es un mecanismo de control que ejerce el estado sobre la organización de los trabajadores a través del orden jurídico. Por otra parte, es necesario hacer notar que la ley no obliga a los sindicatos a que se adhieran a una federación o confederación en particular, no así en el caso de los sindicatos de trabajadores al servicio del estado. Tampoco existe federación o confederación única reconocida por el estado que agrupe a los sindicatos existentes, más bien este control se ejerce a tra-

vés de mecanismos informales.

#### TIPOS DE SINDICATOS:

Podemos definir al sindicato como la "Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses desde el punto de vista legal se establecen para su organización y funcionamiento cinco tipos de sindicatos:

"Artículo 360 los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una -- misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresas, los formados por trabajadores que - - presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que -- presten sus servicios en dos o más empresas de la' misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, 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, y
- V. de oficios varios, los formados por los 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".

#### SU ORGANIZACION:

"Tenemos 5 tipos de sindicatos: El Gremial o Profesional; El Dato asociante es la identidad de la profesión, -- fue esa identidad de la profesión la que dió origen a los primeros sindicatos y la que todavía en aquellos oficios que ameritan un real aprendizaje y un largo entrenamiento se conserva ese tipo de asociación profesional, en ellos se prevé la - identidad de ocupación. El de empresa, en el que el trabajo' común es la fuerza que vincula. Las grandes empresas de la -- era en que vivimos, con la concurrencia diaria de una elevada cantidad de trabajadores sujetos éstos a condiciones económicas y jurídicas idénticas, hecho que da ocación a la homoge--

neidad de los hombre, ha acabado por triunfar sobre la profesión. El de industria, en que el trabajo en común de los trabajadores de cada empresa, se combina con la similitud de las ocupaciones de las explotaciones que una rama económica o industrial y en el que, salvo una o dos excepciones existentes, digamos el sindicato de trabajadores ferrocarrileros en el -- que la sección está determinada por la profesión, la célula' es la empresa. El nacional que es o puede ser el de empresa' o el de industria, el primero cuando aquélla se asienta en -- dos o más entidades federativas y el segundo cuando los trabajadores de una misma rama industrial que traspasa los límites de una entidad federativa y que trabajan para las distintas - empresas de esa misma rama.... y el de oficios varios, en el' que la vecindad, por sobre las profesiones y por sobre el trabajo en común, es el dato dominante y entrelazante (la población tienen que ser pequeña para que no haya veinte trabajadores de un oficio)". (4)

#### Bibliografía

- (1) Gregorio Ortega Molina. El Sindicalismo Contemporáneo en México. Archivo del Fondo 26 Ed. Fondo de Cultura Económica. Primera Edición. 1975. p.p. 10-14
- (2) Severo Iglesias. op. cit. p.p. 135-136
- (3) Vicente Lombardo Toledano. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical de México. México 1974.
- (4) Ley Federal del Trabajo. México 1978. p.p. 171-1972

CAPITULO III FILOSOFIA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS AGRUPACIONES OBRERAS MAS SOBRESALIENTES

PRINCIPALES CONFEDERACIONES Y FEDERACIONES REGIDAS POR EL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

3.1 LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (CTM).

SUS ANTECEDENTES ORGANIZACIONALES.

La Confederación de Trabajadores de México surgió en el escenario nacional como una nueva fuerza de una militancia combativa desconocida hasta poco antes de su fundación el 26 de Febrero de 1936. Sus estatutos han sufrido modificaciones substanciales perfeccionándose en cuanto a su estructura interna, al promover la formación de sindicatos nacionales de industria, separando con ello las antiguas formas de organización sindical del pasado, como lo fueron los sindicatos gremiales, de oficios varios y de empresa.

OBJETO DE LA CONFEDERACION.

- El mantenimiento de los regímenes democráticos.
- El respeto a la voluntad de las mayorías.
- El predominio del interés colectivo.
- El derecho de autodeterminación de los pueblos, así como el que tiene la clase trabajadora para decidir sin influencias o tutelajes extraños sobre sus propios destinos.
- La unidad nacional del movimiento obrero, que conduzca a la creación de una sola central proletaria.
- La unidad internacional de los trabajadores, estableciendo vínculos con las organizaciones afines.
- El cumplimiento de la misión transformadora de la Revolución Mexicana.
- El libre ejercicio y el respeto absoluto a los derechos de asociación sindical, de contratación colectiva y el huelga.
- El cumplimiento del compromiso de solidaridad clasista para que en todo caso se manifieste en lo moral, material y económicamente.

La estricta observancia del artículo 123 constitucional y las leyes reglamentarias, su aplicabilidad por las autoridades federales y las reformas que se requieran para su actualización.

-La suspensión del actual régimen del salario mínimo, - generales y profesionales.

-El perfeccionamiento de la ley en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, - a fin de hacer espedito su cabal cumplimiento.

-La contratación colectiva, que independientemente de - otras prestaciones, establezcan:

a) Cuarenta horas como máximo en 5 días de trabajo por' dos de descanso, con pago de salario íntegro.

b) Salarios remunerados que correspondan al esfuerzo -- realizado por el trabajador y al valor del producto.

c) Vacaciones pagadas con salario doble, de duración -- bastante, para que el trabajador conserve su salud y recupere sus energías.

d) Obligación de los patrones para absorber el pago de' la cuota obrera correspondiente al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Así mismo la Confederación de Trabajadores de México luchará por:

-Centros vacacionales para el disfrute de los trabajadores y sus familiares.

-Igualdad de oportunidades para las mujeres y los jóvenes, respecto a los adultos.

-La afiliación sindical de los trabajadores organizados a fin de proteger sus derechos.

-La constitución de Sindicatos Nacionales que abarquen' a los trabajadores de la rama industrial correspondiente continuando así, el proceso de transformación del sistema de - - agrupamiento gremial o de empresa.

-Mejorar la eficiencia, aptitud y retribución de los -- trabajadores, mediante programas de capacitación profesional' con la intervención directa de las organizaciones sindicales.

-La solución íntegra del problema de la habitación obrera, mediante el cumplimiento y superación de los actuales instrumentos legales.

-La aplicación irrestricta de la reforma agraria y el aseguramiento del derecho de la nación a la propiedad sobre la tierra.

-La educación orientada hacia los fines que persigue la Revolución Mexicana y la multiplicación de escuelas e instituciones de enseñanza superior.

Además, la Confederación de Trabajadores de México luchará por:

-La consolidación económica del país.

-El constante mejoramiento de las condiciones generales de la vida de la clase trabajadora.

-La distribución equitativa de la riqueza.

-El aprovechamiento racional de los recursos naturales, la explotación científica de la tierra, la transformación de las materias primas para satisfacer las necesidades de consumo interno y concurrir con los exedentes al exterior a precios justos.

-La planeación industrial y el empleo de técnicas avanzadas, tendientes a lograr el mayor desarrollo económico, cuidando que ello ni implique desocupación de la mano de obra, ni gastos indebidos de regalías por el uso de patentes o tecnologías obsoletas.

-La utilización al máximo de capital nacional disponible, para fines productivos y de beneficio social.

-El cumplimiento de leyes que reglamente las inversiones extranjeras; que en todo caso deben ser complementarias del capital nativo, con la obligación de reinvertir sus utilidades en la ampliación y perfeccionamiento de las empresas.

-La cabal nacionalización de las industrias básicas.

-La no injerencia de las compañías multinacionales en la vida Política e Institucional de México.

IGUALMENTE, PUGNARA POR:

-La consolidación, fortalecimiento de la alianza popu--

lar.

-El perfeccionamiento del sistema de vida democrático y de las Instituciones Revolucionarias de México.

-El pleno ejercicio de las libertades ciudadanas y el reconocimiento de los derechos de la colectividad.

-El establecimiento de regímenes que impulsen el proceso de cambios destinados a lograr los más altos fines de emancipación.

INTERNACIONALMENTE LA CTM LUCHARA POR:

a) La fraternidad y solidaridad con todos los trabajadores del mundo.

b) La paz con progreso y justicia social.

c) La abolición de toda política que tienda a vulnerar el derecho de autodeterminación de los pueblos y soberanía de las naciones.

d) La independencia económica y política de los países coloniales, semicoloniales y dependientes.

e) La desaparición de toda tendencia discriminatoria y del neocolonialismo e imperialismo".(1)

#### SU ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

"La Confederación de Trabajadores de México, se estructura para los efectos legales y de su régimen interno, en la siguiente forma:

1. Por federaciones locales, regionales y de los estados, territorios y Distrito Federal.

2. Por sindicatos regionales y nacionales de industria.

3. Por federaciones femenil y juvenil.

a) Federaciones locales. Son aquellas que actúan dentro de un municipio determinado y agrupan en su seno a cinco o más organismos confederados.

b) Federaciones regionales. Son las que abarcan a dos o más municipios y representan cuando menos diez unidades con federadas.

c) Federaciones en los Estados y en el Distrito Federal son las organizaciones representativas de las agrupaciones de la Entidad Federativa correspondiente.

d) Los sindicatos regionales de industria. Son los que operan en uno o más municipios de una misma Entidad Federativa y están compuestos por trabajadores pertenecientes a determinada rama de la industria.

e) Los sindicatos nacionales de industria. Se caracterizan por su jurisdicción en dos o más entidades federativas, y están formados por trabajadores de distintas profesiones u' oficios concurrentes en una misma actividad industrial.

f) Las federaciones femenil y juvenil. Propiamente no' representa una forma de organización sindical, ya que su funciones son muy diferentes a las señaladas, de acuerdo con la' ley, a las federaciones y sindicatos antes mencionados, y por que sus miembros son reclutados de las organizaciones que integran la confederación.

La confederación a través de la estructura organizativa antes mencionada, tiene como organismos de base a:

a) "Los sindicatos gremiales de empresas, industriales, nacionales, de industria y de oficios varios y de trabajadores agrícolas.

b) Y con carácter de filiales las cooperativas, sociedades o asociaciones de producción, formadas por los miembros - de los sindicatos que hayan adquirido en posesión o propiedad en establecimiento en que anteriormente trabajaban en calidad de asalariados, las asociaciones de crédito ejidal y agrícola y las comunidades agrarias".(2)

Organos de gobierno. Constituyen el gobierno de la confederación.

A) El congreso nacional. Es la autoridad máxima de la' confederación y se integra con tres miembros de base electos' en asamblea general en cada uno de los organismos de base y - de las agrupaciones filiales que forman la confederación. -- Los miembros de los comités ejecutivos de las federaciones locales, regionales. de los estados, del Distrito Federal, de - los sindicatos regionales y nacionales de industria, pueden - participar en el congreso con derecho a voz únicamente.

Las facultades del congreso son:

a) Elegir a los miembros del comité nacional al Secretario General sustituto y a los componentes de los organismos' auxiliares.

b) Modificar la constitución de la confederación.

c) Acordar en definitiva la adhesión de la confederación y de sus filiales a las organizaciones de trabajadores - de carácter nacional e internacional que les sean afines, o - su retiro de éstas.

d) Decidir sobre la militancia política de la confederación.

e) Resolver en última instancia respecto de los casos - de sanciones impuestas por autoridades inferiores, cuando así se lo soliciten los interesados. (3)

B) Consejo Nacional. Es la autoridad que substituye al Consejo Nacional y se integra hasta con tres miembros de Federaciones de los Estados, Distrito Federal, Sindicatos Nacionales de Industria y Federaciones Femenil Juvenil con carácter' de delegados efectivos. Y en la misma proporción en carácter de fraternales con miembros de federaciones locales y regionales.

Las facultades reservadas a los consejos son:

a) Conocer de los informes que le rinde el comité nacional y demás órganos representativos de la confederación pronunciando la resolución que proceda, previo dictamen de la comisión respectiva.

b) Acordar sobre los problemas que le planteen los organismos que constituye la confederación.

c) Con excepción del Secretario General, cuyas ausencias temporales o definitivas serán cubiertas por el Secretario General sustituto, el consejo nacional designará a quienes deban substituir a los funcionarios sindicales de la confederación en los casos de ausencia prolongada o falta de los mismos.

d) Resolver sobre los casos de aplicación de sanciones, siempre y cuando los afectados recurran ante él en demanda de apelación (4)

C) Comité Nacional. Es la autoridad permanente de la - confederación, con personalidad para representarla nacional e internacionalmente ante Instituciones Oficiales, Políticas, - Sociales, Privadas y Sindicales. Es también el encargado de poner en ejecución los acuerdos y resoluciones de los congresos y de los consejos. El Comité Nacional está integrado por las siguientes Secretarías:

- Secretaría General
- Secretaría de Trabajo
- Secretaría de Promoción y Organización Sindical
- Secretaría de Asuntos Políticos
- Secretario de Relaciones
- Secretaría de Acción Social
- Secretaría de Fomento Industrial
- Secretaría de Acción Cooperativa
- Secretaría de Agricultura
- Secretaría de Estadística
- Secretaría de Finanzas (5)

"Son facultades y obligaciones del comité nacional en - pleno.

a) Asistir a las asambleas del congreso nacional y participar en sus debates..

b) Presidir las asambleas generales ordinarias y extraordinarias del consejo nacional e intervenir en sus deliberaciones.

c) Expedir las convocatorias para la celebración de sus asambleas nacionales, en la forma y términos establecidos en la presente constitución.

d) Hacerse cargo de la defensa de los intereses que representa.

e) Vigilar que las agrupaciones confederadas y sus agre

miados cumplan con las obligaciones que los imponen los preceptos de esta constitución y gocen plenamente de los derechos que la misma les otorga.

f) Aplicar en primera instancia las sanciones a que se hagan acreedoras las agrupaciones que forman la confederación y juzgar de los casos de quejas en contra de sus dirigentes.

g) Intervenir en los conflictos intergremiales resolviendo en cada caso lo que proceda.

h) Admitir o rechazar las solicitudes de adhesión de las agrupaciones a la confederación.

i) Conocer y analizar las actividades de los miembros que la integren con el fin de orientarlos hacia la política general de la confederación.

j) Designar comisionados para la mejor atención de los asuntos.

k) Reglamentar la forma en que deben recaudarse las cuotas y exigir el pago puntual de éstas.

l) Aprobar el presupuesto de egresos e ingresos de la confederación.

m) Formular su reglamento interior al cual debe ajustarse su funcionamiento.

n) Rendir cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio de la confederación, por lo menos cada seis meses.

Es de la competencia exclusiva del comité nacional dirigir y encauzar las actividades políticas de sus agremiados y resolver sobre los casos electorales que se presenten".(6)

-Comisión Nacional de Justicia. Es un tribunal autónomo integrado por un presidente, un secretario y un vocal con sus respectivos suplentes, electos por un congreso nacional que tiene por objeto conocer y juzgar los casos de quejas que se presentan en contra de las personas en lo individual, agrupaciones o dirigentes sindicales pertenecientes a la confederación, ésta comisión sólo está sujeta al consejo y a los congresos nacionales.

El comité ejecutivo nacional tiene como organismos auxiliares y dependientes del mismo al Instituto de Educación Obrera y a la Comisión de Prensa y Propaganda. (7)

#### ORGANIZACIONES QUE INTEGRAN LA CONFEDERACION

La consideración que hacemos en este punto la creemos válida para no ser reiterativos en los incisos (A, B, C, D). Para nadie es un secreto la tendencia de los dirigentes sindicales a manejar cifras que difícilmente corresponde al número de organizaciones que integran su respectiva central, esto se debe en muchos casos a cuestiones políticas. Sin embargo, el hecho de que no cuenten con un directorio actualizado de las organizaciones sindicales se deben, entre otros factores (que no son los únicos):

- a) A la movilidad de las organizaciones sindicales en cuanto a su ingreso o separación de las federaciones o confederaciones.
- b) A la desaparición de las fuentes de trabajo y con ello los sindicatos (en el caso de los sindicatos de empresa).
- c) Al registro de nuevos sindicatos o a la cancelación de otros sin que esto sea comunicado a la central respectiva.

Siendo las federaciones y los sindicatos nacionales las organizaciones más estables en cuanto a su funcionamiento y militancia, hemos tomado a éstas como el indicador más representativo para determinar su estructura y su relación en el aspecto cuantitativo a este nivel con el resto de las centrales obreras:

- a) Federaciones Locales (46)
- b) Federaciones Regionales (105)
- c) Federaciones en los Estados (31)
- d) Federaciones en el Distrito Federal (3); incluyendo la Federación Femenil y Juvenil (8)

Tipos y números de sindicatos que agrupa su filial en el Distrito Federal (9)

- a) Sindicatos Nacionales de Industria (25)
- b) Sindicatos Industriales (Regionales) (9)

- c) Sindicatos de Empresa (10)
- d) Sindicatos Gremiales (0)
- e) Sindicatos de Oficios Varios y de Trabajadores Agrícolas (0)
- f) Asociaciones (0)
- g) Uniones (2)

3.2. LA CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS  
( C.R.O.C. )

SUS ANTECEDENTES ORGANIZACIONALES

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos surge en 1952 como una alternativa más de organización que fusiona y da mayor coherencia al movimiento obrero, organizado' hasta poco antes, en cuanto a pequeñas confederaciones:

La Confederación de Obreros y Campesinos de México - --  
(C.O.C.M.)

La Confederación Proletaria Nacional (C.P.N.)

La Confederación Nacional de Trabajadores (C.N.T.)

La Confederación Unica de Trabajadores (C.U.T.)

Las cuales en un congreso de unidad proletaria celebrado en la Ciudad de México los días 28, 29 y 30 de Abril de -- 1952, deciden fusionarse para integrar una sola organización. De las centrales nacionales es la segunda en importancia en - cuanto a membresía, ya que en cuanto a presentación política' (como al conjunto del movimiento obrero) el partido oficial - no le ha reconocido una representación proporcional.

OBJETO DE LA CONFEDERACION:

"La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesi-- nos luchará por:

a) La elevación de los salarios de todos los trabajado-- res hasta conseguir sustraerlos al ambiente de miseria en que actualmente viven.

b) El abaratamiento de la vida en general aumentando la producción y combatiendo por todos los medios que estén a su' alcance la voracidad creciente de comerciantes e industriales que han colocado a las clases populares mexicanas en las con-- diciones lamentables de miseria en que actualmente se encuen-- tran.

c) Exigir del estado una intervención cada vez más efi-- cas para detener el ascenso de los precios, regulándolos de - tal modo que se encuentren al alcance de las clases populares.



nización de los tribunales del trabajo, demandando las modificaciones y medidas necesarias para la eficaz y justa acción, promoviendo la aplicación de la ley en contra de los representantes ante los mismos que incurran en responsabilidades por falta al cumplimiento de sus deberes. Obtener las modificaciones legislativas necesarias para que sean suprimidas las fianzas en las demandas de amparo promovidas por los trabajadores.

n) La reforma a la ley federal del trabajo, adaptándola a las nuevas necesidades industriales, sociales, económicas y populares de México.

ñ) Una permanente y vigorosa campaña de depuración del movimiento obrero, combatiendo el liderismo profesional y las inmoralidades de falsos o reales representantes obreros, a efecto de defender el decoro y el buen nombre del movimiento sindical mexicano.

o) La superación de los sindicatos blancos promoviendo la cancelación de los registros de aquéllos que hayan sido reconocidos por las autoridades.

p) El respeto absoluto a los derechos de las más preciadas conquistas de la clase obrera, defendiendo también el derecho de huelga consagrados sin limitación alguna por la constitución mexicana y no permitir que sufra mutilación, con objeto de mantener su prestigio y su eficacia, combatiendo también todo movimiento de simulación de este derecho y las llamadas "huelgas locas".

q) La superación constante de los servicios sociales existentes, con la participación más directa de los trabajadores en su funcionamiento y administración, hasta lograr constituir verdaderas unidades al servicio del proletariado.

r) Obtener que la aplicación del Seguro Social, y los servicios que se deriven de la misma se perfeccionen, garantizando debidamente los intereses de los asegurados y sus familiares.

s) La creación de centros asistenciales y hospitalarios para la atención de los trabajadores incapacitados total o --

permanentemente.

t) La creación de centros recreativos y deportivos para los trabajadores, como un medio de superación de los mismos, así como la erección de centros de recuperación obrera en los lugares adecuados, para que tengan cabida en los mismos los trabajadores en vacaciones, con desgastes nerviosos o que sean prescritos médicamente.

u) La creación de un departamento de control técnico industrial en la secretaría de la economía nacional, que se encargue de vigilar que las empresas industriales trabajen con maquinaria y métodos que garanticen el mejor rendimiento de los trabajadores y su menor esfuerzo.

El departamento de control técnico industrial que se propone deberá vigilar también, en beneficio del interés nacional, y de la conservación y aumento de la capacidad productiva del país la oportuna y debida inversión por parte de las empresas, de las partidas que figuren en sus costos y precios de venta, destinadas a la conservación y renovación del equipo industrial; estas cantidades deberán ser consideradas como aportación nacional de los consumidores, administradas por las industriales, en virtud de la función social que desempeñan en la producción y distribución de la riqueza.

v) La debida aplicación y observancia por parte de las empresas, del reglamento de seguridad y medidas preventivas contra riesgos en el trabajo, a efecto de reducir el número de obreros incapacitados. Así mismo, luchará por la creación de un instituto de reeducación profesional, donde los trabajadores incapacitados parcialmente por accidentes de trabajo, adquieran los conocimientos y práctica que necesiten para poner de nuevo sus actividades al servicio de la producción.

w) La preparación técnica y científica de los trabajadores, para cumplir con la función social que reclama la industrialización de México, exigiendo de las empresas y del gobierno, como obligados fomentadores de estas actividades, proporcionen los medios adecuados para estos fines.

Así como también:

1) El mejoramiento constante de la cultura de los trabajadores reclamando del estado y de las empresas la creación y ampliación de los centros educativos.

2) Fomentar la creación de grupos culturales dedicados al estudio de los problemas económicos-sociales y a la propaganda y difusión de las doctrinas de reforma social que plantea la emancipación integral del proletariado.

3) Lograr que la escuela, como exponente de un movimiento progresista y permanente de los derechos del pueblo, llene la función de prosperar la mentalidad de los hombres del mañana en favor de nuevas reformas sociales revolucionarias.

4) El imperio de la democracia, la paz y las libertades humanas y contra todo imperialismo que pretendan avasallar a los pueblos, sujetar sus fuerzas colectivas, impedir el incremento de su economía, detener el progreso de las naciones, de satar nuevas guerras de agreción y escamotear las libertades señaladas en nuestra constitución política y en la carta del atlántico.

5) La superación constante de la constitución política mexicana y la constitución de la lucha revolucionaria de donde emana.

6) Fomentar la organización de las cooperativas sindicales de consumo y de servicios, como un medio de aumentar el poder adquisitivo del salario de los trabajadores.

7) La organización y fomento de las cooperativas de producción y de trabajo, integrada por obreros sindicalizados y como medio de aumentar la potencialidad económica del proletariado y como ensayo educativo de éste, en la dirección y administración de los medios de producción económicos.

8) Garantizar el mayor desarrollo y estabilidad de las sociedades cooperativas organizadas por trabajadores, demandando del gobierno federal y de los estados, la creación de nuevas instituciones oficiales de crédito y el aumento de capital de las existencias, para que operen perfectamente con los organismos económicos creados por los sindicatos obreros o --

con su intervención.

9) El fraccionamiento de las grandes propiedades rústicas en favor de los campesinos, como una acción permanente de la confederación, hasta liquidar el régimen latifundista de la propiedad de la tierra ya que la posesión de ésta sólo se justifica en cuanto al que la tenga la ponga al servicio de la colectividad haciéndola producir con su esfuerzo y su inteligencia personal.

10) La organización colectiva del trabajo agrícola en aquellas labores de trabajo en las que puedan asociarse los campesinos, sin perjuicio de la responsabilidad personal de su parcela.

11) La intervención cada vez mayor y metódica de las organizaciones de campesinos en la administración de crédito agrícola, con el propósito de dejarles la completa responsabilidad de su crédito, cuando su capacidad y experiencia los ponga a cubierto de posibles fracasos.

12) La creación de otros centros de producción agrícola utilizando propiedades de la nación o de los particulares, mediante la colonización y previa la construcción de obras de irrigación, de comunicaciones y de salubridad necesarias.

13) El desarrollo sistemático por parte de los gobiernos federales y de los estados, de un amplio programa de mecanización de la agricultura, a efecto de que el empleo de maquinaria agrícola, de producción y transformación, aumente la riqueza pública y los recursos personales de los campesinos.

14) La descentralización del uso de las corrientes de agua, ya sean de propiedad particular o de la nación y su aprovechamiento por los campesinos pobres y ejidatarios, mediante dotación a los pueblos y reglamentaciones apropiadas para el caso.

15) La fijación, en la ley y en los contratos colectivos de trabajo, de un salario familiar, que se integrará con el salario individual contratado por el trabajador, adicionado con un porcentaje o cantidad fija por cada hijo menor de 18 años y que dependa económicamente de él.

16) La creación del puesto de "agregados obreros" en todas las representaciones diplomáticas de México en el extranjero".(10)

#### SU ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La confederación la constituyen las siguientes agrupaciones:

- a) Asociaciones de Trabajadores.
- b) Federaciones Locales o Regionales.
- c) Federaciones Estatales.
- d) Federaciones o Sindicatos Nacionales de Industria.

(11)

La estructura organizativa de la confederación está determinada de la siguiente manera:

a) Las agrupaciones confederadas de una misma Ciudad o Región pueden formar Federaciones Locales y Regionales.

b) Las Federaciones Locales y Regionales, así como las organizaciones que tengan su asiento y actividad en un estado pueden formar Federaciones Estatales.

c) Las Federaciones Nacionales de Industria son organismos técnicos de carácter nacional, creados para la investigación y el estudio de los problemas relativos a la rama de la industria a que las mismas organizaciones se refieren.

#### ORGANOS DE GOBIERNO

El gobierno de la confederación se ejercerá a través de los siguientes cuerpos:

a) Legislativo. Congresos Generales, Ordinarios y Extraordinarios.

b) Ejecutivo. Comité Ejecutivo Nacional.

c) De Fiscalización y Justicia. Consejos Nacionales, Ordinarios y Extraordinarios. (12)

a) Legislativo. La soberanía de la confederación radica en los congresos nacionales, los cuales pueden ser ordinarios o extraordinarios, integrándose en ambos casos con delegados que nombran las agrupaciones filiales de acuerdo con el estatuto y la convocatoria que para tal efecto se expide (en la cual se fija el tipo de delegados y su número). Las facultades

tades reservadas al congreso nacional ordinario son:

-Nombrar a los funcionarios del comité ejecutivo nacional.

-Hacer reformas al estatuto.

-Tratar los asuntos específicos señalados en el temario de la convocatoria que para tal efecto se expida.

b) Ejecutivo. La característica principal de esta confederación en su órgano ejecutivo, es importante mencionar -- porque tiende a democratizar su sistema interno al ser rotativa la presidencia del comité ejecutivo nacional entre sus cuatro primeros secretarios propietarios, los que fungen cada -- uno durante un año como presidente del comité ejecutivo nacional. Las facultades del comité ejecutivo nacional, son entre otras: La de representar a la confederación ejerciendo su personalidad jurídica nacional o internacionalmente; mantener la cohesión, armonía y disciplina sindical entre los socios, organizaciones y funcionarios; ejecutar las disposiciones del estatuto; congresos y consejos nacionales; declarar la huelga -- de carácter general o cualquiera otra medida protectora de -- los intereses de la confederación. El comité ejecutivo nacional esta integrado por ocho secretarios propietarios con su -- respectivo suplente, en la siguiente forma:

-Secretario de Conflictos Obreros.

-Secretario de Organización.

-Secretario de Asuntos Técnicos y Económicos.

-Secretario de Seguridad y Previsión Social.

-Secretario de Conflictos Campesinos.

-Secretario de Estadísticas y Finanzas.

-Secretario de Relaciones Obreras y Acción Internacio--  
nal.

-Secretario de Educación y Propaganda.

Son obligaciones y atribuciones del comité ejecutivo nacional:

a) Ejercer la representación general de la confederación y tener su personalidad jurídica.

b) Representar a la confederación nacional o internacio

nalmente.

c) Orientar y dirigir a la confederación, de conformidad con su declaración de principios, programa de acción, táctica de lucha y estatuto, manteniendo la cohesión, armonía y disciplina sindical entre los socios, organizaciones y funcionarios.

d) Ejecutar las disposiciones del estatuto, congresos y consejos nacionales.

e) Sesionar en asamblea de comité.

f) Otorgar poderes generales o especiales, para defensa de la confederación, de sus intereses colectivos e individual de sus socios, y revocarlos cuando lo estime conveniente.

g) Convocar con 60 días de anticipación a los congresos y con 30 días de anticipación a los consejos nacionales.

h) Instalar los congresos y consejos nacionales en los términos fijados por el estatuto.

i) Estudiar, proyectar y proponer a los organismos asociados, los casos no previstos en los estatutos.

j) Y cuya resolución perentoria no permita obtener previamente la autorización de la mayoría de las organizaciones. Tales medidas serán consideradas como transitorias, hasta en tanto sean ratificadas o rectificadas por el congreso general.

k) Declarar la huelga de carácter general o cualquiera otra medida protectora de los intereses de la confederación.

l) Celebrar pactos de solidaridad o de relaciones, dentro o fuera del país, con organizaciones cuyos postulados -- sean afines a la confederación.

m) Designar los auxiliares del ejecutivo y comisiones -- que estime pertinentes.

n) Señalar la ayuda solidaria, moral y económica que debe impartirse a las organizaciones.

ñ) Intervenir conciliatoriamente en los conflictos inter-gremiales a petición de cualquiera de las partes afectadas o en los conflictos obrero-patronales a petición de la -- parte obrera.

o) Intervenir en cualquier asunto que pueda poner en pe

ligro al principio confederativo o los intereses generales de la agrupación.

p) Las demás que le competen de acuerdo a este estatuto.  
(13)

Comisión política. Es la encargada de coordinar las -- cuestiones políticas electorales de los miembros de la confederación; dicha comisión integrada por un presidente, un secretario y dos vocales, subordinada al comité ejecutivo nacional el que además tiene facultad para designar a los integrantes de dicha comisión.

c) Fiscalización y Justicia. Los consejos nacionales se integran con representaciones de las federaciones locales, regionales y estatales, y con comités ejecutivos generales de industria (en tipo y número de acuerdo con la convocatoria -- que para tal efecto expide el (C.E.N.). Son facultadas reservadas a los consejos.

-Vigilar el fiel cumplimiento de las leyes sindicales y demás ordenamientos que afecten a los trabajadores.

-Fiscalizar cada seis meses los libros, documentos y -- efectivo en caja de la Secretaría de Estadística y Finanzas.

-Deponer y suspender en sus cargos a los funcionarios -- generales que hayan incurrido en alguna de las faltas establecidas en el capítulo de sanciones de este estatuto, poniendo el caso en conocimiento de las organizaciones confederadas, y en su oportunidad, ante el congreso.

-Ractificar o rectificar las suspensiones de los funcionarios generales en su cargo, por determinación mayoritaria -- del comité ejecutivo nacional y atento a lo estipulado en este estatuto.

-Tramitar las quejas de los socios, funcionarios u organizaciones confederadas y resolverlas de conformidad con el -- procedimiento que establece este estatuto.

-Ejercer fiscalización sobre las instituciones económicas, dependientes de la confederación.

-Supervisar las actividades de las diversas comisiones, exigiendo la atención inmediata de los casos que la requieran.

-Vigilar el cumplimiento, sin excusa ni pretexto, de -- los acuerdos de los congresos, consejo nacional y comité ejecutivo nacional.

-Plantear, discutir y encauzar los problemas que con- - frente el movimiento obrero. (14)

ORGANIZACIONES QUE INTEGRAN LA CONFEDERACION (15)

- a) Federaciones Estatales. 17.
- b) Federaciones Regionales, 45.
- c) Federaciones Locales, 39.
- d) Federaciones de Industria, 4.
- e) Sindicatos Nacionales de Industria, 8.
- f) Federacion en el Distrito Federal, 1.
- F) Tipos y Número de Sindicatos que agrupan su filial - en el Distrito Federal. (16)
  - a) Sindicatos Nacionales de Industria, 13.
  - b) Sindicatos de Industria (Regionales), 26.
  - c) Sindicatos de Empresa, 31.
  - d) Sindicatos Gremiales, 0.
  - e) Sindicatos de Oficios Varios y de Trabajadores Agri- colas.
  - f) Asociaciones, 6.
  - g) Uniones, 12.

### 3.3. LA CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE TRABAJADORES (C.R.T.)

#### SUS ANTECEDENTES ORGANIZACIONALES

La Confederación Revolucionaria de Trabajadores fue fundada el día 3 de Abril de 1952 y es el resultado del esfuerzo de las organizaciones obreras. (17)

"En la estructuración de esta organización obrera revolucionaria nacionalista, democrática y combativa, creando nuevos organismos sindicales y afiliando a ella las agrupaciones dispersas para sentar las bases de la unidad obrera nacional, que con sus acciones y lucha reivindicatorias, alcance para los trabajadores que representan, mejores niveles de vida económicos, sociales, políticos y culturales una más justa retribución de la riqueza." (18)

Como se puede observar en su declaración de principios' (como la de casi todas las centrales obreras) se manifiesta - la intención de lograr la unidad obrera nacional.

#### OBJETO DE LA CONFEDERACION.

La Confederación Revolucionaria de Trabajadores es una' organización nacional formada por agrupaciones de la clase -- trabajadora y resultado en el devenir histórico de la lucha - de clases. "Su propósito fundamental es luchar por la emancipación económica y social de sus afiliados y por que desaparezca todo sistema de explotación e injusticia contra la clase trabajadores". (19). "En tanto la confederación manifiesta en su capítulo III su propósito de luchar para que desaparezca todo sistema de explotación. Es necesario hacer notar que en su "Declaración de Principios" reconoce que en el contexto de la economía mixta dada en las bases de la constitución política del país la participación de la clase trabajadora en - el desarrollo social y económico, es para el advenimiento de' la justicia social que ha de resultar de la conjugación de -- los esfuerzos del capital y el trabajo, donde se dignifique' el trabajo y se propicie la elevación en las condiciones de - vida de la clase trabajadora".(20), o sea que para romper con el sistema de explotación propone abiertamente una colabora--

ción de clases que traerá como consecuencia el advenimiento - de la justicia social.

#### SU ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La Confederación Revolucionaria de Trabajadores se estructura de la siguiente manera:

- a) Federaciones Locales.
- b) Federaciones Regionales.
- c) Federaciones de Estado.
- d) Confederaciones de Estado.

Establece en sus estatutos que para la constitución de una federación local o regional se requiere que en una región o zona económica existan cuando menos tres sindicatos o uniones que gocen de personalidad jurídica y sean miembros de la C.R.T. En cuyo caso, deberán solicitar al comité ejecutivo - la expedición de una convocatoria para su constitución. Esta confederación adoptó como sistema de organización sindical lo estipulado en el artículo 360 de la ley federal del trabajo.

#### ORGANOS DE GOBIERNO

a) La autoridad suprema de la CRT reside en el congreso nacional, el que está integrado hasta por cinco delegaciones' que designen cada una de las siguientes agrupaciones miembros Sindicatos, Uniones, Federaciones de Estado o Conferedaciones de Estado, teniendo derecho a un voto por agrupación. Son fa cultades del congreso nacional:

I.- "Reformar o adicionar la declaración de principios, programa y estatutos de la confederación.

II.- Tomar resoluciones y acuerdos para realizar sus fi nes de acuerdo con su declaración de principios y programas.

III.- Acordar la participación de sus miembros en los - actos políticos de acuerdo con los pactos que tenga celebre-- dos la Confederación a apoyar la postulación de sus miembros' a los puestos de elección popular.

IV.- Revisar o modificar los acuerdos del consejo nacio nal cuando lo estime necesario o a solicitud de alguna agrupa ción confederada.

V.- Suspender la aplicación de los acuerdos del consejo

nacional cuando de su estudio o impugnación así lo juzgue conveniente.

VI.- Conocer los dictámenes de la comisión nacional de vigilancia y en su caso aprobarlos, modificarlos o rechazarlos.

VII.- Conocer y en su caso aprobar el informe del comité ejecutivo nacional y de las comisiones nacionales de vigilancia y de hacienda.

VIII.- Conocer los dictámenes de la comisión nacional de hacienda sobre el manejo de los fondos de la confederación acordando lo conducente.

IX.- Nombrar a los integrantes del comité ejecutivo nacional y de la comisión nacional de vigilancia y de hacienda en la fecha prevista en el estatuto.

X.- Revocar el nombramiento a los miembros del comité ejecutivo nacional, de la comisión nacional de vigilancia y de la comisión nacional de hacienda.

XI.- Dar por terminados los pactos o alianzas que tenga celebrados la Confederación con otras agrupaciones.

XII.- Revocar o dar por terminados los acuerdos que haya concertado en materia política con partidos o agrupaciones similares.

XIII.- Acordar la forma y condiciones en que se integre el patrimonio social de la confederación y nombrar a su depositario legal, expidiendo los reglamentos a que deben sujetarse el uso, conservación y los servicios establecidos en los inmuebles de su propiedad.

XIV.- Acordar las cuotas ordinarias o extraordinarias y el presupuesto de ingresos y egresos para cada ejercicio social.

XV.- Acordar la estrategia sindical a seguir en las luchas y acciones que emprenda en beneficio de sus representados y en cumplimiento de su declaración de principios y programa.

XVI.- Los demás que tiendan al engrandecimiento de la confederación a preservar su unidad e integridad orgánica sin

dical y las que le señale las leyes laborales." (21)

b) La autoridad inmediata inferior es el consejo nacional, el cual se integra con 3 delegados de las siguientes - agrupaciones: Federaciones Regionales y Locales; Federaciones o Confederaciones de Estado; Sindicatos Nacionales de Industria y Sindicatos Industriales, teniendo los sindicatos derecho a un voto (no menciona el estatuto a cuantos votos tiene' derecho las federaciones y confederaciones), tal vez esta modalidad la fije la convocatoria respectiva.

#### SON FACULTADES DEL CONSEJO NACIONAL.

I.- Conocer el informe que rinda el comité nacional sobre la marcha de los asuntos de la confederación.

II.- Acordar las tácticas de lucha que deben emplearse' por las agrupaciones confederadas.

III.- Conocer de la solicitud de renovación de la representación de los miembros del comité ejecutivo nacional y de' las comisiones nacionales de vigilancia y de hacienda.

IV.- En los casos de ausencia definitiva de algún miembro del comité ejecutivo nacional o de las comisiones nacionales de vigilancia y de hacienda, designará al secretario adjunto que lo substituya.

V.- Escuchar los dictámenes de la comisión nacional de' vigilancia y los informes que ésta rinda.

VI.- Conocer de las iniciativas que presenten las agrupaciones confederadas, tomando los acuerdos correspondientes' sin invadir facultades del congreso nacional.

VII.- Acordará las sanciones disciplinarias de los miembros de los comités ejecutivos de las federaciones o confederaciones de estado; federaciones locales, federaciones regionales; de los sindicatos nacionales de industria, de los sindicatos, uniones y demás agrupaciones miembros de la confederación.

c) Comité Ejecutivo Nacional. Es electo en un congreso nacional al cual asisten cuando menos las dos terceras partes de las agrupaciones que forman la confederación, dicho comité estara integrado como sigue:

"Secretario General

Secretario de Organización y Acción Política

Secretario de Conflictos

Secretario de Asuntos Agrarios y Prevención Social

Secretario Tesorero

Secretario de Acuerdos y Estadísticas". (22)

"El Comité Ejecutivo Nacional es el órgano jurídico y - sindical de la confederación y por consiguiente la autoridad máxima de la misma tendrá a su cargo el cumplimiento y ejecución de todos los acuerdos y resoluciones del congreso nacional y del consejo nacional. Ejecutará todos los actos jurídicos y sociales en representación de la confederación revolucionaria de trabajadores". (23)

d) Comisión Nacional de Vigilancia. Tiene por objeto - el vigilar el cumplimiento de los estatutos de la confederación así como los acuerdos de los congresos, consejos, y los que toma el comité nacional, dicha comisión esta integrada -- por un presidente, un secretario y un vocal.

e) Comisión Nacional de Hacienda. Tiene por objeto - - aprobar las cuentas del secretario tesorero, informando al secretario general, al comité ejecutivo nacional y al consejo - nacional de las anomalías que encuentre; autorizando los ba--lances cuando los encuentre correctos. Esta comisión está integrada por un presidente, un secretario y un vocal

#### ORGANIZACIONES QUE INTEGRAN LA CONFEDERACION (24)

- a) Confederaciones de Estado
- b) Federaciones de Estado, 3.
- c) Federaciones Regionales, 2.
- d) Federaciones Locales, 4.

#### TIPOS Y NUMEROS DE SINDICATOS QUE AGRUPO SU FILIAL EN = EL DISTRITO FEDERAL, (25)

- a) Sindicatos Nacionales de Industria, 5.
- b) Sindicatos Industriales (Regionales), 14.

- c) Sindicatos de Empresa, 3.
- d) Sindicatos Gremiales, 0.
- e) Sindicatos de Oficios Varios y de Trabajadores Agrícolas, 0.
- f) Asociaciones, 5.
- g) Uniones, 8.

#### BIBLIOGRAFIA

- (1) Constitución de la Confederación de Trabajadores de México. 1974 p.p. 6-12
- (2) ibidem., p.p. 14-15
- (3) ibidem., p.p. 17-20
- (4) ibidem., p.p. 21-22
- (5) ibidem., p. 23
- (6) ibidem., p.p. 25-26
- (7) ibidem., p. 17
- (8) Anexo III. Fuente de Investigación de Campo. Confederación de Trabajadores de México C.T.M.
- (9) Anexo IV. Fuente de Investigación de Campo. Secretaría' de Trabajo y Previsión Social. Relación de Sindicatos Registrados en el registro de Asociaciones de Sindicatos -- Afiliados a la C.T.M. en el D. F. hasta Octubre de 1970.
- (10) Estatutos que rigen a la Confederación Revolucionaria de' Obreros y Campesinos. C.R.O.C. México, D. F. 1969. p. 15.
- (11) ibidem., p. 25
- (12) ibidem., p. 27
- (13) ibidem., p. 31
- (14) ibidem., p. 49
- (15) Anexo V. Fuente de Investigación de Campo. Confedera- - ción Revolucionaria de Obreros y Campesinos. C.R.O.C.
- (16) Anexo VI. Fuente de Investigación de Campo. Federación' Revolucionaria de Obreros y Campesinos. F.R.O.C.
- (17) Estatutos de la Confederación Revolucionaria de Trabajo res. C.R.T. México 1975. p. 3
- (18) ibidem., p. 3

- (19)ibidem., p. 9
- (20)ibidem., p. 4
- (21)Estatutos de la Confederación Revolucionaria de Trabajadores. C.R.T. p. 15
- (22)ibidem., p. 20
- (23)ibidem., p. 19
- (24)Anexo VII. Fuente de Investigación de Campo. Confederación Revolucionaria de Trabajadores. C.R.T.
- (25)Anexo VIII. Fuente de Investigación de Campo. Confederación Revolucionaria de Trabajadores. C.R.T.

## CAPITULO IV

### EL FUTURO DE LOS SINDICATOS DE MEXICO

El movimiento proletario de México se propone desarrollar y consolidar su propia unidad, para defender con mayor eficiencia sus legítimos intereses y llevar adelante la lucha para realizar su misión emancipadora.

Son fuentes de inspiración de tan elevado propósito, -- las luchas que la clase trabajadora ha llevado a cabo a través de las diversas etapas de su evolución histórica, en el ámbito nacional y en el internacional.

Por tanto, el movimiento proletario mexicano recoge con gran interés y profundo respeto las expresiones que se derivan del vasto proceso histórico en que la clase obrera ha participado; en el mundo, desde que surgió la revolución industrial, en nuestro país, a partir de los primeros brotes, ciertamente tardíos, del desarrollo capitalista, al final del siglo XIX y en los albores del actual.

De esa tradición internacional y nacional, la clase trabajadora de México ha heredado una vigorosa y clara conciencia de clase, que es apoyo y guía en la defensa de sus derechos y sus intereses frente a quién tradicionalmente medra -- con la explotación del proletariado moderno.

#### 4.1. FILOSOFIA PRESENTE

1) El movimiento del proletariado mexicano lucha fundamentalmente por los derechos e intereses inmediatos y mediatos de la clase trabajadora del país, y milita, consciente y decididamente, en las filas de vanguardia de la revolución mexicana y en la lucha que por múltiples caminos y medios sostiene el proletariado de todo el mundo para lograr la justicia y el progreso social.

2) La Revolución Mexicana es un movimiento popular de izquierda indivisible y permanente, que debe acelerar a su -- marcha, superarse a sí mismo y fijarse objetivos nuevos y más altos, para garantizar la realización de los anhelos de bienestar colectivo y de progreso e independencia plena de la nación, en una nueva sociedad.

3) El contenido real de la Revolución Mexicana está en su carácter, que debe fortalecerse día a día, de revolución popular, nacional, agraria, democrática y antimperialista, en las condiciones particulares de la actual etapa del desarrollo histórico de la nación mexicana.

4) La democracia, para el proletariado de México, es -- una estructurapolítica, un régimen político, y un medio para lograr el constante mejoramiento del pueblo mexicano. La democracia de tipo superior a la que aspira el proletariado mexicano debe ser amplia, profunda y abarcar los aspectos fundamentales de la vida del pueblo mexicano, en lo político, lo económico y lo cultural; una verdadera democracia social.

5) El congreso del trabajo postula el sindicalismo revolucionario, independiente y soberano en todo lo que corresponde en su régimen interior. Sostiene los principios democráticos para su organización, la cual, además, debe mantenerse a salvo de cualquier interferencia o intromisión de elementos o factores ajenos al proletariado. Postula la libertad de asociación profesional, la contratación colectiva, el ejercicio irrestricto del derecho de huelga, la unidad y la solidaridad de clase, para la satisfacción plena de las aspiraciones de los trabajadores y la implantación de una auténtica justicia social.

6) El congreso del trabajo lucha por los derechos e intereses de los trabajadores en todos los frentes: en el sindical, en el político y en el cultural, y emplea para ello todos los medios a su alcance, en el terreno de la lucha de clases, y dentro siempre del sistema constitucional mexicano, -- que el proletariado sostiene plenamente. Tanto en el campo estrictamente sindical, como en el político, el proletariado lucha organizando y unificando conforme a sus principios y objetivos, sin menoscabo del respeto a los derechos individuales de sus miembros, establecidos en la misma constitución de la República.

7) Para llevar adelante su lucha revolucionaria, el proletariado organizado en el congreso del trabajo afirma su in-

dependencia de clases y preconiza la alianza y la cooperación con el resto de la clase trabajadora con los campesinos, con la clase media trabajadora, con los intelectuales progresistas y con los representantes del poder público que se mantengan en la línea de apoyo efectivo a las demandas del pueblo de -- cumplimiento de la constitución y de lealtad a los principios y objetivos de la Revolución Mexicana. La alianza nacional - revolucionaria, sobre la base de los principios y con independencia y decoro de las partes que la integren, en un medio para el avance nacional revolucionario en México.

8) El proletariado mexicano apoya a la reforma agraria, que otorga a la nación el derecho originario de propiedad sobre la tierra, y otorga su posesión para el trabajo y el disfrute de sus productos a los auténticos campesinos. El latifundio, abierto o simulado, debe ser proscrito, definitivamente, de la tierra mexicana.

9) El congreso del trabajo apoya la reforma política como medio para avanzar hacia una profunda democracia nacional' basada, principalmente en la participación de las masas populares, a través de sus organizaciones sociales y sus partidos en las luchas y decisiones políticas y en la integración de - los poderes públicos.

10) Reclama, en nombre del proletariado, la reforma económica, que debe incluir desde luego una reforma fiscal verdadera con carácter redistributivo y una mayor intervención del estado en la conducción de la economía, así como un reforzamiento de la economía nacional estatal y de la economía social popular, así como inaplazables reformas en otros campos de la vida nacional, entre ellos, el de la educación y el de la cultura.

11) La educación sin privilegios ni ventajas para ninguna clase social, como magnífico legado cultural de la revolución, e impartida de modo invariable por el estado para que - la niñez y la juventud se conviertan en defensores de sus postulados y continuadores de su obra emancipadora.

12) La seguridad social integral, para que el régimen -

establecido no sólo se mantenga en vigor sino que se amplíe para que su acción benéfica se supere y abarque a las clases populares sin excepción.

13) La lucha de clases como fenómeno socio-económico -- que se origina desde que se manifestaron las desigualdades entre los poseedores de la riqueza y quienes carecían de bienes y que deberá ser permanente hasta que se implante una verdadera justicia social.

14) La universalidad del movimiento obrero, porque el -sindicalismo mexicano, sin menoscabo de su integridad y de la soberanía nacional, proclama su solidaridad a todos los trabajadores del mundo que lucha por el mejoramiento y por la superación social, respeta las formas de su sindical y demanda el -respeto integral a las características del proletariado organizado de nuestro país.

15) La autodeterminación de los pueblos, la no intervención. un nuevo orden internacional justiciero, el cese de la carrera de armamentos y la paz mundial.

#### 4.2. FILOSOFIA FUTURA

1) En cumplimiento de los postulados de la revolución mexicana, debe procurar que el movimiento sindical adquiera mayor relevancia en todos los órdenes, para que esté en aptitud de conocer y resolver los problemas nacionales, con la finalidad de acelerar y alcanzar el desarrollo socio-económico del país sobre bases firmes de justicia social.

2) Consolidar la alianza de los trabajadores del campo con los de la ciudad y los demás sectores del pueblo, para apoyar a los regímenes emanados de la revolución mexicana en su lucha patriótica para robustecer y consolidar la independencia.

3) Trabajar asiduamente, hasta lograr la estructuración unitaria y democrática del movimiento obrero.

4) Luchar por un sindicalismo revolucionario, combatiendo toda simulación que lo desnaturalice.

5) Consolidar la unidad sindical, oponiéndose a cualquier acto divisionista, para fortalecer a las organizaciones

pactantes y en los problemas intersindicales o internos que se susciten, utilizar medios de convencimiento, y en última instancia apelar y acogerse a la decisión de las mayorías. Al respecto, conserva toda su validez, la resolución adoptada -- por la asamblea nacional revolucionaria del proletariado mexicano, verificada en Febrero de 1966.

6) Brindar solidaridad a todos los trabajadores que re-suelvan organizarse sindicalmente, y luchar por la total sindicalización de los trabajadores, que por estar aislados son' víctimas de la inicua explotación.

7) Intercambiar informaciones para aprovechar al máximo las experiencias en la lucha común, a fin de estimular la for-mación de sindicatos industriales y la unificación y mejora-- miento de las condiciones contractuales en cada industria.

8) Luchar, por todos los medios posibles, contra el en-carecimiento de la vida.

9) Oponerse y luchar sistemáticamente, contra los mono-polios privados nacionales y transnacionales.

10) Apoyar y propiciar la lucha de todos aquellos sindicatos de industria que deseen obtener el contrato ley, en - cualquier rama industrial, por considerar que aquel, es el -- instrumento idóneo para que el trabajador obtenga mejores ni-veles de vida y una mayor seguridad en la permanencia en su - trabajo.

11) Luchar, por que se obtenga un salario remunerador, - que retribuya el servicio prestado o el esfuerzo realizado, - en la medida de la riqueza que éste produce.

12) Pugnar porque se rescate, nacionalizándo, las industrias alimenticias, químico-farmacéutico y la del vestido.

13) Considerar que dado el alto índice de desempleo, es indispensable establecer un seguro contra este, para aliviar' en lo posible, este agudo problema que agobia a las personas' de edad de trabajar, todo ésto, sin dejar de presionar para - quienes puedan, sigan creando empleos.

14) El movimiento obrero sostiene que para consolidar - la reforma política debe existir una reforma económica profun

da y de beneficio para las grandes mayorías de nuestro pueblo. Dos grandes vertientes entre otras debe garantizar esta reforma:

-La reforma fiscal con un carácter eminentemente redistributivo en cuanto al ingreso nacional y con un sistema impositivo que grave a las utilidades del gran capital y no al consumo, y le dé la capacidad económica al estado de convertirse en el sector de su desarrollo nacional y su economía.

-La formación de una industria de bienes de capital en manos del estado, que realmente ayude al desarrollo económico independiente y sirva de base para la industria mexicana en general.

#### 4.3. SUS PLANES A CORTO Y LARGO PLAZO.

1) Participación de los trabajadores de las empresas -- del estado en la gestión industrial correspondiente. Y formación de comités técnicos integrados por trabajadores y empresarios, en cada centro del sector de la industria privada.

2) Planeación sobre modernización y automatización de las industrias, con prácticas protectoras para los trabajadores, para incrementar la productividad, evitando el desempleo

3) Reducción de la jornada de trabajo a 40 Horas semanarias.

4) Salarios mínimos y profesionales remuneradores.

5) Efectivo reparto de utilidades.

6) Control eficaz de los precios de todos los artículos de consumo necesario.

7) Continuación del esfuerzo del estado para erradicar el analfabetismo y ampliar las posibilidades culturales del pueblo, afirmando la filosofía popular y patriótica de la educación.

8) Mayor incremento en las actividades de orientación vocacional y capacitación para el trabajo industrial.

9) Intencificación de las actividades deportivas en la infancia y la juventud, procurando elevar las prestaciones de esta materia en los contratos colectivos de trabajo.

10) Revisión del artículo 27 constitucional para afir--

mar la tenencia ejidal y rodear a los campesinos de los estímulos y garantías que conduzcan al logro de una completa reforma agraria.

11) Reformar el artículo 123 constitucional y la ley federal del trabajo, en el sentido de actualizar sus disposiciones y mejorar las garantías que otorgan a la clase laborante del país, afirmando los derechos de huelga, de libre asociación, de no intervención de las autoridades en la vida interna de los sindicatos, estableciendo garantías para los trabajadores a domicilio, etc.

12) Derogación de las leyes que restringen los derechos obreros.

13) Revisión de la ley de vías generales de comunicación a fin de mejorar los medios de transporte, dándole prioridad al contrato de carácter estatal, asegurando los derechos de los trabajadores y vigorizar el control nacional sobre todos los medios de comunicación.

14) Adopción de programas de rehabilitación profesional de los inválidos.

15) Planeación del proceso de socialización de la medicina para lograr:

- Una completa atención a la salud de todos los mexicanos.
- El mejoramiento económico, técnico y social de los profesionistas y trabajadores en general de la medicina.
- Superación de la investigación científica de la materia.
- Abaratamientos de las medicinas.

16) Expedición de una ley sobre habitación obrera y popular, sea en propiedad o en alquiler, con los objetivos siguientes:

- Combatir la especulación con los terrenos urbanos y sub-urbanos.
- Unificar las actividades de todos los organismos que participan en la materia, con la intervención de los trabajadores.

- Garantizar plenamente los derechos de los beneficia--  
rios.

- Obligación de los patrones de resolver el problema de  
la habitación de sus trabajadores.

17) Revisión de la ley general de sociedades cooperati--  
vas para que solo formen parte de las cooperativas de produc--  
ción, transporte y servicios, únicamente individuos de la cla--  
se trabajadora que aporten a la sociedad su trabajo personal.

18) Una nueva reestructuración de la política del consu--  
mo, incrementando la comercialización social con el estado y'  
los trabajadores.

19) Una correcta y justa reglamentación de las inversio--  
nes extranjeras.

20) Unificación de la clase obrera, con una actitud - -  
consciente de lucha común y decidida, y con un programa revo--  
lucionario para vencer todos los obstáculos que le impidan --  
arribar a una justicia social y bien común.

21) Las organizaciones de trabajadores seguirán partici--  
pando activamente, en lo colectivo y en lo individual en las'  
filas del Partido Revolucionario Institucional y por lo tanto  
en las luchas cívicas del país para alcanzar el cumplimiento'  
de los principios revolucionarios y defender los intereses y'  
derechos de la clase trabajadora.

22) Apoyarán a los regímenes revolucionarios para impul--  
sar los objetivos de la revolución mexicana y harán crítica -  
de los funcionarios que se aparten de su ideario o realicen -  
actividades contrarias al interés general.

23) Ampliarán sus actividades de educación sindical y -  
mantendrán permanente orientación revolucionaria para la ju--  
ventud y la mujer.

24) Procurarán relaciones fraternales con los trabajado--  
res del mundo, como base para colaboración amistosa en defen--  
sa de la paz mundial, la libertad y la democracia. (1)

#### 4.4. SU CONTRIBUCION EN EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL:

##### INTRODUCCION.

La reunión nacional para el desarrollo de la industria, el comercio y otros servicios, es la última de un conjunto de reuniones convocadas para analizar a profundidad los grandes problemas nacionales, y, a la luz de los objetivos superiores de la Revolución de México, a ensanchar las posibilidades de transformación revolucionaria de la sociedad, de ascenso de las clases populares y de liberación integral de la nación.

La impaciencia de la clase trabajadora por elevar los niveles de vida, es de suma importancia para formular los planteamientos y respuestas a algunas cuestiones que son fundamentales para acelerar el desarrollo económico-social del país.

##### A) INDUSTRIA:

La industrialización no es un mal en si misma, son las características que ha asumido, las que han desviado el proceso de desarrollo, la transformación radical de México deberá basarse en un proceso eminentemente urbano-industrial -- que implica, dejar de ser un país eminentemente rural. Toca a la industria enfrentarse al reto de crear empleos suficientes, producir los artículos manufacturados necesarios para satisfacer las necesidades, elevar el nivel de vida y utilizar eficazmente los excedentes monetarios que genera nuestra riqueza petrolera. De ahí, que reestructurar y consolidar la industria sea una tarea inmediata, que debe conducirse con criterios nacionalistas y con mayor justicia social. Es necesario delinear un proceso de industrialización que evite las prácticas monopólicas en esta actividad y se fortalezca a partir de una revisión del proteccionismo industrial, que elimine los vicios, la ineficiencia y la escasa productividad, para crear una industria eficiente en lo interno, competitiva en lo exterior y que produzca bienes populares a costos bajos

##### OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD:

La estrategia de desarrollo requiere se incluya explícitamente

to un programa nacional de productividad que incluya:

-Establecer las bases de un sistema de productividad en todos los factores, a la vez que constituir un sistema de eficiencia social;

-Constituir un sistema productivo capaz de proporcionar los bienes necesarios para consolidar la autonomía del país, y con ello, alcanzar el pleno desarrollo social y económico.

-En la medida que se incremente la productividad, sus beneficios deben ser distribuidos con justicia;

-La meta fundamental de la productividad es la de dar trabajo a quien no lo tiene, porque generar empleos bien remunerados es el medio para convertir crecimiento económico en desarrollo social, a través de una mejor distribución del ingreso y de condiciones justas de trabajo.

Para lograr una industrialización más racional, en el país, es necesario observar los principios generales que a continuación se citan:

-Invertir los términos de acumulación de capital, a fin de que los trabajadores puedan a su vez ser inversores en términos de la economía social;

-Fortalecer al estado, para satisfacer las demandas de una sociedad en pleno crecimiento, que requieren cada vez más de un esfuerzo común;

-Modernizar los sectores industriales de la economía;

-Generar empleo en un ambiente digno y de justicia, como propósito básico de la estrategia;

-Estender la recuperación económica a los trabajadores del campo y la ciudad para lograr un crecimiento continuado y sostenido de producto interno bruto conforme a los principios de justicia social;

-Reorientar la estructura productiva hacia la generación de bienes básicos y a la creación de una industrial nacional de bienes de capital;

-Racionalizar el sistema de proteccionismo y fomento industrial a fin de lograr su desarrollo en forma competitiva y que permita establecer sistemas que aumenten la productividad

-Desarrollar, en forma acelerada, el sector agroindustrial, para que se eleve el nivel de vida de los campesinos y que satisfaga las necesidades alimenticias de nuestra población, transformando los productos en su lugar de origen;

-Impulsar al sistema alimentario mexicano;

-Utilizar los recursos excedentes del petróleo como palanca de nuestro desarrollo económico-social, canalizando las prioridades de la política de desarrollo;

-Destinar mayores recursos para "lograr los máximos de bienestar, garantizando a corto plazo mínimos de bienestar", particularmente para la población marginada, urbana y rural;

-Vincular la educación terminal media y superior, con las necesidades de los trabajadores capacitados, técnicos medios y profesionales que requiere el sistema nacional de producción;

-Impulsar la capacitación y organización social para el trabajo;

-Desconcentrar, dirigiendo la actividad económica y los asentamientos humanos en un nuevo esquema regional, con énfasis en costas y fronteras;

-Avanzar en la estrategia de nuevas formas de financiamiento del desarrollo industrial;

-Establecer la vinculación eficiente con el exterior, que estimule la modernización y la eficiencia del apartado productivo;

-Ampliar la concertación de acciones entre los sectores público y social.

Las organizaciones se proponen estructurar el programa nacional de desarrollo industrial, con los siguientes criterios:

-Reorientar la producción industrial hacia bienes de consumo básico, particularmente los alimentos, que son el sustento real de una remuneración adecuada del trabajo.

-Desarrollar ramas de alta productividad y tecnología avanzada, capaces de exportar y sustituir importaciones de manera eficiente;

-Integrar mejor la estructura industrial para aprovechar en mayor medida, los recursos naturales y humanos del país y para desarrollar ramas como productoras de maquinaria y equipo.

-Desconcentrar territorialmente la actividad económica con los propósitos de desarrollo regional, explotación de recursos naturales y exportación, orientando la producción hacia las costas y las fronteras para que puedan convertirse en alternativas viables a los grandes centros urbanos del país;

-Equilibrar las estructuras del mercado, atacando las tendencias hacia la concentración oligopolítica en las industrias más dinámicas y articulando a la gran empresa con la mediana y pequeña;

-Aumentar la eficiencia y eficacia de la producción industrial, evitando las diferencias excesivas entre los precios internos y los que rigen en el exterior, así como integrando selectivamente la industria nacional;

-Diversificar las exportaciones mediante el desarrollo de ramas que tengan capacidad de exportar una proporción significativa de su producción y combinar este esfuerzo con la selección adecuada de las importaciones reemplazables para que disminuya el saldo negativo en la cuenta del comercio exterior, sin que ésto implique una política cuya meta sea dejar de importar, sino aprovechar la disponibilidad de recursos del país y la evolución de los mercados internacionales;

-Avanzar definitivamente hacia la autodeterminación tecnológica a través del desarrollo de tecnologías propias y nacionales congruentes con la dotación de factores y la modificación de aquellas que, estando disponibles a nivel mundial, puedan adaptarse a las condiciones del país; sin esta condición, no puede haber desarrollo industrial;

-Propiciar el desarrollo del sector social de la economía en la industria, fomentando la creación de empresas sindicales de transformación, a través de un programa realista, con el objetivo de producir los satisfactores básicos de los trabajadores; los objetivos anteriores persiguen fundamental-

mente eficiencia y eficacia por parte de la planta industrial nacional y se orientan hacia la determinación del país en lo' que se refiere a los aspectos financieros y tecnológicos, y - el desarrollo de la industrialización social.

Respecto a la política de inversión extranjera en el ám bito industrial, se sugiere que el estado debe reforzar su in tención de controlar la actividad de la inversión directa o - indirecta proveniente del exterior, buscando la reorientación y control de estas inversiones, dando prioridad a los aspec-- tos económicos y políticos en que influyen de conformidad con los siguientes criterios:

-Debe reforzarse la legislación, para determinar clara-- mente los campos en que la inversión extranjera pueda partici-- par y bajo que condiciones lo hará; en lugar de señalar las - áreas en que no puede efectuarse tal inversión, como se con-- templa en la actualidad;

-Que sea aceptado únicamente en asociación minoritaria' con capital mexicano;

-Que los contratos incluyan cláusulas de mexicanización automática a un plazo determinado;

-Que se cancele toda clase de acción monopolica y oligo política por parte de la inversión extranjera existente en el país;

-No deberá aceptarse en sustitución de empresas naciona-- les ya establecidas;

-Debe excluirse de participar en sectores económicos en los cuales estén operando eficientemente empresas nacionales;

-Las siguientes industrias por ser estrategicas deben - eliminar de manera programada, la participación de la inver-- ción extranjera;

- |                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| - ALIMENTICIA          | - INDUSTRIAS DE LA CONSTRUC-- |
| - QUIMICO-FARMACEUTICO | CION INCLUYENDO LA FABRICA--  |
| - TEXTIL               | CION DE MATERIALES.           |
|                        | - MAQUINARIA, FERTILIZANTES E |
|                        | INSUMOS AGROPECUARIOS.        |

-Todas las industrias de recursos no renovables;

-Asimismo, es necesario reforzar la legislación punible que evite la acción de los prestanombres, tan generalizados en este país;

En materia de energéticos, las organizaciones manifiestan su total acuerdo y apoyo al plan nacional de energéticos, y a su vez reafirman las siguientes conclusiones:

-La producción de energéticos es derecho y responsabilidad del estado y su control en esta área debe de ser total;

-Es necesario que la exportación de energéticos, se constituya únicamente por los excedentes y en forma marginal, dependiente de las necesidades domésticas en función de las reservas; hemos avanzado en la tecnología de la geotermia y esto debe fortalecerse y aplicarse en mayor escala lo mismo que la energía solar, que en ciertas regiones del país tiene gran perspectiva.

Se propone como elemento fundamental de estrategia que los ingresos derivados de la exportación de hidrocarburos se canalicen a la promoción directa del desarrollo, a los ingresos a los fondos fiscales regulares y sin utilizarse primordialmente en el pago de deuda externa.

Para el efecto, los excedentes financieros generados por la exportación de hidrocarburos, deben ser canalizados a formar un fondo nacional de empleo, como órgano autónomo dentro de la administración pública.

#### B) COMERCIO Y DISTRIBUCION:

La distribución, es una actividad que sirve de enlace entre la primera y la última de las actividades, que conforma el proceso económico; la producción y el consumo, cuya esencia radica en transportar los productos de los centros productores almacenarlos y expendierlos en los lugares de consumo. La contaminación que ha sufrido el proceso de distribución ha estado determinada por intereses de lucro basados en la monopolización y especulación con resultados de altas utilidades para sus beneficiarios, en el comercio de alto rendimiento.

El comercio de la mayoría de los productos en nuestro país, se encuentra sumergido en un proceso anárquico, que se

deriva en una cadena de agentes comerciales en cuyas manos pasa un mismo producto multiplicando su precio sin modificar su valor intrínseco, en varias veces el original de fábrica, reflejándose en grave perjuicio para productores y consumidores

Las organizaciones han llegado a las siguientes conclusiones y se pronuncian por una reestructuración integral del sistema de comercio y servicios de toda clase de productos, - para tal efecto ratifica los planteamientos y propuestas para que pueda desarrollarse una estructuración completa: primero, la intervención profunda del estado, asociado al sector social de la economía y, segundo, la estructuración y desarrollo de un plan nacional de producción y abasto de productos básicos, que contenga:

1.- La institucionalización estatal del abasto, a través de una completa legislación de la materia, que contemple la intervención del estado asociado al sector social, en la producción, transformación, distribución y la protección al consumidor, de un considerable y bien definido número de productos básicos donde estén incluidos los rubros fundamentales alimentación, el equipamiento de casa, medicinas, y los servicios básicos donde están incluidos educación, turismo social, salud y otros servicios.

2.- El sistema debe integrar los mercados de origen, -- centrales de abasto y mercados de destino, con servicios de apoyo como la restación de asistencia técnica de almacenaje, financiamiento y sistemas ágiles de información comercial para una mayor eficiencia y transparencia en la comercialización de productos de consumo popular.

3.- La dotación, de los medios y la organización adecuada a las instituciones con que cuenta el sector social de la economía, con apoyo del estado, para influir en la producción coordinar la distribución, basada en las empresas sindicales y cooperativas de producción y consumo urbanas y del campo, - principalmente en los polos de desarrollo de productos esenciales.

4.- La modificación a la ley y a las instituciones dedi

casas a la protección del consumidor, en los términos planteados.

5.- La racionalización del crédito bancario al comercio permitiéndose recabalizar una importante magnitud de sus líneas a su producción; legislar sobre el crédito extrabancario reforzando la legislación punitiva a agio sobre todo del pequeño comerciante y productor de alimentos. En lo relativo al comercio exterior es necesario utilizarlo como instrumento para estimular la oferta nacional, y por tanto, el abasto, -- evitar la monoexportación petrolera y servir inequívocamente a los propósitos del desarrollo nacional, no al de potencias' extranjeras.

En todo proceso económico existen tres pasos fundamentales que son la producción, la distribución y el consumo. El transporte juega un papel de primera importancia en la distribución ya que es el que le dá un valor especial o valor agregado de movilización a las mercancías, por múltiples razones, el transporte en México atravieza por una crisis fundamental, caracterizado por un exceso de demanda y una oferta de transporte limitado y malo. Es por esto que es necesario contar con una oferta del mismo, que facilite un elevado crecimiento de la actividad económica general y sea impulsor de un desarrollo regional más equilibrado y justo.

Como resultado del análisis precedente, es urgente realizar, un programa nacional integral del sistema de transporte en México, que sea congruente con los objetivos del desarrollo y se integre a los demás planes sectoriales; que propicie y racionalice el transporte en todas las ramas, que los haga complementarios y no competitivos.

#### C) SERVICIOS:

##### 1) SISTEMA FINANCIERO:

La reorientación del sistema financiero es uno de los elementos indispensables para la reforma económica. Tal reorientación sólo será posible mediante una participación creciente del estado y del sector social de la economía, en la captación del ahorro y su canalización. Mientras la actividad financiera siga constituyendo una parcela casi exclusiva'

del sector privado, el criterio de especulación y lucro seguirá orientando la asignación de los recursos monetarios disponibles.

La creación del Banco Obrero y los resultados de su operación, han demostrado que los trabajadores pueden crear y desarrollar instituciones financieras, que compatibilicen la racionalidad técnica, con un profundo sentido de utilidad social, es necesario reforzar a la banca obrera con el marco jurídico adecuado, llamada a constituirse como el sistema financiero del sector social de la economía.

El estado además de acrecentar su participación directa en el sistema financiero debe asegurar a través de la política monetaria, que el crédito se canalice hacia la producción de bienes y servicio social y nacionalmente necesarios; se precisa además, que se adopten medidas antimonopólicas de carácter legislativo y administrativo de los grandes complejos económicos privados, que manejan industrias, comercios, servicios e instituciones financieras y que constituyen un claro peligro para el desarrollo democrático del país.

## 2) SALUD:

Explicitar este derecho social en nuestra carta magna a fin de que todo el pueblo mexicano, particularmente la población de escasos recursos, tenga acceso a niveles necesarios de salud a través de una asistencia social que garantice: servicio médico y medicamentos gratuitos, medicina preventiva -- protección contra la publicidad nociva que distorciona la nutrición y el consumo general e induce a la práctica de vicios nocivos a la salud.

Respecto a la seguridad social, se destaca la necesidad impostergable de avanzar en la medicina del trabajo; establecer un plan de emergencia para prevenir los accidentes de trabajo, obligando a patrones y trabajadores, que a través de -- las comisiones mixtas de higiene y seguridad se cumplan las disposiciones existentes en la materia; instaurar un sistema nacional de jubilación, el seguro de empleo, y el seguro de vida para todos los trabajadores.

En síntesis, respecto de la salud y la seguridad social

se reiteran las conclusiones de reforma económica en el sentido: de que la solución se encuentra en gran medida en la universalización del régimen de seguridad social, la socialización de la medicina y la nacionalización de la industria químico-farmacéutica.

### 3.- VIVIENDA:

Se trata de un derecho social consignado en nuestra carta magna y fue precisamente el movimiento obrero el que ha propugnado por hacerlo realidad. La creación del infonavit, y las mejoras incorporadas por los trabajadores en años recientes para su correcto funcionamiento, han significado un importante avance más aceleradamente en este aspecto e ir aún más allá.

El problema no se resuelve unicamente construyendo viviendas sino diseñando una verdadera política de asentamientos humanos, en la que los trabajadores no solamente seleccionen los terrenos en que se localizara el asentamiento, los proyectos arquitectónicos y los constructores que construyan de manera que se obtenga vivienda digna, que debe ser amplia y ajustada a las características propias de la familia mexicana; sino que se logre la integración de una serie de servicios básicos como los de mantenimiento adecuado, los servicios médicos-asistenciales, los educativos, los deportivos y los culturales, de forma tal que se cree un ámbito propicio para el desarrollo de la familia y de toda la comunidad, ubicada en cada asentamiento. Como parte de la política nacional en esta materia debe consolidarse una acción entre el estado y los trabajadores para que se construya vivienda decorosa, que se rente a los trabajadores a precios razonables con garantía de conservación, dotación de los servicios básicos necesarios y, en caso de ser aconsejable, con la opción preferente a la compra si se cumple con ciertas condiciones de arraigo.

El contenido social de este instrumento de desarrollo habitacional se resume en que los trabajadores y sus familias tendrán más oportunidades de mejorar su nivel de vida; los pa

gos de renta se fijarían a niveles razonables en función de la relación costo de vivienda-ingreso familiar. Incrementar la oferta de vivienda para renta, podría detener gradualmente la especulación en los alquileres, se mejorarían zonas urbanas con base en unidades habitacionales y planes maestros de crecimiento urbano con mejores usos del suelo; o bien desarrollar un programa de habitación de edificios, utilizando lotes baldíos en las áreas urbanas, lo que agilizaría la producción de vivienda, al contar con una red ya establecida de servicios municipales.

Es necesario incrementar la participación de empresas del sector social de la economía que coadyuven a la solución del problema de la vivienda, buscando su integración vertical y horizontal apropiada, con el apoyo de empresas de participación estatal que pueden proveer de manera directa algunos insumos.

#### 4.- EDUCACION:

Es indispensable orientar la educación que imparte el estado, dentro de la filosofía democrática, nacional, humanista y de solaridad universal contenida en el artículo tercero de la Constitución General de la República.

Si queremos alcanzar una nueva sociedad que demanda el pueblo de México se requiere de una reforma educativa integral, esta requiere en primer término que el estado sea el rector único del sistema educativo en sus distintos niveles y ámbitos, para que la educación se desenvuelva como un proceso democrático de igualdad de oportunidades y sin privilegios y de manera permanente, como un fenómeno inherente a la vida del individuo.

Para asegurar el acceso de toda la población al proceso educativo no basta con multiplicar las aulas, es necesaria la redistribución del ingreso, la reforma educativa precisa, también que se reglamente el derecho a la información, para evitar efectos nocivos sobre nuestros esquemas ideológicos, patrones culturales y sistemas de valores. La reforma debe tender a disminuir hasta su extinción la participación de las en

tidades privadas en todo el sistema de educación a cualquier nivel, aún en los llamados campos de estricta formación tecnológica, pues ellas fomentan el individualismo lo que obtaculiza la formación de una conciencia social en los educandos. - En los próximos años, habrá de hacerse un esfuerzo para alcanzar el concepto de educación integral, por lo tanto, será necesario reforzar los sistemas, que amplíen el acceso de toda población a la formación para el trabajo y en el trabajo, a la cultura, la recreación y el deporte, es decir, el acceso a una educación para vivir sanamente como individuos y como entes sociales.

El sector obrero insiste en su demanda de establecer la jornada de cuarenta horas con pago de cincuenta y sies, para hacer factible el acceso pleno a la educación y a la cultura.

#### 5.- TURISMO:

En su promoción actual se ha tendido a privilegiar los aspectos económicos, soslayándose el sentido social que debe contener. Hasta la fecha la actividad ha servido fundamentalmente como un medio para que el sector privado nacional y extranjero obtenga altas ganancias a corto plazo, estructurándose de acuerdo a los gustos y necesidades de los estratos de ingresos elevados. Es necesario modificar la esencia del turismo, orientándolo en forma prioritaria a mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora, haciendo realidad el derecho al descanso. Se requiere diversificar y ampliar la calidad de la oferta nacional turística cambiando el énfasis consumista que ha tenido, es necesario que a los servicios de alojamiento y alimentación se integren otros relacionados con la práctica del deporte y del enriquecimiento cultural.

Con este fin se propone el establecimiento de un sistema nacional de turismo social con la coparticipación del estado, las organizaciones de trabajadores campesinas y del sector popular bajo una sola coordinación, con funciones ejecutivas que racionalice la utilización de los recursos que se destinan a esta actividad, que se responsabilice de la realización y mantenimiento de obras de infraestructura necesarias y

que bajo la integración del programa nacional, ponga al alcance de todos los trabajadores y en general a los grupos sociales de bajos ingresos, los establecimientos y servicios apropiados para su descanso recreativo y creativo. (2)

#### Bibliografía

- (1) Fuente de Investigación de Campo. 12 Aniversario del Congreso del Trabajo.
- (2) Fuente de Investigación de Campo. Periódico, El Día 12 de Junio de 1981. p.p. 10-11

CONTRATO COLECTIVO

8

## EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La nueva Ley Laboral, en el artículo 386, define el Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre -- uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patro-- nes, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de esta-- blecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el tra-- bajo en una o más empresas o establecimientos.

Dé esta definición desprenden conclusiones contradicto-- rias los comentaristas, según la inclinación doctrinaria que -- sostengan, pues para unos nuestro contrato colectivo es norms-- tivo y para otros no es así, sino que lo consideran como de e--jecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pac-- ta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo, la -- realización de las labores que ejecutará por medio de sus agre--miados.

Esta tesis no nos parece convincente, pues la fuente de' los derechos y obligaciones es el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo, el cuál se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornadas, salarios, movimientos de personal, etc. En realidad en ese contrato se fijan las bases generales o condiciones conoforme a las cuales debe prestarse el trabajo y los contratos -- individuales tendrán que sujetarse a esas bases. Más aún, se--gún una característica de nuestro contrato colectivo, denominaods inmediatez, los contratos individuales existentes, se modi--ficán automáticamente, de acuerdo con el contrato colectivo.

A pesar de que, la Ley exige la redacción de un documen--to escrito en que se contenga las relaciones de trabajo, o sea el contrato de trabajo cuando no existan contratos colectivos' aplicables en nuestra opinión para mayor seguridad de las par--tes siempre será conveniente la celebración de contratos indi--viduales, pues discrepando del criterio de los autores de la -- Ley y por razones elementales derivadas de la doctrina y la ju--risprudencia, sostenemos que el contrato colectivo no substituye a los contratos individuales. La idea contraria pudo deri--

vase de una ponencia presentada hace años en la que, con fines notoriamente radicales, se sostenía que nuestro contrato colectivo era un verdadero contrato de ejecución, en el sentido de que los únicos obligados en la relación laboral eran el sindicato y el patrón, pues entre los trabajadores y el propio patrón no existía ninguna relación jurídica sino que ésta sólo aparecería en el vínculo creado entre los trabajadores y el --sindicato. En tales condiciones el patrón no podría despedir a sus trabajadores, sino, a los sumo, pedir su cambio al sindicato, el cual ejercería una positiva y real dictadura, contraria al espíritu y al texto del artículo 123 Constitucional y --de otros preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente, creemos que es necesario que en toda --empresa se celebren contratos de trabajo individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un --contrato colectivo de trabajo.

Su Origen según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o --bien la resolución de la autoridad. Este último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, al salario y, en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 811, lo que --precisamente es el contenido del contrato colectivo.

Podemos observar, al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya exis--tente y en la forma más general de dar nacimiento a este tipo' de contratos es el acuerdo de las dos partes.

Sus Características, debemos hacer notar que en nuestro medio: para el patrón es obligatorio celebrar el contrato co--lectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que representa' a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir, sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto' de los sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso con

trario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

Además de esta característica debemos señalar otra que es muy importante y que da lugar a que el contrato colectivo mexicano se denomine contrato de empresa. Nos referimos a lo preceptuado en el artículo 396 de la Ley, según el cual las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Naturalmente que, al hablar de los empleados de confianza, no rige para ellos de manera absoluta esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación. El artículo que comentamos, similar al 48 de la Ley anterior fue objeto de serias discusiones antes de que quedara aprobado en la forma en que lo encontramos, pues algunos querían dar mayor fuerza al sindicato, estableciendo que el contrato colectivo solamente beneficiara a los miembros del sindicato que lo celebra; pero fue más generoso el espíritu del Legislador y, además, respondió lógicamente a una de las finalidades del contrato colectivo, que tiende a nivelar las condiciones de trabajo de todos los obreros.

Este precepto se aplica en las empresas, aún existiendo la cláusula de exclusión por admisión, porque puede haber trabajadores que no ingresarán al sindicato cuando se formó, pero que ya laboraban en la empresa con anterioridad, o que, en determinadas categorías, pueden ser contratados aunque no se sindicalicen. Todos ellos se beneficiarían con las cláusulas del contrato que, desde un punto de vista lógica, se les puedan aplicar.

Respecto de la característica de la inmediatez, ya dijimos en párrafos anteriores, que consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente, en forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes.

En cuanto a su Duración y Forma, guardando semejanza con lo que ocurre respecto de los contratos individuales, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por --

tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada. El contrato colectivo siempre debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el tercero se deposite ante 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 de Conciliación y Arbitraje.

Anteriormente se permitía que a falta de tales autoridades se pudiera entregar a la Autoridad Municipal pero habiéndose se suprimido tal posibilidad, debemos atenernos al actual texto del artículo 390 de la Ley. Este precepto indica que el -- contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta.

Respecto al Contenido del contrato colectivo de trabajo éste debe indicar: a) La empresa o empresas y el sindicato o -- sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarque, puesto que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos celebrados -- con diferentes sindicatos; b) Debe señalar la demarcación territorial que comprenda el campo de su aplicación; c) Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el -- monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y -- calidad del trabajo y los descansos y vacaciones; d) Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que tratan de todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, ---- transporte, casas habitación ayudas para pago de renta de casa forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quien los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación y, cuando exista, la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones'

por no cumplir con esta obligación; e) También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran; f) Por último, es común incluir cláusulas que señalen a grandes rasgos, - la forma de imponer las sanciones y también en este punto se incluye, cuando exista, la cláusula de exclusión por separación de cuya inconstitucionalidad ya nos ocupamos.

El artículo 392 de la Ley que permite que en los contratos colectivos se establezca la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y que sus resoluciones sean ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes -- las declaren obligatorias.

El legislador le dio tanta importancia al capítulo de -- los salarios que sanciona con la inexistencia al convenio que pretendiendo ser contrato colectivo no incluya la determinación de los salarios. En cambio si faltaran estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales (Art. 393).

Todas estas cláusulas se han clasificado por los tratadistas según el doctor De la Cueva, obra citada, tomo II, págs 610 y siguientes, dividiendo el contrato colectivo en cuatro partes: La envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Las cláusulas que forman la envoltura son las que se refieren al campo de aplicación del contrato: toda la empresa, - varias empresas o sólo algunos departamentos de aquélla; también se incluyen las cláusulas que señalan el principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato.

El elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra. Cláusulas por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir - conflictos, las citadas cláusulas de exclusión, etcétera.

Las cláusulas de aspecto normativo son aquéllas que indi

can cómo desempeñar el trabajo: horarios, duración de la jornada, descansos, etc.

Las cláusulas eventuales u ocasionales no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refieren a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato colectivo o al revisarlo: gastos de revisión, fecha de depósito y ratificación ante la Junta y personas autorizadas por ambas partes para ese fin.

Como resultado de la experiencia nosotros hemos encontrado además, que las cláusulas de un contrato colectivo se pueden agrupar en tres clases principales: a) Normas que regulan la manera de realizar el trabajo; siendo estas las que señalan los horarios, duración de la jornada, lugar de trabajo, etc. - En cierta forma se asimilan a las que incluyen los autores en el elemento normativo. b) Normas que se refieren a prestaciones fundamentales económicas; son aquellas que miran fundamentalmente a erogaciones por parte del patrón, pues aunque casi todas las cláusulas pueden valorarse económicamente, en las de este tipo sólo incluimos aquellas que tienen carácter preponderantemente económico, como son las que afectan los salarios, indemnizaciones, pagos por separación en relación con el tiempo de servicios, pagos de días de vacaciones, viáticos, gastos jubilaciones, etc. c) Normas de tipo administrativo; estas últimas, son las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa, teniendo en cuenta el propósito industrial comercial que persigue; lo que se entiende en general como administrar. Cuando se incluyen cláusulas de este tipo en el contrato colectivo, dando intervención, más o menos directa, a la organización sindical en el manejo de la empresa, se comete un grave error. Efectivamente en nuestro medio, consideramos muy inconveniente la inclusión de este tipo de normas en los contratos, pues de hecho cercenan las facultades patronales de dirección y de mando, ya que el patrón se ve imposibilitado, casi siempre, para hacer una selección técnica de su personal: para ascender al más capacitado, o para introducir nuevos sistemas o métodos que permitan a la empresa mante-

nerse a tono con todos los adelantos de la ciencia y de la técnica.

No desconocemos que algunos países, como Alemania y Bélgica se han hecho experimentos muy notables con los consejos de empresas, en los que toma parte la representación sindical; pero consideramos que para llegar a esa etapa evolutiva, se necesita superar la idea destructiva de la lucha de clases y borrar muchas suspicacias y desconfianzas recíprocas. Por otra parte la colaboración del sindicato con el patrón debe ser en aspectos técnicos y de planeación económica; pero nunca en la diaria y constante relación entre el trabajador y el patrón, - en la que se requiere una subordinación del primero al segundo. Podrá aceptarse la creación de una comisión mixta que investigue y estudie las faltas cometidas por los trabajadores y hasta proponga la sanción aplicable, pero el patrón deberá prescindir de su facultad que otorga la ley, para sancionar unilateralmente, inclusive con la separación, al trabajador culpable.

#### REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO

El artículo 397 de la ley dispone que 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.

La Ley dispone que la revisión se haga en el caso de que lo soliciten el sindicato de trabajadores o el patrón, cuando se trate de un contrato colectivo celebrado por un solo sindicato y un solo patrón, pues para el caso de que fueren varios los sindicatos de trabajadores o varios los patronos, se necesitará que la revisión se pida por el 51 % de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patronos que tengan su servicio ese 51 %. Aun cuando parezca redundante consideramos -- conveniente recalcar el hecho de que, a pesar de los intentos que en pasado se hicieran por algunos sindicatos para negar el derecho de los patronos a solicitar la revisión del contrato -

colectivo, la nueva Ley del Trabajo reprodujo, en su esencia, las disposiciones contenidas en el artículo 56 de la Ley anterior, respetando, como era natural, el derecho de los patronos lo mismo que el de los trabajadores, para solicitar la revisión del contrato colectivo, lo cual es perfectamente lógico - si consideramos las características de este acuerdo en el que ambas partes incluyen las normas que necesitan para armonizar sus relaciones.

No puede hablarse, en este caso, de que los obreros obtengan una conquista al impedir que los patronos ejerciten un derecho ya que violentar los textos legales e impedir que se ejercite el fundamental derecho de petición, es actuar con menosprecio de la Ley y contra los principios básicos que sustentan nuestro régimen democrático.

La forma de plantear la revisión del contrato colectivo se especifica en la ley señalando que quien vaya a solicitar tal revisión deberá hacerlo, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años o del transcurso de dos años - si se trata de un contrato por tiempo indeterminado o, aun - - siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años. El punto de partida para comutar el término es el de la fecha establecida en el propio contrato o, en su defecto, la fecha de depósito.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión de los plazos antes señalados o si los trabajadores no ejercieron el derecho de huelga, el contrato colectivo, según lo dispuesto en el artículo 400, se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La posibilidad de revisar toda clase de contratos colectivos en un término no mayor de dos años se contuvo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ha venido provocando diversas opiniones sobre la conveniencia o no de mantener en dos años el plazo para revisar el contrato. Inicialmente, cuando se implantó esta institución, posiblemente se pensó en que dos años podría ser un término prudente para experimentar la bondad o -

no de las cláusulas contenidas en el contrato colectivo, permitiendo así que la realidad fuera acomodando insensiblemente los intereses de ambas partes. En la Exposición de Motivos - de la Ley del Trabajo de 1931, al referirse a este punto, solamente se dijo: "Se ordena que cada dos años el contrato sea susceptible de ser revisado para adaptarlo a las condiciones económicas que influyen en la producción". En la Exposición de Motivos de la nueva Ley nada se dijo al respecto.

La realidad mexicana nos exhibe lo siguiente: En primer lugar, se ha desnaturalizado la función del equilibrio del -- contrato colectivo, pues se sostiene por algunos dirigentes -- sindicales y aun por algunos de sus abogados patronos, que no puede haber revisión de contrato colectivo que no signifique aumento de salarios.

Estos aumentos colectivos no han respondido, en diver-- sos casos, a una mayor productividad en las empresas respecti-- vas, por lo que han contribuido a aumentar el precio de sus -- productos, siendo un factor del encarecimiento general de la vida.

Los dos años de vigencia del contrato, en los que se su pone reinará la paz industrial, se acortan extraordinariamen-- te en las grandes empresas, puea el período previo a la revi-- sión no es menor de cuatro meses: dos para que los obreros -- discutan y convengan entre ellos el proyecto que habrán de -- presentar al patrón y otros dos meses que por ley son obliga-- torios, para que se efectúe la revisión formal según el artí-- culo 399. Viene deapuéa un período agudo en el que, si hubo emplazamiento de huelga, como es común que ocurra, transcurren quince o treinta días de la mayor agitación. Después de firmado el nuevo contrato se presentan todos los ajustes que deben realizarse en tabuladores, anexos, etc., y fácilmente -- transcurren otros cuatro meses, por lo que el período en el -- que, con relativa calma, se aplica el contrato, es poco más -- de un año.

Esta situación es sumamente perjudicial para la marcha de las empresaa, ya que en los períodos de agitación señala--

dos, se crea una psicosis entre el personal que le hace disminuir su rendimiento en el trabajo y que entorpezca la realización de los planes de la empresa.

En vista de estas observaciones, se ha propuesto varias veces, por representantes del sector patronal, que se amplie el período de revisión a cuatro o cinco años. Puede considerarse que durante los 39 años en que rigió la Ley laboral derogada, ya han transcurrido veinte revisiones de contrato, -- con muchas empresas y los contratos colectivos contienen multitud de prestaciones muy superiores a la Ley de 1931.

Es conveniente también hacer notar que en la nueva Ley' desapareció el problema que suscitaba la redacción del artículo 56 de la antigua, en su parte final. En las presentes condiciones, de no llegar las partes voluntariamente a un acuerdo sobre la revisión del contrato colectivo, el único camino' existente será o la huelga a la que emplacen los trabajadores o plantear un conflicto de orden económico en la forma y términos que la propia Ley señala.

La redacción de los nuevos preceptos legales se ajusta' a la realidad mexicana; pero es lamentable que no se haya entendido, siquiera en aspectos técnicos, la intervención arbitral de las autoridades a fin de que el contrato colectivo de trabajo se perfeccione más cada día y fuera un instrumento regulador de la vida laboral, en lugar de un arma de lucha.

En su origen tal fue el propósito de los legisladores -- cuando en 1931 sostenían que la huelga debería estimarse como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos en -- que la constitución la ha autorizado expresamente.

Técnicas de contratación, aun cuando nos apartemos del' carácter esencialmente jurídico de esta obra, consideramos -- conveniente exponer el resultado de nuestras experiencias sobre los procedimientos o técnicas más aconsejables para llevar a cabo una revisión de contrato colectivo o para concertarlo por primera vez.

Los contratos colectivos, generalmente, adolecen de algún defecto que la experiencia revela en la aplicación diaria

de sus cláusulas. Conviene que cuando se advierta esa deficiencia, se tome nota, haciendo un resumen del caso que motive la observación. Al acercarse la fecha de revisión el gerente de la empresa o el ejecutivo que tenga a su cargo presidir las pláticas correspondientes, celebrará reuniones con los principales jefes de la negociación, sin faltar el jefe del departamento de trabajo o de relaciones industriales, y examinará el expediente en donde se hayan anotado las observaciones antes señaladas. Lo mismo es aconsejable tratándose del secretario general del sindicato y de sus principales colaboradores. Los participantes en estas reuniones expondrán también sus propias experiencias y con estos elementos se podrá formular un proyecto de reformas al contrato que sea absolutamente razonable y útil.

Las pláticas sobre la revisión conviene que sean llevadas por un corto número de representantes de ambas partes, -- pues mientras más numeroso es el grupo, más lleva a los representantes a tomar posiciones irreductibles, con gran perjuicio para el fin que todos persiguen.

Normalmente se considera peligroso tratar en primer término las cláusulas económicas, pues la experiencia enseña que todo lo que el patrón seda en sus momentos es solamente el punto de partida para obtener mayores ventajas por parte de los trabajadores. Para el sindicato también es conveniente considerar las demás cláusulas no preponderantemente económicas, y dejar éstas para el final, en que resulta preferible efectuar el ajuste definitivo.

A las pláticas deben asistir representantes patronales con plenos poderes, cuando menos hasta el límite máximo que la gerencia haya considerado posible. Por parte de la representación obrera es conocida la táctica de invocar acuerdos de asamblea, reales o ficticios o de tener que llevar a la aprobación de ella acuerdos en los que no quieren comprometerse los representantes.

Un autor moderno, C. Wilson Randle, en su obra El Contrato Colectivo de Trabajo, citando a Bakke y Kerr, transcri-

dos, se crea una psicosis entre el personal que le hace disminuir su rendimiento en el trabajo y que entorpece la realización de los planes de la empresa.

En vista de estas observaciones, se ha propuesto varias veces, por representantes del sector patronal, que se amplie el período de revisión a cuatro o cinco años. Puede considerarse que durante los 39 años en que rigió la Ley laboral derogada, ya han transcurrido veinte revisiones de contrato, -- con muchas empresas y los contratos colectivos contienen multitud de prestaciones muy superiores a la Ley de 1931.

Es conveniente también hacer notar que en la nueva Ley' desapareció el problema que suscitaba la redacción del artículo 56 de la antigua, en su parte final. En las presentes condiciones, de no llegar las partes voluntariamente a un acuerdo sobre la revisión del contrato colectivo, el único camino' existente será o la huelga a la que emplacen los trabajadores o plantear un conflicto de orden económico en la forma y términos que la propia Ley señala.

La redacción de los nuevos preceptos legales se ajusta' a la realidad mexicana; pero es lamentable que no se haya entendido, siquiera en aspectos técnicos, la intervención arbitral de las autoridades a fin de que el contrato colectivo de trabajo se perfeccione más cada día y fuera un instrumento regulador de la vida laboral, en lugar de un arma de lucha.

En su origen tal fue el propósito de los legisladores -- cuando en 1931 sostenían que la huelga debería estimarse como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos en -- que la constitución la ha autorizado expresamente.

Técnicas de contratación, aun cuando nos apartemos del' carácter esencialmente jurídico de esta obra, consideramos -- conveniente exponer el resultado de nuestras experiencias sobre los procedimientos o técnicas más aconsejables para llevar a cabo una revisión de contrato colectivo o para concertarlo por primera vez.

Los contratos colectivos, generalmente, adolecen de algún defecto que la experiencia revela en la aplicación diaria

de estos conceptos muy interesantes:

"Esencialmente, la contratación colectiva que tiene -- buen éxito es la práctica de una retirada airosa retirarse -- sin parecer que se retrocede-. Normalmente, las partes piden más u ofrecen menos de lo que esperan tener a la postre que -- aceptar o dar. La preposición de "tómalo de déjalo" se hay -- fuera de las reglas de juego. Una de las críticas más perjudiciales que puedan hacerse es la que una de las partes se a-- ferra a su actitud original. Antes de retirarse con tanta -- elegancia como lo permitan las circunstancias, cada una de -- las partes trata de retroceder tan poco como sea posible. Pa-- ra eso se requiere poder determinar el máximo de las concesio-- nes de la parte contraria sin revelar las concesiones propias en última instancia. En ese sentido todas las negociaciones' son "exploratorias" hasta que consuma el convenio."

El propio autor que venimos citando, al referirse al -- portavoz de las negociaciones, señala cualidades que debe reu-- nir y que se adaptan en la siguiente forma:

1.- Dominio del idioma, o sea que hable un lenguaje cla-- ro y sencillo que todos puedan entenderlo y no uno florido y' rebuscado. Conocer la terminología usada en los distintos de-- partamentos.

2.- Conocimiento de los trabajos de la empresa o sea, -- en su organización y funcionamiento, de sus políticas, de las prácticas laborales, de las leyes aplicables y de su interpre-- tación.

3.- Facultad de decisión. Este requisito se considera' esencial y se indica textualmente: "No se le debe colocar en' situación que se vea obligado a obtener permiso, ayuda a con-- sejo, antes de contraer los compromisos que juzgue indispensa-- ble. Debe tener las facultades necesarias para concertar el' convenio. Nada perjudica tanto a las relaciones contractua-- les como el constante recurso a la frase: "Veré si lo podemos hacer."

4.- Seriedad. El portavoz debe hacer honor a sus com-- promisos. La otra parte debe saber que las cosas se harán de

acuerdo con lo ofrecido. Retractarse es una práctica muy peligrosa en las contrataciones colectivas.

**Prestigio.** Debe ser una persona que desempeñe, dentro de su propia organización, un cargo lo suficientemente alto para inspirar respeto. Su importancia debe permitirle tener acceso directo con los más altos directivos de su organización.

**6.- Integridad.** La honorabilidad del portavoz deben ser indiscutibles. Nunca debe tratar de sorprender o engañar a la contraparte.

**Personalidad.** Don de gentes, soltura y confianza en sí mismo, ecuanimidad y saber escuchar.

El dirigente de cada una de las representaciones, debe ser el jefe de su grupo.

Además creemos que la serenidad es indispensable que exista en todo número de las pláticas, para evitar que la pasión o el acaloramiento lleven a ofender a la contraria y a crear situaciones irreductibles.

En un plan de altura y actuando siempre con absoluta rectitud y probidad, consideramos que son muy útiles las reuniones o cambios de impresiones entre los dos dirigentes de ambas representaciones, o con la presencia de un acompañante de cada uno de ellos, pues en estas ocasiones se puede hablar con mayor naturalidad y franqueza y a veces pueden sentarse las bases de un acuerdo ulterior.

En previsión de un arreglo de última hora, conviene tener preparados proyectos de redacción de cláusulas, pues aun cuando es rutinario que nunca se acepten tal y como son presentados, se tiene una base bien meditada para evitar convenios producto de la fatiga, o de un estado obeso que después dan lugar a conflictos interminables.

Hay muchísimos detalles más que dependen de las circunstancias que en cada caso se registran y que no sería posible exponer en estos breves comentarios.

**Terminación,** el artículo 401 de la Ley estipula diversas causas de terminación del contrato colectivo que se anali

zarán brevemente:

En primer lugar se señala el mutuo consentimiento de -- las partes, causa ésta que, según lo indicamos, es la aceptada unánimemente como causa de terminación de cualquier contrato sinalagmático.

Se señala también la terminación de la obra, lo cual es lógico cuando se trate de empresa u obra determinada.

Por último y, en forma genérica, se hace referencia a -- los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, mencionadas en los artículos 433 y siguientes, especificando que si se trata de cierre de la empresa o establecimiento en el contrato colectivo se haya convenido para aplicarlo' exclusivamente en el establecimiento. Es censurable la redacción puesto que la propia Ley distingue entre empresa y establecimiento por lo que debería referirse también a que el contrato se aplique exclusivamente en la empresa o establecimiento. Considerandose, sin embargo, que por interpretación lógica, debe aplicarse en ambos casos.

Al hablar de las formalidades del contrato individual -- de trabajo expresamos nuestra opinión en el sentido de que debería celebrarse aun que exista contrato colectivo. La redacción de la Ley actual parece llevarnos a conclusión diferente pero la circunstancia, de que el artículo 403 disponga en que los casos de disolución del sindicato de trabajadores, titular del contrato colectivo o de terminación de éste las condiciones de trabajo continuaren vigentes en la empresa o establecimiento, nos da la razón dentro de la técnica jurídica, -- pues si nuestro punto de vista es aceptado, al desaparecer el contrato colectivo subsisten los contratos individuales y como éstos, por razón de la inmediatez, incluyen las condiciones de trabajo que se establecían en el contrato colectivo desaparecido, resulta completamente jurídico que sigan teniendo vigencia. En cambio desconociendo la eficacia de nuestra tesis, resulta absurdo, desde un punto de vista jurídico que desapareciendo el instrumento que contenía las normas del trabajo y no habiendo contratos individuales siga teniendo vigor --

lo que ya desapareció.

#### BIBLIOGRAFIA

- 1) Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. 4ta. - Edición. Ed. Pomía, S. A. p.p. 293-304.

**SUELDOS Y SALARIOS**

## SUELDO Y SALARIO

La etimología del término salario, deriva de "sal", aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo, proviene de "sólidus": moneda de oro de peso cabal.

Su definición en un sentido lato, aplicable tanto al sueldo como a salario, puede definirse: "toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo". Más concisamente: "la remuneración por una actividad productiva".

La diferencia que entre sueldo y salario es que el primero se paga por mes o por quincena y el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller; El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Los salarios pueden clasificarse: 1) Por el medio empleado para el pago, es decir, a) Salario en moneda. b) Salario en especie es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc. c) El salario mixto, es el que se paga, parte en moneda y parte en especie. 2) Por su capacidad adquisitiva, el salario puede ser: a) Nominal siendo éste la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor. b) Salario real, es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe. Así, puede ocurrir que el cambio en la capacidad adquisitiva del dinero, haga que un salario nominal aumente, y el salario real permanezca idéntico, o aun se reduzca. 3) Por su capacidad satisfactoria, el salario se puede dividir: a) Individual o, b) Familiar. El primero es que basta para satisfacer las necesidades del trabajador. El segundo es aquel que requiere la sustentación de la familia del trabajador. 4) Por sus límites el salario puede ser mínimo o máximo, el primero es el más pequeño que permite substancial-

mente satisfacer las necesidades del trabajador o de su familia; el segundo es el más alto que permite a la empresa una producción costeable. El salario mínimo se subdivide en legal y contractual, según que se fije por un procedimiento que la ley señala (Comisiones Mixtas de Salario Mínimo) o bien -- por una contratación libre en determinada rama o empresa. El salario mínimo legal se subdivide en general y profesional. El primero es el que se paga obligatoriamente a toda clase de labores, el segundo es el que debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades, por considerarse que su calificación exige para ellas una remuneración mayor. El salario mínimo profesional suele fijarse, por ramas etc. 5) Por razón de -- quién procede el trabajo o recibe el salario, se divide en: - a) Personal: es el que produce quien soatiene la familia, normalmente el padre. b) Colectivo, es aquel que se produce entre varios miembros de la familia que, sin grave daño, puedan colaborar a sostenerla. c) De equipo, es el que se paga en -- bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este -- equipo la distribución del salario entre ellos, aunque este -- último es poco usual, tratandose de incentivos, por ejemplo, -- si suele darse salario de grupo o equipo. 6) Por la forma de pago. Esta división es quizá la más conocida. Se divide en: a) Salario por unidad de tiempo, es aquel que sólo toma en -- cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza a disposi-- ción del patrón. Ordinariamente se toma como base una jornada (muy frecuentemente de 8 horas), aunque de hecho el trabajo se compute por día, por hora, por semana, por mes o por -- cualquier otro sistema. Recordemos que si el trabajador pone a disposición del empresario su fuerza de trabajo, gana salario aunque de hecho no haga nada. Este sistema pese a todas' sua desventajas, es prácticamente el único posible en una -- gran mayoría de labores. b) El salario por unidad de obra, -- también llamado por rendimiento, es aquel en que el trabajo -- se computa de acuerdo con el número de unidades producidas. Su forma más cruda, pero clara, es el destajo. Dentro de él' deben considerarse también los sistemas de salarios incenti-

vos directos. Puede darse una combinación, como ocurre con muchos incentivos, y garantizando un salario base hasta el -- rendimiento normal, y pagando incentivo o prima, cuando se su pere aquél. 7) Otras divisiones de menor importancia son las de salario directo o indirecto, según que se trate de los que expresamente se paga como salario, o del comportamiento que -- le dan otras prestaciones adicionales de la empresa; ordina-- rrio o extraordinario, según se pague por la jornada normal o' por horas de trabajo excedentes, etc.

El concepto de salario es analógico: tiene acepciones -- diversas, según sea el campo en el que se considera, pues aun que tiene en ellos elementos comunes indiscutibles, presenta' aspectos parcialmente distintos.

Es pues necesario distinguir esos sentidos diferentes, -- para no incurrir en el error frecuente de aplicar el sentido' que tiene bajo un aspecto, cuando se maneja otro distinto. La confusión que puede resultar, al no distinguir esos aspectos' diversos, frecuentemente origina que se afirmen por distintos técnicos cosas aparentemente contradictorias, las cuales no -- obstante, son todas ellas verdaderas, porque se están afirman do bajo diverso criterio.

Los aspectos principales que queremos analizar son el -- jurídico, el moral, el económico y el administrativo. Quere-- mos señalar que hay prestaciones que para el jurista pueden -- no ser salario, y que, sin embargo con toda razón las conside -- ra el administrador como salario; que hay afirmaciones que -- desde el punto de vista moral son verdaderas y, que parecen -- falsedades desde el punto de vista económico, son que se dé -- verdadera contradicción, sino sólo afirmaciones bajo distin-- tos puntos de vista.

#### EL ASPECTO JURIDICO DEL SALARIO

Es quizá uno de los básicos. La nueva Ley Federal del' Trabajo, define en su artículo 82: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" y el -- artículo 20 de la misma Ley, define la relación de trabajo co -- mo: La prestación de un trabajo personal subordinado a una --

persona, mediante el pago de un salario"; define también el - Contrato Individual de Trabajo: "aquel por virtud del cual, - una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal su subordinado, mediante el pago de un salario. Aclara este mismo artículo que "la prestación de un trabajo, a que se refiere - el párrafo primero, y el contrato celebrado, producen los mis mos efectos". Por consiguiente el concepto jurídico, está -- esencialmente ligado al concepto de subordinación en el servi- cio que se presta.

Puede ocurrir que ciertas prestaciones que el empresa-- rio no da por sí mismo, sino, a través de una caja de subsi-- dios familiares no podrían considerarse como salarios jurídi-- camente, en tanto que, administrativamente, sí deben tomarse' en cuenta. Puede ocurrir también que las deducciones o gas-- tos que el trabajador debe realizar, tales como sus pasajes - para ir al sitio de trabajo, pagos de cuotas sindicales del - Seguro Social, etc., jurídicamente no deben considerarse par- te del salario, en tanto que, desde el punto de vista admi-- nistrativo, sí deben tomarse en cuenta, porque pueden hacer - más o menos atractiva la remuneración global. Podrían citar- se otros muchos casos de diferencias entre estos dos aspectos del salario.

La fijación de lo que es el salario desde el punto de - vista jurídico, tiene por objeto determinar en la ley o los - contratos, aquello a lo que el trabajador tiene un derecho -- perfecto, y es por lo mismo, exigible esa fijación jurídica, - se usará principalmente para los casos de litigios, indemniza- ciones, etc.

#### EL ASPECTO ECONOMICO DEL SALARIO

El trabajo, aunque no puede ser tratado como "una mera' mercancía", porque es parte del esfuerzo de la persona humana no deja de estar sujeto a la ley "de la oferta y la demanda", ya que reúne las características de bien, y de escasez: es, - pues, un bien escaso.

Estas leyes económicas no son fatales, ya que pueden y' deben modificarse sus causas, para hacer que el salario cum--

pla su misión social. Tampoco son independientes de la moral. Pero, precisamente para subordinarlas a ésta, deben de tomarse en cuenta.

Los siguientes conceptos, tomados del libro "Teoría Económica" de P. Manuel Pernaut Ardanaz, S.J., nos parecen aclarar:

"Querámoslo o no, mientras subsista el Contrato de Salariado deberá darse el Mercado de Trabajo. No hay contrato sin mercado".

"Todos sabemos que el obrero es una persona, que ni vende ni se compra. Pero al mismo tiempo estamos viendo cada día, cómo todos los trabajadores dependientes alquilan por un precio su fuerza de trabajo. Y añadimos más. Si se da un mercado y se ventila un precio querámoslo o no, deberán regir en su determinación las Leyes de La Demanda y de la Oferta."

"Es inútil, y aún nocivo, el empeñarse en desmentir la realidad por puro capricho. Muchísimo mejor es guiarse por el principio de que no puede existir oposición entre la verdadera economía y la moral; reconocer que no hay fines económicos, sino problemas económicos relacionados con la consecución de fines humanos; y admitir que la economía está dominada, pero no suprimida por la Ética."

"En el punto que al presente nos ocupa, mejor es reconocer lealmente el imperio de la Oferta y la Demanda, y tratar tan sólo de hacer verdadera economía investigando más profundamente cuáles son sus resortes, a fin de poderlos accionar a voluntad en la prosecución de los fines que la dignidad de la persona humana, a través de la Ética, impone a la Economía."

"Recordaremos además que la línea directriz del presente trabajo es la de investigar la distribución, no personal, sino funcional de la renta. En la modificación de la distribución personal queda amplio margen para todas las ansias reformadoras de los espíritus sociales."

A la luz de las ideas anteriores, podemos deducir lo siguiente:

a) El trabajo no es una mercancía cualquiera, ni puede'

ser tratado como una mera mercancía, por la dignidad humana - que es inseparable de él, pero es indiscutible que tiene características de mercancía, y que es mejor tomarlos en cuenta para poder servirnos de las leyes económicas que favorecen, - y tratar de contrarrestar las que afectan al salario. Esto es más benéfico que la posición idealista de negar simplemente que tenga que ver con un mercado de trabajo. Pío XI en la Cuadragésimo Anno dice: "El trabajo...no es una vil mercancía sino que es necesario reconocer la dignidad humana del trabajador, y por lo tanto no puede venderse ni comprarse al modo de una mercancía cualquiera".

b) El juego de las leyes de la Oferta y la Demanda fija el nivel de salarios como tendencia, esto es, un nivel en el cual tratan espontáneamente de fijarse esos salarios; ello no implica que ningún empresario puede pagar más. De ahí las palabras de Pernaut... "En la modificación de la distribución personal queda amplio margen para todas las ansias reformadoras de los espíritus sociales".

#### EL ASPECTO MORAL DEL SALARIO

El salario es una prestación procedente de un contrato, y constituye la contraprestación de algo que se dio a cambio de él: el servicio. Por ello está regido por la justicia.

Sin pretender entrar a hacer el análisis filosófico o jurídico completo de este concepto, adoptaremos por su tradición, la clásica definición de Ulpiano: "la justicia es la voluntad perpetua y constante de dar a cada quien su derecho".

Al hablar de la "voluntad perpetua y constante", nos estamos refiriendo a una virtud. Esta, en efecto, es "un hábito moral para cierta especie de acciones buenas", como un vicio es "el hábito para ciertas acciones moralmente malas". Cada virtud (de vis, fuerza) nos da facilidad, perfección y seguridad en cierto tipo de acciones que necesitamos realizar - en nuestra vida, en relación con la moral.

## EL ASPECTO ADMINISTRATIVO DEL SALARIO

Desde el punto de vista de la Administración de Cosas. El salario, aun jurídicamente, y con mayor razón administrativamente, está constituido por una serie de elementos. (La forma de combinar esos elementos, condicionará que unos no destruyan a los otros, ni los unos actúen independientemente de los otros, antes al contrario, los unos apoyen a los otros

Desde el punto de vista de la Administración de Personas. Aunque el salario no es el único interés del trabajador (a veces ni siquiera el principal, cuando ha alcanzado su mínimo vital), con todo, constituye una de las mejores de estimular su cooperación. Puede ser por el contrario, uno de los elementos que más estorben a esa cooperación si no está bien administrado.

De ahí, la importancia de la Administración de Sueldos y Salarios: De ella puede depender, en su mayor parte, la actitud, la cooperación del personal y aún el estado de las relaciones obrera-patronales. Aun desde un punto de vista meramente económico, se justifican, pues, estas técnicas. Pero hay que tener en cuenta sus efectos sobre la realización de la justicia en esas relaciones.

El aspecto administrativo, por lo tanto, aunque tiene relación con los aspectos jurídico, económico, moral, etc. -- constituye una forma diferente de enfocar ese problema.

### FACTORES EN LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS

El puesto; la justicia conmutativa supone como una de las razones básicas para que exista diferencia en el monto del salario, la diferencia que se da en la importancia de los puestos.

Recordemos que el puesto está constituido por la "unidad de trabajo específica e impersonal". No representa lo realizado concretamente por cada persona, ya que hacerse más o menos de lo "normal" sino el conjunto de funciones y de requisitos que debe llenar todo trabajador en esa unidad laboral.

Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa con la importancia del puesto: "a trabajo igual, salario igual" en este principio de nuestra legislación, se consagra en realidad la proporcionalidad del puesto y salario

La eficiencia; es lógico, y justo también, que se tome igualmente en cuenta "la forma" como el puesto se desempeña, ya que varios individuos no lo hacen con la misma eficiencia. La ley misma reconoce esto, al añadir el principio enunciado: "en condiciones de puesto y de eficiencia iguales".

Existen ciertas diferencias entre eficiencia, rendimiento y productividad: 1) Eficiencia: Tiene un carácter más bien activo, por lo que se aplica este término preferentemente a los hombres y su trabajo. Comprende no sólo cantidad, sino calidad, ahorro de desperdicios, etc. 2) Rendimiento: Tiene un sentido más bien pasivo y, por lo mismo, se aplica más a la máquina y al trabajo y lo que la máquina o el trabajo producen. Comprende más bien cantidad, supuesta una norma mínima de calidad, desperdicio, etc. 3) Productividad: Este término es más bien moderno. Implica sobre todo la comparación de dos eficiencias o rendimientos, con el fin de mejorarlos.

La eficiencia y rendimiento, en cambio, son más bien comparación de un trabajo real o sus resultados, con un estándar teórico fijado como el normal. Así se dice el 100% de eficiencia o rendimiento. En cambio se habla de "haber aumentado o disminuido la productividad" contra la que se tenía antes, o la de una unidad o rama de trabajo respecto de otra.

Las necesidades del trabajador y las posibilidades de la empresa. Si bien los dos factores anteriores se refieren principalmente a la justicia conmutativa, la justicia social, y la conveniencia de la empresa que no está reñida, antes por el contrario, se refleja en los postulados de la justicia-, exigen que sean tomadas en cuenta las necesidades del trabajador y las posibilidades de la empresa para la fijación del salario. Es cierto que las técnicas que se refieren a estos dos factores, no siempre pueden aplicarse fácilmente; por ello, de ordinario suelen requerir la colaboración de varios

empresarios.

#### TECNICAS APLICABLES EN RAZON DE CADA FACTOR

En razón del puesto: a) Análisis de Puesto; lo primero y fundamental es definir técnicamente las obligaciones y responsabilidades que comprende el puesto: esto se logra por medio de su Análisis. Este, sin embargo, es una técnica previa que pertenece a la organización. b) Valuación de Puesto; Hay que valorar después, del modo más objetivo posible, los factores que integran el puesto: esto lo realiza la Valuación de Puestos. c) Gráficas y Líneas de Salarios; Después, debe determinarse técnicamente la estructura de los salarios, lo cual se sigue mediante la Gráfica de Salarios con su correspondiente Línea de salarios, que nos indica la posición de "ajuste" o corrección que debe hacerse para que dichos salarios sean justos y guarden la debida relación unos con otros. d) Encuestas de Salarios; Toda la estructura de la empresa, debe ajustarse técnicamente a la estructura que se da en la región que constituye el mercado de mano de obra en que la empresa opera: Esto se logra por medio de la Encuesta de Salarios, si ésta se realiza técnicamente. Y por último e) Clasificación de salarios; con la estructura debidamente ajustada, hay que formar "clases" o "grupos", dentro de los cuales puedan manejarse con mayor facilidad los salarios, por medio de políticas y técnicas adecuadas: Esto lo consigue la Clasificación de los Salarios.

En razón de la eficiencia: a) Incentivos; directos e indirectos. La forma más objetiva de remunerar la diversa eficiencia de los trabajadores que actúan en el mismo puesto, es establecer Incentivos Directos, fundados en la diferente cantidad, calidad o ahorro que el obrero o empleado logren con su trabajo. b) Calificación de Méritos; Cuando lo anterior no es posible, o para aquellas cualidades que no son objetivamente mensurables, la Calificación de Méritos permite premiar los méritos que el trabajador logra por encima de lo mínimo normal exigible en el puesto. c) Normas de rendimiento; tam--

bién conocidas como "Estandares de realización" o como "Apreciación de los resultados", más que medir "méritos", subjetivamente apreciados, comparan lo logrado en diversos aspectos, con las metas previamente fijadas y cuantificadas. d) Ascensos y Promociones; técnicamente estructurados, no sólo responden a una exigencia de justicia, sino inclusive, resuelven a la empresa el problema de saber a quién debe promover, y poder demostrar objetivamente la justificación de la elección hecha. Por último e) Aumento de Salario; si bien cuando son bien concebidos en forma meramente apreciativa no tienen carácter técnico alguno, cuando se realizan mediante ciertas políticas, y dentro de las clases formadas, pueden ser un incentivo que rinda algunos de los beneficios de estos últimos.

En razón de las necesidades del trabajador: a) Salarios Mínimos: Legales y Contractuales; La fijación de salarios mínimos legales (generales y profesionales), así como los contractuales, tiene como finalidad, garantizar la subsistencia adecuada del trabajador y su familia normal. b) Revisión de los Contratos de Trabajo; Los sistemas de revisión de los contratos colectivos de trabajo (por huelga y por arbitraje) -- tienden en realidad a ajustar la estructura de salarios a las necesidades cambiantes de la situación económica. c) Escala móvil de Salarios; Aunque quizás muy difícil de aplicar, ha sido otra de las técnicas que suelen recomendarse para resolver este problema. Otro tanto podría decirse para otros países -- del Salario Anual Garantizado. d) Seguridad Social; Algunas prestaciones de la Seguridad Social, en cuanto se dan distintas según el número de familiares de cada asegurado, son en realidad un medio más para subvenir a los problemas de éste. e) Subsidios Familiares: directos e indirectos; Los subsidios familiares, en dinero o en especie, tratan de resolver, al menos parcialmente, las dificultades surgidas de las familias numerosas.

En razón de las posibilidades de la empresa: a) Participación de Utilidades, indudablemente tiene como uno de sus fines estimular la eficiencia de los trabajadores, aunque es --

principalmente un medio para derramar sobre ellos las ganancias de la empresa. b) Prestaciones en dinero o en especie; - Las prestaciones que la empresa ofrece, sean en dinero como las gratificaciones, jubilaciones, etc., o bien en especie, como casa habitación, cafeterias, etc., se dan principalmente cuando las posibilidades de la empresa le permiten brindarlas al personal, además de salarios justos.

#### DEFINICION DE LA ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS

Administración de Sueldos y Salarios es aquella parte de la Administración de Personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador, sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficiencia personal, a sus necesidades y a las posibilidades de la empresa. La aplicación de sus principios y técnicas, permite articular en forma tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica, que se logre no sólo pagar salarios justos, sino también convencer a aquél de esa justicia.

#### Bibliografía

- 1) Agustín Reyes Ponce. Administración de Personal, Segunda Parte. p.p. 15-30.

SERVICIOS Y PRESTACIONES

## SERVICIOS Y PRESTACIONES

Servicios son todas aquellas actividades, costeadas por la organización, que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados; prestaciones, aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario, percibe el trabajador. En otras palabras, son aquellos elementos que, en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador - en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, - o el ahorro de un gasto que de otra manera él hubiera tenido' o hubiese visto obligado a realizar. Las prestaciones contribuyen al incremento del salario nominal.

La distinción entre servicios y prestaciones no es clara; con frecuencia se usan estos términos como sinónimos. Incluso algunas definiciones como la siguiente, suponen ambos - conceptos:

"Son aquellos bienes, instalaciones, facilidades o actividades que se proporcionan por la organización a sus trabajadores, además de lo estrictamente debido por su labor, con el fin de lograr que obtenga un beneficio ligado de algún modo - con su trabajo".

Las características de las prestaciones y los servicios es que son beneficios marginales; es decir, adicionales al salario nominal. Constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador. También se muestran útiles al patrón ya -- que le ayudan a conservar y a contratar mejores empleados, pero su principal y más inmediato valor es para el empleado mismo. Son distintivamente suplementarios a los salarios nominales. Más todavía, no son incentivos, ni gratificaciones otorgadas por aumento de producción ni por ejecución inucitada o sobresaliente, sino son otorgadas a todos los trabajadores' por el sólo hecho de pertenecer a la organización. Están apoyadas o financiadas, en parte o totalmente, por el patrón; -- por lo menos, este lleva sobre sí la mayor parte de los gastos. Otorgan un tipo de ayuda que un trabajador, por su propia cuenta y como individuo aislado, no podría o le sería di-

fácil conseguir para sí.

#### SOBRE SU EXISTENCIA MISMA

Ha sido motivo de discusión si en los llamados países - subdesarrollados es conveniente el establecimiento de prestaciones y servicios, o sí, en su defecto, es más deseable que el costo de los mismos se aplique a incrementar directamente los salarios nominales por considerar que el establecimiento de prestaciones obedece a una filosofía de tipo paternalista, que no contribuye de manera positiva a la educación y autodesarrollo del trabajador, siendo en consecuencia más nocivas - que benéficas para la sociedad.

Consideran algunos expertos que, en virtud del grado de desarrollo económico y social de nuestro país, resultarían -- más saludable concentrar los esfuerzos en resolver problemas básicos y sustanciales que permitan el aumento de productividad, el financiamiento de una política de altos salarios nominales, el aumento y diversificación de mercados con una reducción de precios, etc., en vez de erogar fuertes cantidades de beneficios complementarios o adicionales que, por desgracia - en un buen número de casos, no guardan una relación entre los costos que significan y los beneficios que proporcionan; sin embargo, es una realidad la amplitud y diversidad de las prestaciones existentes, por el número de las organizaciones que las otorgan, la amplitud con que cada una las establece y las solicitudes presentadas en las revisiones de contrato colectivo.

La Oficina Internacional del Trabajo, en el año de 1964 pretendió estudiar a fondo la naturaleza, características, beneficios y manera de administrar las prestaciones. De los -- resultados de dicha investigación, se desprende que se estudio representa una antítesis entre los problemas y dificultades que implican, contra su extensión y ampliación; así mismo se considera que dicho estudio no puede descansar en un simple análisis empírico de lo que se hace y de los beneficios - que pueden obtenerse, siendo secundario determinar las presta

ciones que pueden otorgarse y sus ventajas jurídicas, económicas, administrativas y sociales; resultando así imprescindible profundizar en la solidez de los principios que puedan constituir su verdadera filosofía como prolongación de la filosofía del trabajo.

#### SOBRE SU FILOSOFIA

Se considera que las prestaciones no proceden "...directa y naturalmente de la justicia estricta, ya que esta se supone cumplida con el pago del salario; tampoco de la justicia legal; ni de menos actos de beneficencia".

La mayoría de las prestaciones sociales más bien proceden de la iniciativa empresarial, como un medio para dar mayor valor o capacidad adquisitiva al salario que se paga; para resolver algunos problemas de beneficio para el trabajador que resultarían difíciles frente a principios legales, al considerar que "...toda obligación de justicia tiene que ser general por su naturaleza, pero esa misma generalidad impide o causa que en circunstancias concretas, precisamente deje de cumplirse la justicia".

Las prestaciones, desde el punto de vista de la obligación moral y social que encierran o deben contener, se adaptan o proporcionan de acuerdo a la capacidad económica de la organización y con base en las necesidades de los trabajadores de cada lugar y de cada tiempo, no así en el pago de salario justo que es una obligación general impuesta por igual a todos. El valor social de las prestaciones y el verdadero beneficio que reportan, dependen de los principios que las fundamentan y estos, de manera general podrían resumirse así:

a) No sólo respetar la dignidad del trabajador, sino -- aun reforzarla y destacarla.

b) Como consecuencia inmediata de lo anterior, las prestaciones deben de proporcionarse despojadas de paternalismo.

c) Deben otorgarse buscando el beneficio y perfeccionamiento del trabajo, aceptando que éste redundará en su trabajo, en la organización y en la sociedad.

d) Debe ser optativo para el trabajador tanto en teoría como en la práctica, aceptarlas o rechazarlas ("a nadie puede beneficiarse contra su voluntad"), todo beneficio para serlo' verdaderamente, supone que sea aceptado libremente por el que lo recibe.

Hay que tomar en cuenta que, el que, las prestaciones - tengan la etiqueta de paternalismo sucede por la forma y la - actitud con que se otorgan; de tal manera que una misma pres- tación puede ser paternalista en una organización y no serlo' en otra; es decir no existen prestaciones de tal índole, sino procedimientos paternalistas que no toman en cuenta la opi- - nión del personal y se otorgan por decisión de los directivos pretendiendo determinar lo que resulta más conveniente para - los trabajadores o presionándolos para que las utilicen. Un' ejemplo es la política existente en algunas organizaciones de no aumentar los salarios en dinero y aplicar su importe a - - prestaciones, por considerar al personal incapaz de adminis- trarse adecuadamente; otro: cuando se pretende intervenir en' la actuación familiar, sindical, social o política de los tra- bajadores, limitando su autodesarrollo y autodeterminación. De lo anterior se infiere que la solución no está en propor- cionar prestaciones o no hacerlo, sino en que satisfagan ver- daderas necesidades y contribuyan a elevar el nivel económico social y cultural del elemento humano con el que cuenta la or- ganización.

#### POLITICA SOBRE LOS SERVICIOS Y PRESTACIONES

La política de los servicios y prestaciones debe equili- brar las ventajas obtenidas por el patrón y los trabajadores, contra los peligros reales, potenciales o imaginarios para - ambos; debe tratar de ofrecer un máximo de servicios sin moti- var a los trabajadores a perder el interés e incentivo para - el logro de la mejora personal. Frecuentemente el funciona- miento de las políticas de personal se encuentra obstaculizado por la ausencia de evidencia confiable sobre las reacciones - de los empleados. Las políticas deben tomar en consideración

la posibilidad de que el otorgamiento de numerosas prestaciones a los empleados pudiera considerarse por éstos como un paternalismo objetable por parte del patrón.

en las relaciones cotidianas, la mejor política sea posiblemente otorgar solo aquellas prestaciones deseadas por la mayoría de quienes las reciben. Cuando se piensa en extender las prestaciones, hay que considerar cuidadosamente la actitud de los trabajadores hacia las mismas. Las políticas sobre prestaciones a los trabajadores también deben tener en consideración los efectos en las colectividades en las que estas viven. Cada tipo de prestaciones debe ser sometido a revisión y evaluación periódica, con el fin de ver si está cumpliendo con su cometido.

Desde luego, los patrones se preocupan y se ven afectados por los costos de prestaciones y servicios. Como ya se menciono, estos costos no son en manera alguna nominales, ni incidentales, pues los totales varían grandemente a causa de la diferencia en la amplitud y número de servicios proporcionados.

#### CLASIFICACION DE PRESTACIONES

Entre las muy variables clasificaciones que se han hecho sobre las prestaciones se encuentra, con mayor frecuencia la que los agrupa en estas categorías:

- a) En dinero.
- b) En especie.
- c) En facilidades, actividades o servicios.

De la clasificación anterior y de las definiciones mencionadas al principio, se desprende que estrictamente no deberían considerarse como prestaciones, servicios o beneficios, aquellos que la ley establece de manera impositiva: reparto de utilidades, vacaciones, gratificaciones, etc., puesto que son derechos y forman parte del salario; sin embargo, en nuestro medio se ha generalizado considerar como prestaciones los beneficios que las leyes establecen en forma adicional al salario nominal, originando la siguiente clasificación.:

I.- Prestaciones que otorgan las leyes:

- a) Ley Federal del Trabajo.
- b) Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- c) Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales - de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
- d) Reglamento de Trabajo de Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

II.- Prestaciones que otorgan las organizaciones:

- a) Financieras directas.
- b) Financieras indirectas.

La Ley Federal del Trabajo, puesta en vigor el 1o. de Mayo de 1970, ha incrementado la actitud paternalista del Estado hacia la clase trabajadora. Esta ley, más que ninguna otra vigente en el mundo, prevé una protección exagerada, ya que pretende cubrir todas las necesidades del trabajador en los aspectos ambientales, sociales, culturales, familiares, etc., aunque muchas de estas prestaciones, en casos particulares no resultan deseables, oportunas ni prácticas para éste. Además se producen situaciones ambiguas y poco claras, cuando se trata de dar cumplimiento a dichos artículos.

Existe una diferencia en cuanto a las obligaciones que establece la ley para otorgar servicios a los trabajadores. Para las empresas privadas y las cooperativas, obliga la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y para los Trabajadores del Servicio Civil de la Federación, del Departamento del Distrito Federal y de los Territorios Federales, obliga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. También a los trabajadores de los organismos públicos que por ley o por acuerdo del ejecutivo federal sean incorporados a su régimen. Están considerados como organismos públicos las empresas descentralizadas de participación estatal, gobiernos estatales y municipales, etc., se aplica el Reglamento de Trabajo de Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

No obstante lo anterior, hay actualmente un cierto sector de trabajadores que no quedan amparados por ninguna de es

tas instituciones de servicios; sin embargo paulatinamente -- van siendo incorporados, como ya ha sucedido con los domésticos, vendedores de billetes de lotería, ejidatarios, etc.

#### PRESTACIONES QUE OTORGAN LAS ORGANIZACIONES

Las prestaciones que otorgan algunas organizaciones en forma adicional a las establecidas por la ley, son múltiples y variadas. Su aptitud varía de organización a organización, dependiendo de sus políticas, programas y obligaciones contractuales. Por esto, y por el hecho de que muchas de ellas para otorgarse, están condicionadas a que se reúnan determinados requisitos no es posible hacer un análisis detallado de ellas.

De manera tangencial se menciona que las revisiones de contratos colectivos son utilizadas por algunas organizaciones como un medio de manipulación en perjuicio de los intereses de los trabajadores y de la organización misma, al no satisfacer necesidades reales y al no hacer valoración adecuada de las repercusiones económicas que representan y de la manera como va afectar el clima de trabajo. Asimismo, se viene observando a últimas fechas que las centrales obreras del país, están pugnando porque los beneficios que se obtienen en las revisiones de contratos colectivos se apliquen a incrementar directamente el salario más que aumentar las prestaciones existentes.

De manera general las prestaciones y servicios que con mayor frecuencia se localizan en las organizaciones, son (además de las legales) las siguientes:

- a) Préstamos personales.
- b) Anticipos de sueldos.
- c) Anticipos de gratificación.
- d) Caja de ahorro.
- e) Ayuda para transporte.
- f) Compensación por salario insuficiente.
- g) Pago de becas.
- h) Pagos de colegiaturas para los hijos de los emplea--

dos.

- 1) Más de 15 días de vacaciones pagadas.
- j) Liquidaciones por retiro voluntario.
- k) Premios por razones diversas: concursos, sugerencias antigüedad, etc.
- l) Dote matrimonial.
- m) Ayuda por nacimiento de un hijo.
- n) Gratificación.
- ñ) Pensiones.
- o) Seguro de vida.
- p) Seguro de hospitalización.
- q) Pago de salario completo en caso de incapacidad por enfermedad no profesional.
- r) Compensación de salario por cambio de localidad.

#### PRESTACIONES FINANCIERAS INDIRECTAS

Son las prestaciones que la organización proporciona al empleado bajo formas diversas, ya sea financiándolas totalmente o sólo en parte, pero en ningún caso recibe el trabajador dinero en efectivo, ni son conmutables por su equivalente en efectivo:

- a) Tiendas.
- b) Despensas.
- c) Disfrute de vacaciones en casos especiales. Ajustes de días de trabajo ("puentes").
- d) Servicios de comedor.
- e) Concursos diversos: higiene y seguridad, puntualidad etc.
- f) Descuentos en compras de artículos de la empresa.
- g) Ayuda para deportes.
- h) Servicio de transporte.
- i) Consejería personal.
- j) Actividades culturales diversas: conciertos, visitas a museos, etc.
- k) Actividades sociales diversas: encuentros deportivos cine, clubes, posadas, fiestas infantiles, etc.

- l) Facilidades de horario para estudio.
- m) Compra de bienes por medio de la empresa.
- n) Obtención de acciones de la compañía.
- ñ) Pago completo de la cuota del IMSS.
- o) Permisos con goce de sueldo.
- p) Afianzamiento del personal.
- q) Seguro del automóvil.
- r) Disponibilidad del vehículo de la organización.(1)

Los salarios como ya hemos mencionado, no son la única forma de remuneración que un empleado recibe de su patrón. Como lo sabe cualquier patrón, una parte considerable de los costos de personal son partidas encaminadas a beneficios adicionales o "prestaciones". Para el empleado estos beneficios representan un ingreso extra, seguridad adicional, o condiciones de trabajo más convenientes que no requieren un esfuerzo adicional. A pesar de que los créditos de éstas no puedan -- ser fácilmente evidentes para el patrón, las prestaciones satisfacen a menudo aquellas necesidades y deseos de los empleados que no se satisfacen con los salarios y, en esta forma, tienen un valor considerable para fomentar la moral del empleado.

Las prestaciones, o los pagos suplementarios en forma distinta al salario, pueden variar desde el 8% hasta alrededor del 70% de los salarios, dependiendo de la compañía y/o industria, siendo el costo promedio de las prestaciones actualmente una cuarta parte de los salarios o pagos de nómina.

En vista de los costos crecientes de las prestaciones, que han aumentado uniformemente desde la década de los años 1920, muchas empresas están interesadas no sólo en su costo, sino se preguntan sobre su valor para los individuos y para la organización.

Antes de que los sindicatos alcanzaran su posición relativa actual, los beneficios que se concedieron a los empleados fueron considerablemente un resultado del deseo de la administración de mantenerlos satisfechos y de contraatacar los esfuerzos de los sindicatos para organizar a su personal.

Sin embargo, en los años recientes, la mayoría de los beneficios a los empleados se han iniciado como un resultado de la negociación colectiva. En las compañías que no están sindicalizadas, muchos beneficios han sido implantados con objeto de competir efectivamente por los empleados adecuados. En forma similar, los beneficios se han usado para mantener satisfechos a los empleados existentes y para contrarrestar cualquier esfuerzo de negociación de los sindicatos. Las prestaciones, por consiguiente, han venido a ser suplementos comunes de los salarios pero pueden o no, tener el valor incentivo de éstos.

#### TENDENCIA EN LAS PRESTACIONES

El énfasis sobre las prestaciones, reflejado por la cantidad de dinero gastado para proporcionarlas, ha crecido uniformemente durante las últimas décadas hasta el presente y se refleja en muchos y diferentes tipos de beneficios. El número de variedad de prestaciones actualmente es considerable.

#### CONSTRUCCION DE UN PROGRAMA EFECTIVO DE BENEFICIOS

Las presentaciones proporcionadas por una empresa no serán apreciadas completamente por los empleados, o no contribuirán al máximo beneficio para la empresa, a menos que se tenga un cuidado considerable en el desarrollo del programa. Muy a menudo las prestaciones se proporcionan debido a que "todo mundo lo esta haciendo" debido a un capricho de la gerencia superior, o debido a la presión del sindicato. El tipo de contribución que las prestaciones aportarán al programa del personal, dependerá del grado hasta el cual se preste atención a ciertos principios básicos.

#### OBJETIVOS

Un programa de prestaciones, como cualquiera otra fase del programa de personal, deberá planearse cuidadosamente y los objetivos establecidos para usarse como guía en la admi--

nistración del programa. Muy a menudo, las prestaciones o -- los suplementos a los salarios, pagados por muchas empresas, -- representan un "paquete" de beneficios variados que fueron a-- gregados en ocasiones diferentes en la historia de la compa-- ñía, como resultado de influencias distintas. Debido a la di-- ferente naturaleza de las influencias algunas dentro de la -- misma compañía, pero, posiblemente, la mayoría de ellas exter-- nas el paquete puede tener poca o ninguna relación con lo que la administración considera consistente con los objetivos to-- tales. Se ha sugerido que la administración dé una mayor - - atención a determinar la combinación óptima de prestaciones - de la empresa que llevará a su máximo la satisfacción del em-- pleado y asegurará su producción eficiente y en esta forma -- servirá como un estándar contra el cual medir las adiciones o los cambios propuestos para el paquete.

Al determinar la combinación óptima de prestaciones, -- Foegen sugiere los siguientes pasos:

1.- Reunir los datos de costos básicos para todas las - partidas de prestaciones.

2.- Hacer un juicio acerca del dinero disponible para - cubrir el costo de todas las prestaciones, para un período fu-- turo dado.

3.- Asignar valores preferentes a cada partida, usando' cierto tipo de escala numérica ponderada, que tome en cuenta' los requerimientos legales, la preferencia de los empleados y la preferencia de la administración.

4.- Decidir la combinación óptima de los diferentes be-- neficios. La persona que tome la decisión, deberá considerar cuidadosamente las diferentes partidas de prestaciones posi-- bles, la preferencia relativa mostrada por la administración' y los empleados, el costo estimado para cada una y la canti-- dad total de dinero disponible para el paquete completo de -- prestaciones.

Se ha sugerido que tal enfoque hacia las prestaciones - no es antisindical en ningún sentido del término, porque si - la administración toma una actitud "lógica, objetiva, planea-

da e integrada hacia el paquete de prestaciones, más bien que una casual y no coordinada, pasiva como desafortunadamente es demasiado a menudo el caso hasta ahora, se mejorará el bienestar a corto plazo y a largo plazo tanto de los trabajadores - como de la empresa. Si la administración mantiene un enfoque hacia las prestaciones, lógico, objetivo, planeado e integrado, se encontrará en una posición más favorable para proporcionar un programa efectivo y útil de prestaciones. Con un programa efectivo, la empresa se encuentra en mejor posición de evaluar más cuidadosamente las demandas del sindicato, que a menudo, se hace sobre la base de las tendencias de negociación colectiva, más bien que de la evaluación cuidadosa de un programa de personal particular para la empresa. Así pues, - contando con una política para su programa de beneficios, la empresa tendrá más posibilidades de alcanzar metas que se encuentren en armonía con sus políticas totales de personal.

#### BIBLIOGRAFIA

- 1) Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos México: Trillas 1978. p.p. 374-385.

IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

## IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

Por lo que corresponde a este punto lo desglosaremos en 2 partes:

Salarios: por la importancia que revisten estos, ya que por precepto legal dichas revisiones son anuales y que así lo exige la reconsideración que se hace a los salarios mínimos - generales y profesionales, es importante aducir que la mayoría de las veces e independientemente de las que se estipulan por ley su revisión es empírica y subjetiva lo que puede traducirse con relación a quienes lo reciben en actitudes negativas que se traducirán en baja productividad así como en realidades un tanto distantes a los objetivos generales y particulares que se tracen a corto y a largo plazo.

Lo anterior se deberá a que el personal prejugará o se sentirá mal remunerado o injustamente tratado, además si la decisión es en base a presiones y no como consecuencia de planteamientos objetivos y realistas incurrir en anarquismo y divisionismo en la fuerza de trabajo, también será difícil relacionar su impacto a futuro en las operaciones económicas de la organización, además de que se puede dar el caso de personal mal pagado o sobre valorado con relación al mercado de trabajo al cual pertenezca la empresa de la que se trate.

En lo correspondiente a Servicios y Prestaciones puede darse el caso de que si estas no son las convenientes y adecuadas a las posibilidades de solvencia por parte de la organización independientemente de otros efectos se traduce en la imposibilidad de retroceso sobre todo en el manejo de renglones referentes a deducibles y no deducibles, amén, de que si son otorgados por una actitud paternalista o de presión grupal en ocasiones ni siquiera alcanza el rango de uso general.

La conjugación de estos puntos puede ser, como ya lo hemos mencionado en otros renglones de gran trascendencia para la organización independientemente de cualquier efecto directo que querramos vislumbrar.

FORMULACION DE LA HIPOTESIS

## FORMULACION DE LA HIPOTESIS

En el planteamiento del problema aislamos y seleccionamos algunos hechos y datos relevantes que, explorados más a fondo, sirven de base a la formulación de hipótesis.

Una hipótesis es una proposición respecto a algunos elementos empíricos y otros conceptuales y sus relaciones mutuas que emerge más allá de los hechos y experiencias conocidas, con el propósito de llegar a una mayor comprensión de las mismas. Las hipótesis germinan y crecen a través del razonamiento, pero contienen algunos hechos confirmados que van a ligarse a nuevas posibilidades, partiendo de hechos conocidos. Por tanto, una hipótesis es una anticipación en el sentido, de -- que propone ciertos hechos o relaciones que pueden existir, pero que todavía no conocemos y no hemos comprobado que existan.

Constituye una interpretación interrogativa de la naturaleza. Forma parte de la investigación misma, como que representa su fase inicial, su antecedente casi necesario. Así pues, se hace necesario confrontar nuestra hipótesis con datos objetivos, lo cual constituye, precisamente, la meta de cualquier investigación de manera que a través de los resultados de la misma pueden confirmarse, modificarse o rechazarse.

Por lo tanto las hipótesis constituyen conjeturas o suposiciones que dentro del proceso de investigación van a ponerse a prueba, son explicaciones tentativas o provisionales de los fenómenos observados. En un primer momento, las hipótesis contienen elementos conceptuales y componentes perceptuales o, lo que es lo mismo, ideas provenientes de los postulados y en general de un marco teórico, por una parte; y por la otra, componentes que provienen de la observación naturalista, de los mecanismos de senso-percepción del investigador, sintetizando ambos en la hipótesis. A través de la confirmación de la hipótesis, se revela la operación de esos elementos conceptuales pasando estos a convertirse en hechos, los cuales pueden ser abstraídos nuevamente como conceptos científicos.

Las hipótesis deben establecer las variables a estudiar. Se entiende por variable una propiedad o atributo con respecto al cual difieren los individuos en un conjunto dado. Encontramos la existencia de dos variaciones, las cuantitativas y las cualitativas.

Por otra parte, las variables a considerar pueden ser totalmente concretas, pero en otras ocasiones, las variables constituyen estructuras teóricas, las cuales son el producto que resulta de la síntesis o unificación de diversos elementos.

Existen igualmente, variables sencillas y variables complejas. El tiempo de reacción es relativamente una variable simple, mientras que la habilidad para supervisar es una variable muy compleja, ya que presupone diversos conocimientos administrativos, técnicos y humanos.

Las constantes están constituidas por el contrario, por fenómenos que se mantienen sin variación. Desde luego aunque parezca contradictorio, son variables que se mantienen fijas, sin cambio a fin de no introducir más elementos en un momento dado del estudio o investigación. Por lo tanto las constantes son aquellos factores que deben permanecer sin cambio durante el mismo.

La variable independiente es aquella que va a ser manipulada por el investigador. La manipulación es física, no conceptual; es objetiva, no subjetiva, es real, no imaginaria requiere una acción manifiesta por parte del investigador.

La variable dependiente está constituida por los resultados. Las variables independientes se consideraban antiguamente como la causa, mientras que las dependientes formaban el efecto, por que dependen de las primeras. Sin embargo esta consideración no es operante en la actualidad. En algunos casos una variable independiente en una investigación puede ser considerada como dependiente en otra, de acuerdo a la finalidad y el diseño del experimento.

Para nuestro seminario de investigación, la hipótesis es la siguiente:

Si no se tiene un criterio homogenio en un ramo, como es el de las Artes Gráficas, sobre salarios, servicios y prestaciones para el personal sindicalizado, no se tendrán índices confiables para la toma de decisiones en la negociación individual o colectiva sobre estos renglones y con relación al personal obrero respectivo.

La variable independiente es: Si no se tiene un criterio homogenio en un ramo, como es el de las Artes Gráficas, sobre salarios, servicios y prestaciones para el personal sindicalizado.

Y la variable dependiente es: No se tendrán índices confiables para la toma de decisiones en la negociación individual o colectiva sobre estos renglones y con relación al personal obrero respectivo.

La homogeneidad de los salarios, servicios y prestaciones, en base a los recursos del ramo industrial de las Artes Gráficas, concebirá una movilidad laboral más sana y un trato más justo al personal obrero, comprometido con dicho sector.

DELIMITACION DEL UNIVERSO

## DELIMITACION DEL UNIVERSO

El universo se puede constituir por la totalidad de unidades (personas, instituciones y objetivos) que interesan en la investigación de cierta zona o con determinadas características.

La delimitación del universo consiste en determinar - - exactamente que es lo que vamos a investigar. En nuestro seminario de investigación el universo está constituido por la Unión de Industriales Litógrafos de México, A.C.

Las oficinas centrales están ubicadas en la calle de Rosas Moreno No. 132 en la Col. San Rafael, Z.P. 4 en la Ciudad de México, pudiendo establecer sucursales, delegaciones o filiales, en cualquier población o lugar de la República o del Extranjero.

La unión tiene 50 años de establecida, se fundó con 5 - socios:

El Sr. Ramón Corral de Dios.

El Sr. Francisco Graue Glennie.

El Sr. Salvador Monroy Velazco.

El Sr. Francisco Simón Rubio.

El Sr. Francisco Sánchez Hernández

Los cuales aún se encuentran afiliados a ésta.

Actualmente cuenta con un Patrimonio de 10 millones de pesos, que está integrado por las cuotas ordinarias y extraordinarias propuestas por el Consejo Directivo y ratificadas -- por la Asamblea, o bien por los donativos o ingresos que por cualquier otro concepto similar llegase a acordar la asociación.

Los objetivos de la Unión primordialmente son: El estandarizar la política de acción de la industria en general contribuyendo con ésto al engrandecimiento de nuestro país. Pretende formar de manera muy importante el frente común en el que están agrupados. Crear un ambiente propicio para trabajar conjuntamente y obtener con ésto un incremento en la productividad y así puedan competir en un mercado cambiante que se encuentra presionado por aspectos de tipo económico, polí-

tico y social. Agrupar en su seno a todas aquellas personas' morales o físicas dedicadas al ramo de la litografía offset y web-offset en la República Mexicana, éste es su principal objetivo, así como orientar con propósitos de mejoramiento general, la técnica de las artes litográficas e intervenir con el apoyo solidario de sus asociados en todos aquellos casos y -- circunstancias que afecten la buena marcha de la industria litográfica, para obtener una superación de la misma y un mejor equilibrio en la ejecución de las actividades inherentes a -- ella.

Coordinar los esfuerzos de los asociados para los casos de defensa colectiva y cultivar relaciones amistosas con las' asociaciones similares ya constituidas, en sí crear en los so cios un espíritu de participación y logro para un mejor enten dimiento teniendo como consecuencia lógica una participación' en el mercado bajo una competencia leal.

Se encuentran afiliadas a la Unión 65 empresas, teniendo registradas 4833 trabajadores.

La Unión no hace ninguna clasificación de sus empresas' afiliadas, únicamente efectúa un control en base a el número' de trabajadores que cada uno registra.

#### BIBLIOGRAFIA

- 1) Fuente de Investigación de Campo. Unión de Industriales - Litógrafos de México, A.C.

CONOCIMIENTO DEL MEDIO

## HISTORIA DE LAS ARTES GRAFICAS

Las artes gráficas nos ofrecen hoy constantes y sorprendentes adelantos. Pero los actuales procedimientos derivan de las primitivas artes de la talla y el grabado. Artistas, artesanos y técnicos.

El arte del grabado nació de la práctica de realizar incisiones decorativas en la madera, la piedra, la cerámica y el metal. El empleo de planchas y tronqueles para estampar dibujos es antiquísimo; el arte del grabado en cobre, por su parte, procede del gusto por las decoraciones refinadas sobre metales raros. Fueron los artesanos del metal del siglo XV quienes por primera vez utilizaron el procedimiento tal como hoy lo conocemos. Los primeros grabados fechados, de 1446, han sido atribuidos a un alemán, el "maestro de los naipes", cuya identidad nos es desconocida. Muchos de los naipes de la época se realizaban con troqueles de madera finamente tallados y coloreados a mano.

En la Italia del siglo XV se emplearon pequeñas planchas ornamentales de plata ricamente decoradas para efectuar las primeras impresiones; se llenaba el surco de las líneas con tinta viscosa y se aplicaban al papel mediante presión. Uno de los primeros en adaptar tal método fue el orfebre boloñés Francesco Francia. Más tarde los artistas se inclinaron por otro metal menos costoso y más blando, el cobre, en el que grababan líneas, puntos y marcas utilizando buriles. El buril es una esencia una varilla de acero con un extremo cortante en forma de diamante o cuadro. Rasgo característico del grabado con buril es la calidad lineal de gran pureza y nitidez que se puede conseguir variando la presión del instrumento sobre la plancha. En la técnica afín del grabado a punta seca no se pule la rebaba de cobre que queda a ambos lados de la línea grabada, lo que sirve para que la tinta adherida a ella dé un trazo más suave y difuminado. También pueden emplearse planchas de cinc, pero en general resultan demasiado bandas, por lo que tienden a perder definición.

El grabado en cobre es puramente lineal, y fueron mu-

chos los artistas alemanes e italianos que lo cultivaron, entre ellos Durero, Miguel Angel y Mantegna. Durero tuvo la -- fortuna de ser hijo de un orfebre y nieto de un librero-impre- sor, lo que permitió recibir una formación muy completa en ma- teria de grabado en madera. En 1498 publicaba una de sus me- jores obras grabadas: Los cuatro jinetes del Apocalipsis.

Exceptuando el grabado en acero, inventado en 1820 y em- pleado para imprimir billetes de banco, y el mezzotinto, que' data de 1640 aproximadamente, el grabado apenas ha variado -- hasta el presente. El mezzotinto así llamado por la amplia - gradación de tonos que se consigue, es un procedimiento basa- do en la preparación de una plancha de cobre o acero de textu- ra uniforme que, una vez entintada, da un negro suave y ater- ciopelado. Se puede hacer por varios métodos, pero la herra- mienta más comúnmente utilizada para preparar la plancha es - el graneador, instrumento de acero terminado en una línea cur- va erizada de pequeños dientes y con un agarrador central. Se pasa el graneador arriba, abajo y diagonalmente repetidas ve- ces para poner áspera la plancha, sacando pequeñas virutas -- que retienen la tinta. Después se raspa y alisa la superfi- cie para eliminar las asperezas en las formas que forman el - dibujo y conseguir los matices deseados.

#### XILOGRAFÍAS Y AGUAFUERTES

El uso del grabado en madera ya estaba generalizado en' el siglo XIV, pero no se empleó como medio creativo hasta el' XV, fecha de aparición del papel producido industrialmente. Los ejemplos primitivos de este sistema de impresión son los' troqueles de madera que servían para estampar tejidos, y los' sellos reales de los antiguos reinos. Muchas de las primeras xilografías iban coloreadas a mano y servían para ilustrar los libros religiosos. Al inventar Gutemberg los tipos intercam- biables, el método alcanzó renovada popularidad, ya que permi- tía imprimir simultáneamente el texto y la ilustración. Las' maderas de peral y de nogal, las más corrientes en la época, - eran difíciles de trabajar por su fibra, pero eso no impidió'

que se produjesen excelentes ejemplares. Un grabador inglés, Tomás Bewick, introdujo el uso de la materia de boj, empleando en ella una gran diversidad de útiles de grabado, lo que le permitió conseguir una gama de efectos más amplia.

La xilografía es esencialmente una impresión en relieve a diferencia del grabado, que es un hueco (es decir, se obtiene practicando surcos en la madera o el metal). En la xilografía es la parte sobresaliente del bloque, impregnada con un rodillo entintado y aplicada la superficie del papel, la que da la impresión. Aunque el grabado en hueco en madera se caracteriza por sus delicadas líneas blancas, y la xilografía por el mayor grosor de sus líneas, a veces se hace difícil -- distinguirlos. Muchos artistas modernos han trabajado la xilografía, entre ellos Gauguin que hizo revivir este arte. En sus evocadores grabados de nativas tahitianas utilizaba texturas y líneas muy sutiles.

A principios del siglo XIV el grabado en cobre y madera que había alcanzado la cumbre de la perfección técnica, quedó relegado a una mera función reproductora. En consecuencia -- los artistas, siempre en busca de nuevos medios de expresión, volvieron sus ojos hacia un método nuevo y fascinante: el -- agua fuerte. Como ya hemos visto, la xilografía es una impresión de relieve, a diferencia del grabado en hueco, que es el que utilizan casi todos los aguafuertes. En el grabado en -- hueco, la tinta se deposita a diversas profundidades en los -- surcos practicados en la plancha de cinc, cobre o acero, lo -- que permite obtener toda una gama de tonalidades con una sola impresión. El procedimiento nació de la técnica que empleaban los maestros armeros para decorar las armaduras: revestían el metal con una capa de cera, trazaban en ellas motivos ornamentales y después lavaban la pieza con ácido, que mordía el diseño dejándolo grabado en el metal.

Un contemporáneo de Durero hizo los primeros aguafuertes sobre plancha de hierro a principios del siglo XVI, pero el sistema tuvo corta vida debido a la tendencia del hierro a oxidarse; más tarde se adoptaron el cinc y el cobre. El agua

fuerte es un medio maravillosamente rico y complejo, que ha a traído a artistas como Mantegna, Goya, Durero y Picasso.

El aguafuerte utiliza como base una plancha de cinc o de cobre revestida con una sustancia resistente al ácido, por lo general cera de abejas, resina y betún, que se llama "fondo fuerte". La plancha debe estar limpia y libre de toda grasa. Una vez calentada se aplica la mezcla protectora, extendiéndola uniformemente con un rodillo de cuero. Después se ennegrece con humo. Con un punzón de acero se traza el dibujo a grabar, dejando descubiertas las partes que deberá morder el ácido. En esta fase todavía se puede efectuar correcciones eliminando partes del dibujo con un barniz resistente al ácido. Una vez grabada la plancha, se retiran todos los barnices protectores, se calienta, se aplica tinta en toda la superficie, introduciéndola bien en las líneas y huecos por medio de un tampón. Luego se limpia con muñequillas de grasa para eliminar la tinta de la superficie y se cubre con una hoja de papel húmedo. La primera prueba pasa entonces a la prensa. Dicha maquina consiste en dos rodillos por entre los cuales pasa la platina con la plancha hacia arriba y el papel boca abajo sobre ella. Entre la platina y los rodillos se colocan mantillas de filtro protectoras. Se hace girar la prensa mediante una manivela, aunque también las hay mecánicas.

Tras examinar las pruebas, el artista vuelve a trabajar en la plancha, utilizando pulidores, raspadores y nuevas campas protectoras antes de someterla de nuevo al ácido. Para el cobre y el cinc se emplea ácido nítrico. Hay aún otro método que emplea una grasa viscosa como revestimiento de protección, que permite calcar dibujos de un papel a la plancha y que se denomina "fondo blando" Rembrandt fue el inventor de una técnica que combina el sistema de fondos blandos con el grabado a punta seca, obteniendo calidades desconocidas hasta entonces.

Una amplitud de visión similar indujo a Goya (1746-1827) pintor, grabador y aguafuertista, a crear los desastres de la guerra, serie de grabados en los que introducía una técnica -

nueva: el aguatinta, método que permitía obtener sutiles variaciones de tonalidad. Para ello espolvoreaba polvo de resina sobre una plancha y la calentaba hasta que la resina se fundía, formando diminutos islotes resistentes al ácido. Usando barniz para proteger las zonas claras, y diferentes tiempos de exposición al ácido, creó tonos oscuros de intensidad gradual. Los desastres de la guerra representan la perfección de un medio en manos de un maestro.

Es posible combinar muchas de las técnicas de grabado al ácido que acabamos de mencionar, y se pueden realizar impresiones uniendo el relieve y el grabado en hueco, el negro y el color superficial, el aguatinta y el grabado profundo. Se puede presionar tejidos sobre los revestimientos blandos, con alambres y metales soldados a la plancha. El famoso Atelier 17 de París, donde trabajaron durante cierto tiempo muchos de los pintores contemporáneos más notables: Picasso, Miró y Ernst, por citar sólo tres, explotó ampliamente todos estos procedimientos.

La litografía: Hacia finales del siglo XVIII el grabado el aguafuerte, el aguatinta y el mezzotinto había llegado a la perfección técnica y entraron en una fase de decadencia. Cierta día un pintor alemán, Alois Senefelder, que estaba experimentando con el relieve y el grabado en hueco sobre piedra, garabateó la lista de la lavandera sobre una losa, utilizando como lápiz una mixtura de negro de humo, jabón y cera. Después probó a lavar la piedra con ácido, la humedeció y la entintó; entusiasmado comprobó que la escritura retenía la tinta en tanto que la superficie circundante la rechazaba. Así nació el tercer gran método de impresión: La Litografía.

Senefelder empezó a usar la técnica que acababa de descubrir para reproducir partituras musicales en serie, pero la falta de prensas adecuadas le impidió desarrollarla normalmente. Así pues, dedicó sus esfuerzos a construir nuevos tipos de prensas; todavía hoy se conservan algunos de sus diseños.

La litografía, conocida primeramente como impresión química o poliautografía, alcanzó enorme popularidad en muchas -

cuidades europeas, entre ellas París, donde fue muy cultivada bajo el patrocinio de Denon, consejero de Napoleón. Pronto - la adoptarían dos grandes artistas clásicos, Jacques David, e Ingres. Para empesar, se prepara la superficie de la piedra' puliéndola con arena húmeda hasta dejar la muy fina. Después se realiza el dibujo sobre ella con pinturas o tintas grasas, y se cubre con una mezcla de goma arábiga, ácido nítrico y -- agua. La acción de estas sustancias incrusta los colores gra- sos en la piedra, dejando un dibujo endeble al agua. Por - otra parte, la mezcla protege la piedra y mantiene sobre ella una ligera película de agua durante el entintado; el proceso' de la litografía se basa en el principio de que el agua y el' aceite no pueden mezclarse. Después se borra el dibujo con - trementina. Cuando ya se va a imprimir, se moja la piedra y' se extiende sobre ella la tinta, que sólo se adhiere al dibu- jo, puesto que las zonas circundantes están húmedas y rechaa- zan las tintas de la base grasa. Para sacar la impresión se' utiliza la prensa de raspador, que consiste en una platina so- bre la que descansa la piedra con el papel boca abajo sobre - ella, protegido por una mantilla o una delgada lámina de me-- tal o tímpano. La platina se mueve horizontalmente y el ras- pador presiona ~~el~~ dibujo entintado contra el papel. Hoy día' se suele emplear una plancha de cinc en vez de piedra.

A principios del siglo XIX, los artistas franceses Dela- croix y Géricault crearon efectos sutiles y bellísimos; por - entonces se llegaron a emplear hasta treinta y dos piedras pa- ra la reproducción de un cuadro, puesto que la litografía re- sulta particularmente adecuada para conseguir los sutiles ma- tices de color requeridos. Mediado el siglo se substituyó tan complicado proceso por la tricromía, derivado del grabado en' cobre y basado en la teoría según la cual es posible obtener' cualquier color mediante la superposición de capas transparen- tes de rojo, amarillo y azul, usando el negro como ingredien- te tonal.

— La obra de Goya contiene los ejeplos más perfectos de - litografía: Los toros de Burdeos, serie de cuatro láminas rea-

lizadas cuando el maestro había rebasado ya los setenta años de edad.

Se empezaban ya a comprender las cualidades intrínsecas de la litografía, y se le hallaron nuevas aplicaciones. Horcé Daumier, satírico y caricaturista, la utilizó para ilustrar sus mordaces comentarios sobre los gobiernos de la época. Los artistas que la han cultivado y hecho evolucionar son demasiado numerosas para mencionarlos a todos. Sin embargo, es preciso destacar a uno de los más notables, Henri de Toulouse-Lautrec, autor de unos carteles para el Moulin Rouge que dieron nueva vitalidad al medio.

Uno de los perfeccionamientos que han gozado de mayor éxito comercial es el proceao denominado Lito-offset, en el que la imagen pasa sucesivamente de la placa al rodillo y de éste al papel, con lo que se obtiene una impresión sin invertir. Combinado con fotografías, que se trasladan a la plancha de cinc por medio de soluciones sensibilizadas, da reproducciones de gran calidad y se denomina fotolitografía.

En la actualidad, la litografía atrae cada vez en mayor medida a pintores, escultores, ilustradores, diseñadores gráficos e impresores, que ven en ella un refinado medio de expresión. Los métodos más empleados son el de papel para reportaje en el que se ejecuta el dibujo sobre papel granulado y se trasalada a la piedra, eliminando la inversión; el de reserva, que consiste en hacer el dibujo con goma arábiga, embardurnarlo de tinta, tratarlo con ácido y lavarlo, con lo que la tinta pela las zonas engomadas dejando el dibujo en blanco sobre negro; y procedimientos fotográficos sobre cinc, piedra y aluminio. (1)

#### BIBLIOGRAFIA.

- 1) Enciclopedia Temática, Mente Sagaz, Ed. Plancton, Volume 6. p.p. 2, 225- 2, 228.

DETERMINACION DE OBJETIVOS

## DETERMINACION DE OBJETIVOS

Nuestra intención en el presente seminario de investigación, traducida en objetivos o metas son los siguientes:

Aprobar o desaprobar la Hipótesis de la investigación.

Comprometerse en el conocimiento y manifestación sobre un marco realista del trato salarial para diferentes categorías en empresas similares, así como realizar un comparativo referente a servicios y prestaciones superiores a las estipuladas por Ley y previo estudio analítico, emitir un juicio -- respecto a estos renglones; Determinar en que aspectos, referentes a salarios, servicios y prestaciones existe cierta uniformidad de criterio;

Y determinar la factibilidad que tiene el Licenciado en Administración para incursionar directa o indirectamente en los campos de la administración.

DETERMINACION DE LA MUESTRA

## DETERMINACION DE LA MUESTRA

Los principales factores que tomamos en cuenta para la determinación de la muestra son: que la misma sea verdaderamente representativa es decir el número de unidades que la integran sea lo suficientemente amplia.

El tamaño de la muestra está en función del margen de error que se esté dispuesto a tolerar. En general un margen del 3%, suele ser bastante aceptable. En este sentido, conviene tener en cuenta que la amplitud óptima de la muestra es aquella que comprende el número mínimo de unidades sin que lesione la significación de los resultados.

Otros factores que intervienen en la amplitud de la muestra lo constituyen el grado de homogeneidad de la población. En la medida que el universo sea más homogéneo, el número de unidades muestrarias a adoptar será menor, mientras que tanto sea más heterogénea, será preciso operar con una muestra mayor. También hay que tomar en cuenta los planes de tabulación de los resultados que se establezcan, es decir, el número de agrupaciones en que se pretenda desglosar los resultados. En este sentido, una muestra que inicialmente sea suficientemente amplia, irá perdiendo significación a medida que se fragmenten los resultados.

La encuesta moderna se funda en que si se escoge una muestra representativa de toda la población, en una porción adecuada, el resultado será del mismo valor que si se hubiera hecho una investigación total del universo. A esto se le llama muestra.

El muestreo estadístico es una parte fundamenta. de la' estadística: y esta a su vez se divide en dos ramas esencia-- les;

a) Estadística descriptiva; su fin primordial es obte-- ner valores para series completas de datos.

b) Inferencia estadística; es una técnica mediante la - cual se sacan conclusiones o generalizaciones acerca del pará metro o parámetros de una población basandose en el estadígra fo de una muestra de tal población.

Estadístico: es una medida que se utiliza para medir al gunas características de la muestra, tal como la medida arit- mética o la desviación estándar de una muestra (estadístico - muestral).

Parámetro: es una medida que se utiliza para medir algu nas características de la población tal como la media aritmé- tica o la desviación estándar de una población.

La estadística inductiva obtiene valores para series -- parciales de datos (muestra).

Medidas	Estimador Estadístico	Parámetro
Media aritmética	$\bar{x}$	M
Desviación estándar	$\hat{s}$	$\sigma$
Número de elementos	n	N
Proporción	p	$\pi$

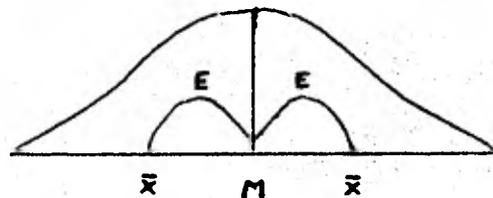
El proceso de estimación en inferencia estadística puede ser descrito como el proceso de estimar un parámetro a -- partir del estadístico (Estimador correspondiente) tal como -- usar una media muestral para estimar la media de la población.

Existen diferentes formas de seleccionar una muestra; -- para determinar la muestra utilizamos la técnica del muestreo simple aleatorio, que es un método de selección de  $n$  unidades sacadas de  $N$  (población total o universo), de tal manera que cada uno de los elementos,  $N^C n$  tienen la misma oportunidad de ser escogidos.

Para toda muestra debe de haber una indicación relativa a lo que es esperado de la muestra. Esta indicación puede estar dentro de los límites de error deseados o en términos de alguna decisión que se va a hacer o acción que se va a tomar.

En la determinación del tamaño de la muestra DMM (determinación de la media muestral) conjunto de las medidas de las muestras, la media de DMM se aproxima a la  $M$  poblacional.

$$n = \left( \frac{Z \cdot \sigma}{E} \right)^2$$



Los valores en la fórmula de arriba pueden ser obtenidos como sigue:

1.-  $E$ : es el error muestral máximo. Se tiene que especificar el máximo error muestral que se está en condiciones de aceptar para nuestro estudio muestral.

2.-  $Z$ : es establecida mediante el nivel de confianza -- del intervalo. Si se desea que el resultado de la estimación sea prácticamente seguro se utilizará un 99.73%, donde la media estimada de la población estará dentro del recorrido de la verdadera media de la población, entonces el valor de  $Z=3$ ,

según la tabla de áreas bajo la curva.

3.-  $\sigma^2$  : el valor de la desviación típica estándar de la población puede ser real o estimado de experiencias pasadas o estimado mediante  $\hat{S}$ , el cual es la desviación estándar ya sea en una muestra previa o un estudio piloto.

Después de que se toma una muestra del tamaño calculado el resultado de la muestra deberá ser evaluado. Esto puede ser hecho encontrando el error estándar de la muestra  $\hat{S}$ . Si el producto de  $Z$  por  $\hat{S}\bar{x}$  es menor que el error de la muestra es considerada satisfactoria. Si el producto es mayor, que el tamaño de la muestra deberá ser revisado e incrementado.

## DETERMINACION DE LA MUESTRA

Para poblaciones finitas o relativamente pequeñas.

$$n = \frac{E^2}{\frac{Z^2}{N} + \sigma^2}$$

En donde el tamaño de "n"

Empresas

Datos

$$N = 67$$

$$Z = 3$$

$$\sigma^2 = 75$$

$$E = 20$$

$$n = \frac{20^2}{\frac{3^2}{67} + 75} = \frac{400}{9 + 5625} = \frac{400}{5634} = 0.071$$
  
$$n = \frac{75^2}{\frac{3^2}{67} + 75} = \frac{5625}{9 + 5625} = \frac{5625}{5634} = 0.998$$
  
$$n = \frac{75^2}{\frac{3^2}{67} + 75} = \frac{5625}{128.36} \approx 44$$

## BIBLIOGRAFIA

- 1) Shao Stephen. Estadística para economistas y administradores de empresas. México. Ed. Heerero Hnos. -- 1972.

INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACION

- CUESTIONARIO
- ENTREVISTA

## ELABORACION DEL CUESTIONARIO

El cuestionario es una de las herramientas más importantes para la recolección de los datos.

Un cuestionario podría definirse como un mecanismo para obtener respuesta a ciertas preguntas, por medio del uso de una forma escrita que el interrogado llene o redacte por sí mismo.

De hecho el cuestionario es una técnica muy usual para la recolección de la información que nos permite el examen de un mayor número de casos en corto tiempo con relación a la entrevista.

Hay varios tipos de cuestionarios que se usan para recabar respuestas:

- a) Cuestionario de preguntas abiertas.
- b) Cuestionario de elección forzosa.
  - b.1) Cuestionario dicotómico.
  - b.2) Cuestionario tricotómico.
  - b.3) Comparación por pares.
  - b.4) Alternativas múltiples.
  - b.5) Respuesta ponderada, etc.

En el primer caso las presuntas pueden ser contestadas en la forma que desee el entrevistado, aunque la limitación que existe en éste tipo de preguntas es la capacidad de expresión y la personalidad del sujeto, así como su disposición para contestar, no así en las preguntas del cuestionario dicotómico en donde la persona se encuentra únicamente con dos alternativas para responder afirmativa o negativamente.

Nuestro cuestionario está compuesto por preguntas abiertas y preguntas de solamente dos opciones lo que nos permitirá una mayor veracidad de los datos y por lo tanto una mayor confiabilidad de la información obtenida.

El objetivo principal del cuestionario, es la obtención de información, mediante la cual nos podemos dar cuenta de las características que tiene determinada población, de la cual queremos conocer ciertos aspectos que son importantes para nuestro seminario de investigación.

Otro de los objetivos del cuestionario es conocer los servicios y prestaciones adicionales que otorgan las empresas a sus trabajadores, para poder determinar hasta que grado están cubiertas y como influyen los mismos para obtener dichas conquistas.

Nuestro cuestionario originalmente está formado por 46 preguntas, y se encuentra dividido en dos partes, la primera fue elaborada para conocer los datos generales de las empresas; la segunda tiene como objetivo conocer los servicios y prestaciones que las empresas otorgan a sus trabajadores.

Posteriormente el cuestionario se modifico respecto a su numeración (dicha modificación aparece en el lado izquierdo de cada pregunta) debido a que la información obtenida se procesa en la computadora.

El cuestionario que utilizamos en la presente investigación fue el siguiente:

"C U E S T I O N A R I O"

Referente a los servicios y prestaciones para personal obrero independientemente a las estipuladas por la Ley o en el Contrato colectivo.

Se les solicita copia de su último contrato colectivo de trabajo, así como de los convenios que hayan modificado su clausulado, además el tabulador de categorías y salarios, cuota diaria.

Datos Generales:

1.- Cantidad de personal:

(V4) Tienen sindicato.

(VI) De supervisión \_\_\_\_\_

(V2) Empleados \_\_\_\_\_

(V3) Obreros \_\_\_\_\_

Si ( )

No. ( )

2.- Nombre del sindicato:

(V5) \_\_\_\_\_

3.- ¿A qué central obrera pertenece el sindicato?

(V6) \_\_\_\_\_

4.- ¿Desde cuándo se tiene sindicato? ¿años?

(V7) \_\_\_\_\_

SOBRE LOS SERVICIOS Y PRESTACIONES

1.- Horario de trabajo:

	Lunes a Viernes	Sabado	Total de Hs. a la semana.
(V8) 1er. Turno de:	_____ a _____	de _____ a _____	_____
(V9) 2do. Turno de:	_____ a _____	de _____ a _____	_____
(V10) 3er. Turno de:	_____ a _____	de _____ a _____	_____

2.- Tiempo para tomar sus alimentos:

	Tiempo
1er. Turno	_____
2do. Turno	_____
3er. Turno	_____

3.- ¿Como se paga el tiempo extra?

Al 200% ( ) Hasta cuántas horas \_\_\_\_\_

Al 300% ( ) Hasta cuántas horas \_\_\_\_\_

¿Rebasando esas horas como se paga?

---

4.- ¿Se les otorgan premios a los trabajadores por incrementar la producción.

(V11) Si ( ) No ( )

¿Explique cómo se otorgan?

---

5.- ¿Se les proporcionan premios a los trabajadores por no tener accidentes de trabajo?

(V12) Si ( ) No ( )

¿En qué consisten?

---

6.- ¿Se tiene establecido algún sistema de incentivos en la empresa?

(V13)                      Si ( )                      No ( )

¿En las siguientes áreas y departamentos:

Producción y Control de Calidad

Fotolito	<u>                    (V14)                    </u>	<u>                    (V15)                    </u>
Prensas	<u>                    (V16)                    </u>	<u>                    (V17)                    </u>
Encuadernación	<u>                    (V18)                    </u>	<u>                    (V19)                    </u>
Acabado y Empaque	<u>                    (V20)                    </u>	<u>                    (V21)                    </u>
Imprenta	<u>                    (V22)                    </u>	<u>                    (V23)                    </u>
Transporte	<u>                    (V24)                    </u>	<u>                    (V25)                    </u>
Embarque y Entrega	<u>                    (V26)                    </u>	<u>                    (V27)                    </u>
Otros	<u>                    (V28)                    </u>	<u>                    (V29)                    </u>

7.- ¿La empresa proporciona a los trabajadores las herramientas e implementos necesarios para el desarrollo de su trabajo?

Si ( )                      No ( )

8.- ¿Se les proporciona a los trabajadores, compartimientos o gabinetes para el resguardo de sus herramientas?

Si ( )                      No ( )

9.- ¿Además de los días de descanso obligatorio estipulado en la Ley Federal de Trabajo cuales otros se les dan?

---

(V30 a V36)

---

10.- ¿En caso de que coincida el día de descanso obligatorio, en sábado o domingo, cómo se compensa éste?

---

(V37)

---

11.- ¿Funciona una caja de ahorros?

(V38) Si ( ) No ( )

12.- ¿La empresa aporta alguna cantidad?

(V39)

¿Cuánto? \_\_\_\_\_

13.- ¿Cómo opera?

---

14.- ¿Además de los préstamos de la caja de ahorro, la empresa autoriza préstamos a su personal?

(V40) Si ( ) No ( )

15.- ¿Existen días adicionales de vacaciones?

(V41) Si ( ) No ( )

	Hábiles	Inhábiles	Hábiles	Inhábiles
1er año	_____	_____	6to año	_____
2do año	_____	_____	7mo año	_____
3er año	_____	_____	8vo año	_____
4to año	_____	_____	9no año	_____
5to año	_____	_____	10mo año	_____

¿Para los demás años?

---

16.- ¿Se tiene una prima de vacaciones superior a estipulada en la Ley?

(V42)

Si ( )

No ( )

¿A qué porcentaje asciende ésta?

(V43)

---

17.- ¿Se cuenta con una prima de antigüedad superior a la estipulada en la Ley?

(V44)

Si ( )

No ( )

¿A qué porcentaje asciende ésta?

---

¿En qué casos y bajo que circunstancias se paga ésta?

---

18.- ¿Bajo que condiciones se les otorgan días económicos a los trabajadores?

---

(V45)

---

19.- ¿En caso de muerte de algún trabajador existe algún seguro de vida?

(V46)

Si ( )

No ( )

¿Cuál es su monto y cómo funciona?

---

20.- ¿Existe ayuda para gastos de defunción?

(V47)

Si ( )

No ( )

¿Cómo funciona?

---

---

Parentesco

Monto

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21.- ¿Existe una sociedad mutualista?

(V48)

Si ( )

No ( )

¿Cómo funciona?

---

22.- ¿Existe un plan de pensiones para los trabajadores?

(V49)

Si ( )

No ( )

¿En qué consiste?

---

23.- ¿La empresa concede a los trabajadores premios por asistencia y puntualidad?

(V50)

Si ( )

No ( )

¿En qué forma?

---

24.- ¿La empresa concede a sus trabajadores un aguinaldo superior a lo estipulado por la Ley?

(V51)

Si ( )

No ( )

¿En qué consiste dicha diferencia?

---

25.- ¿La empresa procura dar a sus trabajadores actividad de tipo:

Cada cuando En qué consiste Cantidad que la Empresa gasta.

(V52) Cultural

\_\_\_\_\_

- (V53) Social \_\_\_\_\_  
(V54) Recreativas \_\_\_\_\_  
(V55) Deportivas \_\_\_\_\_  
(V56) Otras \_\_\_\_\_

26.- ¿Existe servicio de comedor en la empresa?

(V57) Si ( ) No ( )

¿Cómo funciona?

---

¿Cuánto aporta la empresa y cuanto el trabajador?

---

27.- ¿Se entregan despensas a los trabajadores?

(V58) Si ( ) No ( )

¿Con qué periodicidad?

---

¿Cuánto aporta la empresa y cuánto el trabajador?

---

28.- ¿Las cuotas del Seguro Social correspondiente a los trabajadores son pagadas por la empresa?

(V59) Si ( ) No ( )

29.- ¿Se pagan los tres primeros días de incapacidad amparados por el Instituto Mexicano del Seguro Social?

(V60) Si ( ) No ( )

30.- ¿Después del 4to. día el trabajador recibe alguna ayuda por incapacidad en caso de enfermedad general independientemente del subsidio que recibe del Instituto Mexicano del Seguro Social?

(V61) Si ( ) No ( )

¿En que proporción y en que tiempo?

---

31.- ¿La empresa proporciona a los trabajadores que lo ameri-  
ten los aparatos ortopédicos que el Instituto Mexicano'  
del Seguro Social prescriba?

(V62) Si ( ) No ( )

32.- ¿La empresa cubre algún gasto por motivo de la revisión'  
del Contrato Colectivo?

(V63) Si ( ) No ( )

¿De qué tipo?

---

33.- ¿Existen becas para los hijos de los trabajadores?

(V64) Si ( ) No ( )

¿De qué tipo?

---

34.- ¿Existe en la empresa ayuda para los trabajadores respec  
to a:

En qué consiste:

(V65) Juguetes \_\_\_\_\_

(V66) Renta \_\_\_\_\_

(V67) Transporte \_\_\_\_\_

(V68) Otras \_\_\_\_\_

35.- ¿Hay servicio Médico dentro de la empres?

(V69) Si ( ) No ( )

36.- ¿Se les hacen exámenes médicos a los trabajadores?

(V70) Si ( ) No ( )



y seguros a los trabajadores para la guarda de ropa y -  
objetos personales?

(V75) Si ( ) No ( )

44.- ¿Se les proporciona a los trabajadores uniforme de trabajo  
jo?

(V76) Si ( ) No ( )

¿Cuántos al año? \_\_\_\_\_

¿Fecha de entrega? \_\_\_\_\_

45.- ¿Proporcionan a los trabajadores calzado de seguridad?

(V77) Si ( ) No ( )

¿Cuántos al año? \_\_\_\_\_

¿Fecha de entrega? \_\_\_\_\_

46.- ¿Dentro de las horas de trabajo la empresa proporciona a  
los trabajadores que deseen formar parte de las briga--  
das contra incendios, las instrucciones sobre el manejo  
de éstos?

(V78) Si ( ) No ( )

47.- ¿La empresa establece y conserva servicio de botiquín --  
permanente necesario en las áreas de taller para los --  
trabajadores en caso de accidente?

(V79) Si ( ) No ( )

Favor de indicarnos alguna otra prestación que se tenga  
en la empresa y que no fue considerada en el presente cuestio  
nario.

(V80) La empresa absorbe los Impuestos Sobre Productos del --  
Trabajo.

(V81) Las empresas otorgan 5 días de salario adicional.

- (V82) La empresa otorga 3 días anticipados de reparto de utilidades.
- (V83) Existe ayuda para compra de auto quedando como aval la empresa.
- (V84) Existe ayuda para compra de alimentos.
- (V85) Existe ayuda para compra de enseres.
- (V86) Dan premios o incentivos en efectivo al trabajador que aporte ideas en beneficio de la empresa.

## REALIZACION DE LA ENTREVISTA

La entrevista es un instrumento indispensable en el campo de la investigación, y por medio de ésta podemos recabar información para tomar decisiones, aunque tiene algunas limitaciones, es la que mejor proporciona buenos resultados.

Realizamos la entrevista con cada uno de los patrones o gerentes de las diferentes empresas participantes, en total 44, apoyadas por una carta que nos fue proporcionada por la Unión de Litógrafos la cual fue aprobada previamente por el Consejo Directivo, manifestándoles la importancia que tienen los salarios, servicios y prestaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo, así como las que no se incluyen en los mismos, en el ramo de las Artes Gráficas, comunicándoles los puntos más sobresalientes de la investigación, lo anterior nos llevó a realizar en cada una de las empresas una comunicación directa con el patrón o gerente para practicar el correspondiente cuestionario.

Las experiencias que obtuvimos acerca de los entrevistados son: que algunos nos mostrarón su total desacuerdo con el tipo de información que nosotras buscábamos, puesto que les solicitamos una copia de su contrato colectivo y de su tabulador de salarios argumentando ellos que la mencionada información no se nos podía proporcionar porque era de tipo confidencial. Otros solamente nos proporcionaron la información de las preguntas contenidas en el cuestionario, por carencia o por no tener a la mano dichos documentos, no obstante la mayoría de los patrones o gerentes nos mostrarón su total acuerdo e interés y nos proporcionaron todas las facilidades para llevar a cabo éste tipo de investigación.

El tipo de entrevista que utilizamos fue estandarizada en la cual se formularón preguntas previamente establecidas; es decir, el entrevistador lee un formato y a este se tiene que apegar. La uniformidad en las cuestiones proporciona mayores índices de confiabilidad aunque, también, constriñe la entrevista a una simple interrogatoria restándole profundidad y espontaneidad, por lo tanto su empleo deberá reducirse a --

los estudios en los cuales se trata de llegar a una generalización.



# Unión de Industriales Litógrafos de México, A.C.

ROSAS MORENO Nº 132  
MÉXICO 4, D. F.

TELS. 5-92-04-97  
5-92-04-90

México, D.F. a 20 de Agosto de 1981.

CIRCULAR No. 25/81.

REF: Aplicación de Cuestionario sobre  
Prestaciones al Personal.

Estimados Compañeros:

El objeto de la presente es informarles que las Sritas. Barraza Acosta Graciela, Buenrostro Quijano Maribel y Zarate Garduño Gloria Rosalba, llevarán a cabo la Encuesta arriba mencionada. Para elaborar un Tabulador de sueldos y conocer las prestaciones contenidas en los Contratos Colectivos, así como las que no se incluyen en los mismos.

Para lo anterior se requiere aplicar un Cuestionario y proporcionar una copia del Contrato Colectivo, información que será tratada confidencialmente, de acuerdo a lo convenido por este Consejo Directivo.

El estudio anterior servirá para las personas indicadas, como un seminario de investigación para la Universidad Nacional Autónoma de México, del cual proporcionaremos una copia del resultado a todos los participantes.

Mucho agradeceremos que se sirvan dar toda clase de facilidades a las personas antes indicadas para obtener el mejor resultado.

Sin otro particular de momento quedamos a sus apreciables órdenes.

ATENTAMENTE  
  
EL CONSEJO DIRECTIVO.

## ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

- VARIABLES
- EXPLICACION DE LOS CUADROS DE CORRELACION
- CUADROS DE CORRELACION
- TABULADOR DE SALARIOS
- ESTUDIO ECONOMICO-ADMINISTRATIVO DE LAS  
CLAUSULAS REFERENTE A LA CONTRATACION  
COLECTIVA.

V1,2,3,- Referente a la cantidad de personal administrativo y correlacionando con el total de obreros, se destaca una manifiesta irregularidad porque no es conveniente la proporción que hay entre un grupo y otro en -- virtud de que no existe la adecuada proporción entre empleados y supervisores con relación a obreros (1.5 de supervisores y empleados por 1 de obreros) ya que en ramo industrial el mínimo que debe prevalecer es' de dos obreros por un empleado, claro está si ésta - diferencia es mayor, más benéfico será para la orga- nización.

(ver anexo)

V4

## TIENEN SINDICATO

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RE-LATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	33	75.0	75.0	75.0
NO	2.	10	22.7	22.7	97.7
	9.	---1---	---2.3---	---2.3---	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

El 22.7% de las empresas encuestadas no está integrada a ninguna central obrera, por lo que pueden verse favorecidos relativamente siempre y cuando en las mismas no aflore un sentimiento paternalista que es más negativo que pertenecer a un sindicato y por otra parte siempre estarán en riesgo de emplatamiento a huelga porque en cualquier momento se les puede exigir la titularidad del contrato colectivo en condiciones imprevisibles.

V5	NOMBRE DEL SINDICATO				
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
U.O AS T.C.SYC	1.	18	40.9	40.9	40.9
A.S.T.AG Y A C DF	2.	5	13.2	13.2	59.1
OTROS	3.	5	13.2	13.2	77.5
NO PERTEN	4.	10	22.7	22.7	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

La unión de Obreros de Artes Gráficas al tener un mayor control sobre las empresas afiliadas a la unión de industriales' requerirá de esta última tener presente la postura y filosofía de dicho sindicato para contrarrestar la misma en caso de ser perjudicial fundamentandose para ello las tendencias menos exigibles de los demás nunca aprovechar como coyunturas - las que sobresaes a las planteadas por dicha unión de obreros gráficos.

V6		A QUE CENTRAL OBRERA PERTENECEN		RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
CTM	1.	28	63.6	63.6	63.6	63.6
SIND DE LA EMP	2.	2	4.5	4.5	68.2	68.2
OTROS	3.	3	6.8	6.3	75.0	75.0
NO PERTENECEN	4.	11	25.0	25.0	100.0	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0		

La Confederación de Trabajadores de México tiene el mayor control sobre las empresas afiliadas, por lo cuál hay que tener en cuenta la tendencia actual y futura de dicha central obrera y establecer las estrategias adecuadas como para contrarrestarlas en lo que respecta a la unión.



V8,9,10.-

TOTAL DE HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA

	EMP.	HRS. TRAB. %	HRS. NO TRAB. %	%
1er. Turno	42	95.5	4.5	100.0
2do. Turno	28	63.6	36.4	100.0
3er. Turno	12	27.3	72.7	100.0

Esta variante nos hace entrever que las instalaciones, equipos y maquinarias no están siendo aprovechadas adecuadamente, porque en aquellas empresas donde nada más tiene un turno, las de más horas son muertas lo cuál nos hace percatar que tienen la capacidad para atraer a más clientes.

V11 SE OTORGAJ PREMIOS POR INCREMENTAR PROD		ABSOLUTE	RELATIVE	ADJUSTED	CJM
CATEGORY LABEL	CODE	FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	19	43.2	43.2	43.2
NO	2.	25	56.3	56.3	100.0
TOTAL		44	100.0	100.0	

El establecimiento de incentivos por incremento de la producción es uno de los grandes recursos que tiene el sector patronal para el logro de índices favorables siempre y cuando sus bases sean objetivas e imparciales.

V12		DAN PREMIOS POR NO TENER ACCIDENTES T.			
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	2	4.5	4.7	4.7
NO	2.	41	95.2	95.3	100.0
	J.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Es indiscutible a la fecha establecer programas intencionales al control y reducción de los accidentes de trabajo por el riesgo que se tiene en cuanto y partiendo a las reformas de ley al respecto se incrementa el grado de riesgo por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social.

V13	SE ESTABLECE ALGUN SIST INCENTIVOS	EMP. RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	17	33.6	39.5
NO	2.	26	59.1	100.0
	0.	1	2.3	MISSING
	TOTAL	44	100.0	100.0

El 38.6% al tener establecido un sistema de incentivos sus experiencias pueden ser de consideración para la implementación de un sistema de ésta índole en las que carecen de él.

V14 a V29.- SE TIENE ESTABLECIDO ALGUN SISTEMA DE INCENTIVOS EN LAS SIGUIENTES AREAS Y DEPARTAMENTOS.

DEPARTAMENTOS	PRODUCCION		C. DE CALIDAD	
	SI	NO	SI	NO
	%	%	%	%
FOTOLITO	27.3	70.5	7.0	93.0
PRENSAS	34.9	65.1	7.0	93.0
ENCUADERNACION	16.3	83.7	4.7	95.3
ACAB. Y EMPAQUE	14.0	86.0	4.5	93.2
IMPRESA	16.3	87.7	2.3	97.7
TRANSPORTE	18.6	81.4	2.3	97.7
EMB. Y ENTREGA	16.3	83.7	2.3	97.7
OTROS	9.4	88.6	2.3	97.7

Las recompensas, sin que sean en todos los casos de orden económico son también un reconocimiento, un estímulo, un aliento al trabajador el otorgamiento de diplomas o certificados levanta la moral de todos los trabajadores. También nos hace ver lo poco significativo que resultan ser los incentivos en las empresas, por tanto, ¿hasta dónde se pueda hablar de productividad?, si se carece de parámetros que permitan su estímulo.

V30 a V36.- ADEMAS DE LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO ESTI  
 PULADOS EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO CUALES OTROS SE LES DA:

	EMP.	SI %	NO %
10 DE MAYO	36	83.7	16.3
29 DE JULIO	17	39.5	60.5
15 DE SEPTIEMBRE	19	44.2	55.8
25 DE SEPTIEMBRE	22	51.2	48.8
12 DE DICIEMBRE	19	44.2	55.8
OTROS	23	53.5	46.6
2 DE NOVIEMBRE	22	51.2	48.8

Las conquistas gremiales se traducen en tener mayor cantidad de días de descanso al año las cuales previo a su otorgamiento es poco simbólico su erogación directa y la mayoría de las veces se hace poco o nada para conocer su impacto en las organizaciones. Un día que no se produce es irrecuperable.

V37	SI COINCIDE DIA DESCANSO OBLIG EN SABADO	RELATIVE	ADJUSTED	CJM
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	23	63.6	65.1
NO	2.	15	34.1	100.0
	0.	1	2.3	MISSING
	TOTAL	44	100.0	100.0

Sólo 15 empresas de las participantes no tienen ningun com--  
promiso contraído por un día festivo que coincida en los - -  
días de sábado o domingo lo cuál implica un beneficio directo  
en la producción independientemente de otros se compensa este  
con pago o descanso en día hábil.

V33

## FUNCIONA UNA CAJA DE AHORROS

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	30	68.2	59.8	69.8
NO	2.	13	29.5	30.2	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

El 29.5% carece de caja de ahorros lo que en un momento dado puede en apariencia ser perjudicial en estas empresas, también lo es para el personal porque éste estará más propenso al agiotismo y por lo tanto en un endeudamiento personal que se traducirá en mayor presión para negociaciones individuales o colectivas y respecto a salarios.

V39	LA EMPRESA APORTA ALGUNA CANTIDAD					
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)	
SI	1.	13	29.5	30.2	30.2	
NO	2.	30	68.2	69.8	100.0	
	0.	1	2.3	MISSING	100.0	
	TOTAL	44	100.0	100.0		

El 68.2% no aporta ninguna cantidad para la caja de ahorros e independientemente de ello puede considerarse este recurso como alternativa para solucionar otros problemas de efectos directos en la organización ya que un gasto que se haga al respecto por considerarse de previsión social y por ende es deducible de acuerdo a la legislación vigente respectiva.

V40	ADEMAS PRESTAMOS CAJA DE AHORROS		AUTORIZ	ADJUSTED	CJ4
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	37	84.1	86.0	86.0
NO	2.	6	13.6	14.0	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

37 del total de empresas participantes hace préstamos a su -- personal lo cuál si se maneja bajo políticas adecuadas genera rá en los beneficiados mayor arraigo en la organización y ade más considerarán directa o indirectamente que la dirección o' propietario de la organización está en estrecha relación con' su personal.

V41		EXISTEN DIAS ADICIONALES DE VACIONES			
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	13	29.5	30.2	30.2
NO	2.	30	68.2	69.8	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

El 68.2% se sujeta a las vacaciones estipuladas por ley lo --  
cuál hasta cierto punto implica un mayor provecho de los re--  
cursos humanos.

V42 TIENEN P.DE VACACIONES SUPERIOR A LA LEY		ABSOLUTE	RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	27	61.4	62.8	62.3
NO	2.	16	35.4	37.2	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

El 61.4% proporciona una prima de vacaciones superior a lo estipulado por ley lo cuál fue otorgado posiblemente sin percibirse de sus efectos y que se refieren tanto a cuotas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, como ante del Infonavit ya que es una base a la fecha imprescindible para la determinación del salario diario integrado.

V43

## A QUE % ASCIENDE LA PRIMA DE VACACIONES

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
DE 30 A 35 X	1.	19	43.2	44.2	44.2
DE 36 A 40 X	2.	5	11.4	11.6	55.8
DE 41 A 45 X	3.	1	2.3	2.3	58.1
DE 46 A 53X	4.	1	2.3	2.3	60.5
DE 61 A MAS	7.	1	2.3	2.3	62.8
DE LEZ.	3.	16	36.2	37.2	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Es un hecho real a que se entreve la cristalización de la doctrina obrera promovida por la Confederación de Trabajadores - de México y que consiste sino es que hasta rebasar el porcentaje que se trazó como objetivo, que es del 50%.

V44	CUENTAN CON P.DE ANTIGUEDAD SUPERIOR LEY		RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	5	13.2	13.6	18.6
NO	2.	35	79.5	81.4	100.0
	3.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Referente a la prima de antigüedad el 79.5% se sujeta a la -- ley aunque de acuerdo con la jurisprudencia actual e independientemente de los años de servicio ésta se otorga únicamente a las personas que con o sin causa justificada se les rescinde la relación de trabajo.

V45 OTORGAN DIAS ECONOMICOS A LOS TRAB		ABSOLUTE	RELATIVE	ADJUSTED	CU4
CATEGORY LABEL	CODE	FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	14	31.3	32.6	32.6
NO	2.	29	65.9	67.4	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Esta puede representar una buena coyuntura en el presente o - en el futuro como recurso de negociación ya que el 65.9% no - les otorga.

V46	EN CASO DE MUERTE TRAJE EXISTE S. DE VIDA				
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	33	75.0	76.7	75.7
NO	2.	10	22.7	25.3	100.0
	3.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

V47	EXISTE AYUDA PARA GASTOS DE DEFUNCIÓN				
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	31	70.5	72.1	72.1
NO	2.	12	27.3	27.9	100.0
	3.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Existe una correlación en cuanto a la existencia de seguro de vida y gastos de defunción lo cual adecuadamente encausada esta prestación se puede fomentar el sentimiento de arraigo para con la organización.

V48		EXISTE UNA SOCIEDAD MUTUALISTA		RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	COD	ABSOLUTE FREQ	FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	2		4.5	4.7	4.7
NO	2.	61		93.2	95.3	100.0
	3.	1		2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	64		100.0	100.0	

Respecto a ésta variable se hace entrever un claro descontento a los recursos que tiene una empresa para fomentar la ayuda mutua sobre la misma, no le cuesta un centavo o bien que la empresa participe de alguna forma y casi por lo regular su manejo se enfoca al fallecimiento de un trabajador con la subsecuente cooperación de un día de salario por cada persona -- que integra dicha sociedad mutualista.

V49	EXISTE UN PLAN DE PENSIONES PARA TRABAJADORES				
CATEGORY LABEL	CODE	ABSD. FREQ	PERCENT (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM. FREQ (PCT)
SI	1.	6	9.1	9.3	9.3
NO	2.	39	88.6	90.7	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	46	100.0	100.0	

El 88.6% carece de un plan de ésta índole lo cuál nos sirve - para manifestar que si se establece una planeación de los recursos humanos donde están implícitos los ciclos de vida de - la correlación trabajo-empresa bien se puede implementar éste plan sin que se alcance a generar una fuerte erogación y en - cambio se afianzará la seguridad en el trabajo.

V50

CONCEDE EAP TRAB PREMIOS ASIST Y PUNTUAL

CATEGORY LABEL	CODE	ADJUSTED FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	23	52.3	53.5	53.5
NO	2.	20	45.5	46.5	100.0
	3.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Por lo que corresponde a los premios de asistencia y puntualidad es halagador el 52.3% tenga implementado algún recurso -- que disminuya el ausentismo el cual es fatal en las organizaciones por sus efectos ya que se llega al extremo de parar máquinas, y por lo tanto una disminución en la producción, mayor desperdicio y riesgo tanto del equipo, máquinas y de los propios recursos humanos como consecuencia de la improvisación.

V51	CONCEDE EMP TRAS AGUINALDO SUPERIOR LEY				
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	35	79.5	81.4	81.4
NO	2.	8	13.2	13.6	100.0
	0.	!	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Uno de los renglones al que se ha dado más atención es éste, - y su razón estriba a que entre otras peticiones contra-actuales son de las más comunes y pocas veces se piensa en que - - otras deben ofrecer en la actualidad mayores beneficios al -- sector obrero.

V52 a V56.- LAS ACTIVIDADES DIFERENTES DENTRO DE LA EMPRESA

I) DE TIPO CULTURAL

	EMP.	%
A(SI)	10	22.8
B(NO)	34	77.2

II) DE TIPO SOCIAL

A(SI)	16	36.4
B(NO)	28	63.6

III) DE TIPO RECREATIVAS

A(SI)	8	18.2
B(NO)	37	81.8

IV) DE TIPO DEPORTIVAS

A(SI)	30	66.2
B(NO)	14	31.8

V) OTRO TIPO DE ACTIVIDADES

A(SI)	7	15.9
B(NO)	37	84.1

La actividad más representativa es la deportiva como se hace' entrever en la presente gráfica, aunque las otras pueden ser' más viables para una identificación entre el trabajo y la organización. Además manejadas adecuadamente en cuanto a resultados contribuyen a generar mayor arraigo e identificación -- con la organización.

V57		EXISTE SERVICIO DE COMEDOR EN LA EMPRESA			ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	
SI	1.	11	25.0	25.6	25.6	
NO	2.	32	72.7	74.4	100.0	
	0.	1	2.3	MISSING	100.0	
	TOTAL	44	100.0	100.0		

V58		SE ENTREGAN DESPENSAS A LOS TRABAJADORES			ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	
SI	1.	12	27.3	27.9	27.9	
NO	2.	31	70.5	72.1	100.0	
	0.	1	2.3	MISSING	100.0	
	TOTAL	44	100.0	100.0		

Referente a éstas variables las cuales son poco usadas en la práctica y que se debe fundamentalmente al costo que implica este tipo de prestación y su correlación con el tamaño de la población y el capital social de cada empresa. Por otra parte se deben implementar otras prestaciones menos costosas y problemáticas.

V59 a V 62 y V 71.- CON LO RELACIONADO AL SEGURO SOCIAL

I) LAS CUOTAS DEL SEGURO SOCIAL CORRESPONDIENTES A LOS TRABAJADORES SON PAGADAS POR LA EMPRESA.

	EMP.	%
A(SI)	25	56.8
B(NO)	19	43.2

II) SE PAGAN LOS 3 PRIMEROS DIAS DE INCAPACIDAD AMPARADOS POR I. M. S. S.

A(SI)	33	75.0
B(NO)	11	25.0

III) DESPUES DEL 4o. DIA RECIBE EL TRABAJADOR AYUDA.

A(SI)	27	63.7
B(NO)	17	36.3

IV) SE PROPORCIONAN APARATOS ORTOPEDICOS

A(SI)	12	27.3
B(NO)	32	72.7

V) PROPORCIONA LA EMPRESA LENTES A SUS TRABAJADORES

A(SI)	36	81.8
B(NO)	8	18.2

Referente a éstas variables se traduce que hubo una total falta de previsión en su otorgamiento inicial porque a la fecha las cuotas patronales de los salarios superiores a los mínimos generales son un gasto no deducible además y considerando la carrera inflacionaria salarios-precios también esta erogación se sigue incrementando automáticamente por los informes que se deben proporcionar al Instituto de seguridad respectivo.

Por lo que corresponde a cubrir los 3 primeros días de incap  
cidad también fue una carencia de previsión por que lo único -  
que se hizo fue el de proporcionar una pauta para incrementar  
el ausentismo por que en base a los preceptos legales de la -  
materia el Instituto Mexicano del Seguro Social no otorga por  
ese período ningún subsidio.

Respecto a complementar el subsidio al trabajador después -  
del 4o. día de incapacidad por el número de empresas que otor  
gan esta prestación es loable su existencia ya que de acuer  
do a los factores que nos rodean cualquiera puede estar ex- -  
puesto a una enfermedad general.

En lo referente a proporcionar lentes al personal, el 79.5% -  
lo tiene establecido y en base a un supuesto analítico la erg  
gación no es alta porque son pocos los que requieren de ésta'  
prestación.

V63 LA EMPRESA CUBRE ALGUN GASTO POR REVISIO		ABSOLUTE	RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	11	25.0	25.6	25.6
NO	2.	32	72.7	74.4	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

El gasto que se cubre por revisión de contrato colectivo en el caso de las 11 empresas que lo realizan puede ser factor favorable en la negociación pero a la vez nocivo si se utiliza como elemento negativo anteponiendo los términos de que la comisión revisora por parte de los obreros se haya vendido. Por lo que carecen de planeación a la revisión colectiva y se desconocen las corrientes ideológicas del momento previo a la revisión pudiendo resultar este gasto lesivo por el impacto que puede tener en la etapa de acomodo del proceso de negociación.

V64		EXISTEN BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRAB			
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	4	9.1	9.3	9.3
NO	2.	39	33.6	90.7	100.0
	3.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Referente a éste punto consciente o inconscientemente se han percatado sólo 4 empresas de implementar ésta prestación la - cuál debidamente reglamentada no implica ningún problema. Además cubre los requisitos de ley.

V 65 a V 68.- EXISTE EN LA EMPRESA AYUDA PARA LOS GASTOS RESPECTO A:

	EMP.	%
I) JUGUETES		
A(SI)	11	25.0
B(NO)	33	75.0
II) RENTA		
A(SI)	3	6.8
B(NO)	41	93.2
III) TRANSPORTE		
A(SI)	5	11.4
B(NO)	39	88.6
IV) UTILES ESCOLARES		
A(SI)	6	13.6
B(NO)	38	86.4

Respecto a éstas prestaciones como se demuestra son poco manejadas las cuales en un momento dado se podrían complementar - siempre y cuando no representen una alta erogación y cubra el requisito de deducibilidad y además que no incrementen el salario diario integrado.

V69		AY SERVICIO MEDICO DENTRO DE LA EMPRESA			ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	
SI	1.	12	27.3	27.9	27.9	
NO	2.	31	70.5	72.1	100.0	
	J.	1	2.3	MISSING	100.0	
	TOTAL	44	100.0	100.0		

V70		SE LES HACEN EXAMENES MEDICOS A TRASS			ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	
SI	1.	25	56.8	56.8	56.8	
NO	2.	19	43.2	43.2	100.0	
	TOTAL	44	100.0	100.0		

Respecto a éstas variables pueden representar poca práctica si no están debidamente manejadas y muy costosas, además no debemos olvidar que con el pago cada día más elevado de las cuotas patronales al Seguro Social, que mejor que dicha institución - cumpliendo con uno de sus propios objetivos proporcione al ser vicio médico que se requerirá y por otra parte según lo amerite en cada caso se tendrá un respaldo con la incapacidad respectiva. Por lo que toca a exámenes médicos bien se podría -- certificar la salud del personal sin costo para la empresa a través de la certificación hecha al respecto por la Secretaría de Salubridad y Asistencia.

V72		EXISTE AYUDA ECONOMICA-NACIMIENTO HIJO LEGITIMO			
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	13	29.5	39.2	30.2
NO	2.	30	68.2	69.8	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
TOTAL		64	100.0	100.0	

V73		EXISTE AYUDA ECONOMICA POR MATRIMONIO			
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	6	9.1	9.1	9.1
NO	2.	39	88.6	88.6	97.7
	0.	1	2.3	2.3	100.0
TOTAL		64	100.0	100.0	

Por lo que corresponde a éste tipo de seguridad poco usual -- también se puede recurrir a éste tipo de prestaciones si ello implica una disminución en el porcentaje de incremento salarial directo.

V74

OTORGAN TRAB DIA ONOMASTICO Y CUMPLEAÑOS

CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
SI	1.	14	31.8	31.8	31.8
NO	2.	29	65.9	65.9	97.7
	0.	1	2.3	2.3	100.0
TOTA.		44	100.0	100.0	

Esta podría considerarse más propia que la referente a otorgar más días de descanso obligatorio general aunque no tanto! debemos considerar el onomástico sino que es preferible el -- cumpleaños en virtud de que hay muchas personas que tienen el mismo nombre.

V 76 a V 79.- LA EMPRESA PROPORCIONA LOS UTENCILIOS NECESARIOS PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS:

I) SE PROPORCIONO UNIFORME A LOS TRABAJADORES.

	EMP.	%
A(SI)	42	95.5
B(NO)	2	4.5

II) PROPORCIONAN CALZADO DE SEGURIDAD A LOS TRABAJADORES

A(SI)	7	15.9
B(NO)	37	84.1

III) PROPORCIONAN A LOS TRABAJADORES INSTRUCCIONES SOBRE LAS BRIGADAS CONTRA INCENDIOS

A(SI)	30	68.2
B(NO)	13	29.5
C(NO LO CONTESTO)	1	2.3

IV) EXISTE SERVICIO DE BOTIQUIN EN LA EMPRESA

A(SI)	43	97.7
B(NO)	1	2.3

La más sobresaliente de éstas variables es la referente al calzado de seguridad por lo que no debemos de olvidar que una de las razones entre varias y generadoras de accidentes en el trabajo son las caídas por el tipo de materia prima que se manejan en esta rama industrial, se podría contrarrestar ese in

dice de frecuencia con el simple apoyo de éste tipo de prestación ya sea en el plan de recomendación al trabajador, por su costo o bien absorviendolo total o parcialmente.

V80	LA EMPRESA ABSORBE LOS I.S.S.P.F.		RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	4	9.1	9.3	9.3
NO	2.	39	88.6	90.7	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Las empresas que tienen ésta prestación establecen las bases para que el personal de las otras empresas en revisiones contra-actuales les soliciten y presionen por la misma prestación, lo cual independientemente de lo significativo de la erogación es además un gasto no deducible.

81	LA EMP OTORGA 5 DIAS DE SALARIO ADICIONA				
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ	RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
ST	1.	3	6.8	6.8	6.8
NO	2.	63	93.2	93.2	100.0
TOTAL		66	100.0	100.0	

Su referencia estriba estrictamente en que la semana santa no se trabaja, en éste caso lo positivo radica en que hay empresas que dan toda la semana santa pero a cuenta de vacaciones.

V <sup>8</sup> 2	LA EMP OTRGA 3 DIAS ANTICIPADOS	02	REPA RELATIVE FREQ (PCT)	ADJUSTED FREQ (PCT)	CUM FREQ (PCT)
CATEGORY LABEL	CODE	ABSOLUTE FREQ			
SI	1.	1	2.3	2.3	2.3
NO	2.	42	95.5	97.7	100.0
	0.	1	2.3	MISSING	100.0
	TOTAL	44	100.0	100.0	

Hasta la fecha ha sido poco fructifera la existencia sindical debido a que los trabajadores reciben días anticipados a cuenta de la participación de utilidades como lo representa esta variable.

V 83 Existe ayuda para compra de auto.

	EMP.	%
A (SI)	2	4.5
B (NO)	42	95.5

V 84 Existe ayuda para compra de alimentos.

A (SI)	1	2.3
B (NO)	43	97.7

V 85 Existe ayuda para compra de enseres.

A (SI)	1	2.3
B (NO)	43	97.7

En lo que respecta a la primera variable esta prestación no ha tenido efecto en las organizaciones no tanto por el costo sino por la obligación contraída al fungir como aval. La variable 84, 85, su reflejo es que no son usuales.

V86	DAN PREMIOS O INCENTIVOS EN EFECTIVO AL	ABSOLUTE	RELATIVE	ADJUSTED	CUM
CATEGORY LABEL	CODE	FREQ	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)	FREQ (PCT)
SI	1.	1	2.3	2.3	2.3
NO	2.	63	97.7	97.7	100.0
TOTAL		64	100.0	100.0	

Esta aunque no se usa se puede considerar conveniente porque muchas veces quién mejor que quién realiza el trabajo se percata de un sinnúmero de irregularidades y fallas existentes en la organización por tanto es de recomendar se establezca premios e incentivos siempre y cuándo se use un adecuado sistema al respecto.

I.- Explicación de los cuadros.

II.- Diagramas de correlación en zonas de rechazo o aceptación.

- 1.- V5 Nombre del sindicato, con V6 A que central obrera pertenecen.
- 2.- V38 Funciona una caja de ahorros, con V40 Además -- prestamos caja de ahorros la empresa autoriza otros
- 3.- V42 Tiene prima de vacaciones superior a la ley, -- con V43 A que % asciende la prima de vacaciones.
- 4.- V46 En caso de muerte del trabajador existe seguro' de vida, con V47 Existe ayuda para gastos de defunción.
- 5.- V52 La empresa da actividades de tipo cultural, con V53 La empresa da actividades de tipo social.
- 6.- V54 La empresa da actividades de tipo recreativo, - con V55 La empresa da actividades de tipo deporti--vas.
- 7.- V60 Se pagan los 3 primeros días de incapacidad con V61 Después del 4to. día el trabajador recibe ayuda
- 8.- V69 Hay servicio médico dentro de la empresa, con - V70 Se les hacen exámenes médicos a los trabajado--res.
- 9.- V75 La empresa proporciona casilleros a los trabaja--dores, con V76 Se proporciona uniforme a los traba--jadores.
- 10.- V72 Existe ayuda económica para el nacimiento de un hijo legítimo, con V71 Existe ayuda económica por ma--trimonio.
- 11.- V64 Existen becas para los hijos de los trabajado--res con V65 La empresa ayuda a sus trabajadores res--pecto a juguetes.
- 12.- V66 La empresa ayuda a sus trabajadores respecto a' renta con V67 La empresa ayuda a sus trabajadores - respecto a transporte.

EXPLICACION DE LOS CUADROS:

Para explicar los cuadros de correlación, tomamos como base - el primer cuadro de la tabla de contingencias, V5: Nombre del sindicato, con V6: A que central obrera pertenecen, qué nos - ilustra la correlación de la manifestación sindical de las em - presas y la central obrera a la que pertenecen.

	C.T.M.	
U.O. AG. TC. S y C.	16 88.9 57.1 36.4	18 40.9
TOTAL	28 63.6	44 100.0

El 16 nos indica el número de empresas que pertenecen a éste' sindicato es decir a la Unión de Obreros de Artes Gráficas de los Talleres Comerciales Similares y Conexos (U.O.AG. T.C. -- S y C). El 88.9 es el porcentaje de las 16 empresas contra - un total de 18 que nos indican el sindicato al que pertenecen El 57.1 es el porcentaje de las 16 empresas contra un total - de 28 que indican que a la central obrera a la que pertenecen es la C.T.M. (Confederación de Trabajadores de México). El - 36.4 es el porcentaje de las 16 empresas contra el total de - las empresas entrevistadas (44).

Los porcentajes que aparecen bajo los totales, tanto de las columnas como los renglones, son los porcentajes de los totales contra el total de las empresas, como es el caso del 19 que contestaron el nombre del sindicato al que pertenecen - - (40.9%). El 63.6 es el porcentaje de las 28 empresas que contestaron a que central obrera pertenecen.

Cramer's (Phi for 2x2, Cramer's V for larger tables)

Cramer's es una medida de correlación, que nos muestra la fuerza de correlación de dos variables en una tabla de contingencias. Para nuestro estudio se utilizó el valor de Cramer's para determinar la fuerza de correlación existente entre los datos de la muestra.

La escala utilizada fue: de 0 a .15203 como una correlación poco significativa; de .15204 a .5500 medianamente significativa; y pasando del .5501 al 1 altamente significativa.

Prueba de hipótesis: Las hipótesis estadísticas que son establecidas con el propósito de posible rechazo o nulificación, son llamadas hipótesis nulas, una hipótesis nula usualmente se denota por el símbolo  $H_0$ . Cualquier hipótesis que difiera de la hipótesis nula, es llamada hipótesis alternativa, y es denotada por el símbolo  $H_1$ . En una prueba dada, hay usualmente una hipótesis nula, pero puede haber varias hipótesis alternativas.

Los métodos estadísticos, los cuales son usados para decidir si se acepta o se rechaza una hipótesis, son llamadas pruebas de hipótesis, pruebas de significación o métodos para formular reglas de decisión.

Al hacer una prueba de hipótesis, hablamos de que el resultado arrojado por la muestra no es inconsistente con la hipótesis y, por lo tanto aceptamos la hipótesis. Por otro lado, si la prueba muestra una baja probabilidad, podemos establecer que el resultado encontrado en la muestra, es inconsistente con la hipótesis y, por lo tanto rechazamos o nulificamos la hipótesis.

Errores tipo 1 errores tipo 2

	Ho falsa	Ho verdadera
Ho Aceptar	II	
Ho Rechazar		I

El error de rechazar una hipótesis nula -- cuando es verdadera -- se conoce con el nombre de error tipo 1 y

el error de aceptar una hipótesis falsa se conoce como error tipo 2.

Significación: En la práctica las frecuencias esperadas se calculan de acuerdo con una hipótesis  $H_0$ . Si bajo ésta hipótesis el valor calculado de  $\chi^2$  es mayor que un valor crítico (tal como  $\chi^2 .95$  o  $\chi^2 .99$ , que son los valores críticos a los niveles de significación del .05 y .01 respectivamente), se deduce que las frecuencias observadas difieren significativamente de las esperadas y se rechaza la hipótesis nula el valor de significación correspondiente. En caso contrario se aceptará, o al menos no se rechaza.

El grado de significación = .01, es un alto índice de seguridad para no cometer un error de tipo 1. El grado de significación = .05 es un índice para no cometer un error de tipo 1.

DIAGRAMAS DE CORRELACION EN ZONAS DE RECHAZO O ACEPTACION

CUADRO No. 1

CORRELACION: V5 Nombre del sindicato, con V6 A que central obrera pertenecen.

Datos

Cramer's = 0.58714

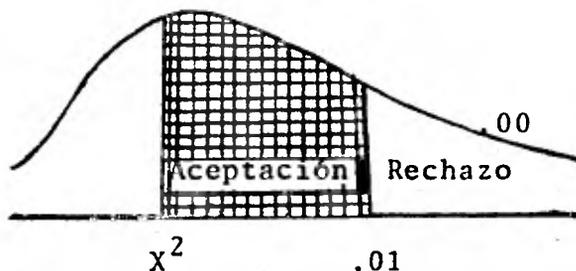
Probabilidad

asociada = 0.0000

Significación =  $\alpha$  = .01

H<sub>0</sub> = No hay correlación.

H<sub>1</sub> = Si hay correlación.



Para el valor de Cramer's en nuestra muestra (0.58714), la fuerza de correlación de V5 con V6, es altamente significativa.

Para determinar la fuerza de esta correlación en el total de la población, utilizamos el  $\alpha$  = .01 y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2 = 45.50$ , con una probabilidad asociada de 0.0000, el cual cae en una zona de rechazo lo que nos lleva a aceptar la H<sub>1</sub> = Si hay correlación' entre V5 y V6 en la población.

Respecto a la manifestación sindical de las empresas afiliadas a la unión, la correlación encontrada es altamente significativa, en virtud de que el 63.6% pertenece a la Confederación de Trabajadores de México. El 4.5% son sindicatos de empresa, el 6.8% pertenecen a otras centrales y el 25% no está sindicalizada su mano de obra directa.

La afirmación en la presente es digna reflexión porque la filosofía sindical existente en este medio estará enmarcada por la principal central obrera en el país, la cual en caso de diferencias puede traducirse en serios problemas que generen ca

rencia de concordancia, verdaderos dolores de cabeza a dicho sector patronal industrial; pero a la vez para las empresas - donde no existe sindicato en cualquier momento pueden verse involucradas en huelgas por no tener respaldo de un contrato colectivo de trabajo debidamente previsto. Aunque también no debemos olvidar que aún esta latente el problema de los socios que por tener sindicato de empresa y a donde posiblemente no se establecieron los cambios y estrategias administrativas de recursos humanos, permitió con el tiempo infiltraciones contradictorias a la filosofía empresarial, por lo que es interesante preguntarnos, ¿Cuál será su costo actual por ese descuido garrafal de quién tiene en su poder por su posición jerárquica las herramientas y técnicas administrativas pero - por su ignorancia o supuesta autosuficiencia pragmática no -- acepto o quizo aplicar lo conducente?

CUADRO No.1

MARIBEL ROSALBA ROSARIO GRACIELA

FILE NONAME (CREATION DATE = 12/30/81)

\*\*\*\*\* C R O S S T A B U L A T I O N O F \*\*\*\*\*  
 V5 NOBRE DEL SINDICATO BY V6 A RUE CENTR

V5	COUNT ROW PCI COL PCT TOT PCT	V6				ROW TOTAL
		1. I SIND LA EMP	2. I DE OTROS	3. I NO PERTE NECEN	4. I	
U.O AG T.C.SYC	1.	16	1	1	0	18
	I	83.9	5.6	5.6	0.0	40.9
	I	57.1	50.0	33.3	0.0	
	I	36.4	2.3	2.3	0.0	
A.S.T.AG Y A C D	2.	7	0	0	1	8
	I	87.5	0.0	0.0	12.5	13.2
	I	25.0	0.0	0.0	9.1	
	I	15.9	0.0	0.0	2.3	
OTROS	3.	5	1	2	0	8
	I	62.5	12.5	25.0	0.0	13.2
	I	17.7	50.0	66.7	0.0	
	I	11.4	2.3	4.5	0.0	
NO PERTCN	4.	0	0	0	10	10
	I	0.0	0.0	0.0	100.0	22.7
	I	0.0	0.0	0.0	90.9	
	I	0.0	0.0	0.0	22.7	
COLUMN TOTAL		28 65.6	2 4.5	3 6.8	11 25.0	44 100.0

CHI SQUARE = 45.50529 WITH 9 DEGREES OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.0000  
 CRAMER'S V = 0.53714  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.71303  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.42308 WITH V5 DEPENDENT. = 0.62500 WITH V6  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.50000  
 GAMMA = 0.85398

CUADRO No.2

\*\*\*\*\* CROSS TABULATION OF \*\*\*\*\*  
 V33 FUNCIONA UNA CAJA DE AHORROS V40 ADEMÁS PRESTA

		V40		
		COUNT		ROW
V38		ROW PCT	COL PCT	TOTAL
	1.	26	13.5	50
SI		70.3	66.7	59.3
	2.	11	5.5	13
NO		29.7	33.3	30.2
		25.6	4.7	
		37	5	43
		86.0	14.0	100.0

CORRECTED CHI SQUARE = 0.09051 WITH 1 DEGREE OF FRE SIGNIFICANCE = 1.7655  
 PHI = 0.02719  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.02718  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.00000 WITH V33 DEPENDENT. = 0.00000 WITH V40  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.00000  
 GAMMA = 0.08333  
 NUMBER OF MISSING OBSERVATIONS = 1

CUADRO No. 2

CORRELACION: V38 Funciona una caja de ahorros, con V40 Además préstamos caja de ahorros la empresa autoriza -- otros.

Datos

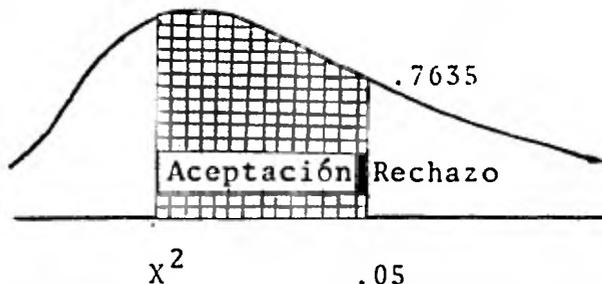
Phi = .02719

Prob.asoc. = .7635

Significación =  $\alpha$  = .05

Ho = No hay correlación.

Hi = Si hay correlación.



Para el valor de Cramer's en nuestra muestra (.02719), la fuerza de correlación es poco significativa.

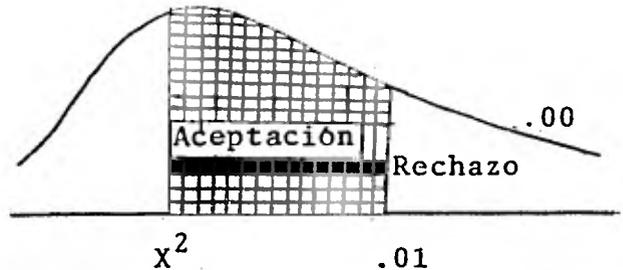
Para determinar la fuerza de correlación en el total de la población utilizamos  $\alpha = .05$ , y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2 = .09$ , con la probabilidad asociada de .7635, la cual cae en una zona de rechazo, lo que nos lleva a aceptar la Hi = Si hay correlación entre V38 y V40.

Por lo que corresponde a la presente correlación, en 26 empresas existe caja de ahorros la cual les presta y a su vez reciben préstamos de la propia empresa; en 11 tienen dicha caja de ahorros y no reciben préstamos de la empresa, aparentemente es poco significativa aunque se propondría sin caer en el principio de paternalismos, que cuando la dirección general ha sabido delegar responsabilidades y manejando una política de excepciones y de acuerdo a conveniencias que repercuten en última instancia en la organización se realicen préstamos en base a necesidades prioritarias desde luego bajo un marco discrecional, con lo cual no se perderá la imagen de que dicho nivel a dejado de ser humanista.

CUADRO No. 3

CORRELACION: V 42 Tiene prima de vacaciones superior a la ley con V 43 A que % asciende la prima de vacaciones

Datos  
 Cramer's = 1.0000  
 Prob.asoc. = 0.0000  
 Significación =  $\alpha$  = .01  
 Ho = No hay correlación.  
 Hi = Si hay correlación.



Para el valor de Cramer's en nuestra muestra (1.0000), la fuerza de correlación de V42 con V43 es altamente significativa.

Para determinar la fuerza de correlación en el total de la población, utilizamos  $\alpha = .01$ , y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2 = 43.00$ , con una probabilidad asociada de 0.0000, el cual cae en una zona de rechazo, lo que nos lleva a aceptar Hi = Si hay correlación entre V42' y V43.

Referente a la prima vacacional y en base a la respuesta obtenida la administración en éste renglón (19 empresas entre el 30 y el 35 % ha sido hasta la fecha conservadora, lo cual es plausible siempre y cuando en revisiones colectivas no se haya incurrido en conceder retabulaciones, prestaciones o concesiones con repercusiones más serias, además no debemos olvidar que ésta es una de las prestaciones que se considerarán de manera fundamental para integrar el salario cuota diaria, que será la base para el pago de cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como también el 5 % de Infonavit de 1982.

CUADRO No.3

\*\*\*\*\* C R O S S T A B U L A T I O N \*\*\*\*\*  
 V42 TIENEN P.DE VACACIONES SUPERIOR A LA LEY V43 A QUE % ASOCIADO

		V43							
COUNT		DE 30 A	DE 35 A	DE 41 A	DE 46 A	DE 51 A	NO TIENE	ROW	
ROW PCT	COL PCT	135 %	40 %	45 %	53 %	MAS		TOTAL	
TOT PCT		1.1	2.1	3.1	4.1		3.1		
V42									
SI	1.	19	5	1	1	1	0	27	
		70.4	18.5	3.7	3.7	3.1	0.0	82.8	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0		
		44.2	11.6	2.3	2.3	2.3	1.0		
NO	2.	0	0	0	0	0	16	16	
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	57.2	
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0		
							77.2		
	COLUMN TOTAL	19	5	1	1		16	43	
		44.2	11.6	2.3	2.3	2.3	37.2	100.0	

CHI SQUARE = 43.00000 WITH 5 DEGREES OF FREEDOM SIG. (2-TAIL) = 0.0000  
 CRAMER'S V = 1.00000  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.70711  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 1.00000 WITH V42 DEPENDENT. = 0.66667 WITH V43  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.80000  
 GAMMA = 1.00000

NUMBER OF MISSING OBSERVATIONS = 1

CUADRO No.4

\*\*\*\*\* C R O S S T A B U L A T I C N O F \*\*\*\*\*  
 V46 EN CASO DE MUERTE TRAB. EXISTE S. DE VIDA V47 EXISTE AYUDA PAI

		V47		
ROW	PCT	SI	NO	ROW
COL	PCT			TOTAL
TOT	PCT			
V46		1.1	2.1	
SI	1.	28	5	33
		84.8	15.2	76.7
		90.3	41.7	
		65.1	11.6	
NO	2.	3	7	10
		30.0	70.0	23.3
		9.7	58.3	
		7.0	16.3	
COLUMN		31	12	43
TOTAL		72.1	27.9	100.0

CORRECTED CHI SQUARE = 8.91113 WITH 1 DEGREE OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.0028  
 PHI = 0.51659  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.45897  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.20000 WITH V46 DEPENDENT. = 0.33333 WITH V47  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.27273  
 GAMMA = 0.85782  
 NUMBER OF MISSING OBSERVATIONS = 1

CUADRO No. 4

CORRELACION: V46 En caso de muerte de algún trabajador existe seguro de vida, con V47 Existe ayuda para gastos de defunción.

Datos

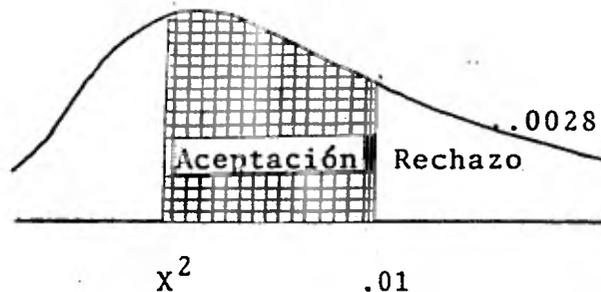
Phi = 0.5165

Prob.asoc. = 0.0028

Significación =  $\alpha$  = .01

Ho = No hay correlación.

Hi = Si hay correlación.



Para el valor de Phi en nuestra muestra (0.5165), la fuerza de correlación de V46 con V47 es altamente significativa.

Para determinar la fuerza de correlación en el total de la población utilizamos  $\alpha$  = .01, y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2 = 8.91$ , el cual cae en una zona de rechazo lo que nos lleva a aceptar la Hi = Si hay correlación entre V46 y V47.

28 empresas afirman que tienen ambas prestaciones, 3 no tienen seguro de vida, 5 no tienen para gastos de defunción y 7 no proporcionan estas prestaciones. Consideramos que siendo estas prestaciones un gasto deducible para la organización y al carecer de efectos secundarios en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales, bien pueden ser manejadas en momentos de apremio, y para negociar préstamos más directos se utilicen como cabezas de puente.

CUADRO No. 5

CORRELACION: V52 La empresa da actividades de tipo cultural, -  
con V53 la empresa da actividades de tipo social

Datos

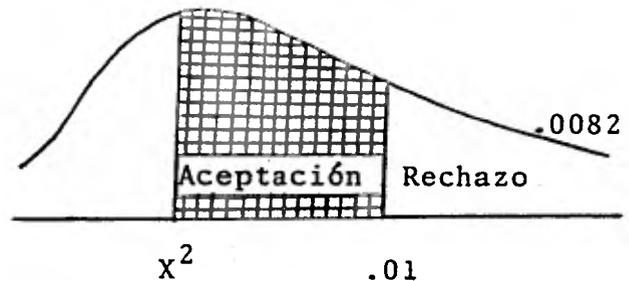
Phi = .04630

Prob.asoc. = 0.0082

Significación =  $\alpha$  = .01

H<sub>0</sub> = No hay correlación.

H<sub>1</sub> = Si hay correlación.



Para el valor de Chi en nuestra muestra (0.4630), la fuerza -  
de correlación es altamente significativa.

Para determinar la fuerza de esta correlación en el total de  
la población, utilizamos  $\alpha$  = .01, y el valor de Chi cuadrada  
para una área bajo la curva que es de  $x^2$  = 6.98, con una pro-  
babilidad asociada de 0.0082, que cae en la zona de rechazo -  
lo que nos lleva a aceptar la H<sub>1</sub> = Si hay correlación entre -  
V42 y V53.

Es importante por lo significativa la correlación presente, -  
porque de 43 empresas participantes, 26 no proporcionan nin-  
guna de estas actividades, nuestra pregunta sería en este ca-  
so: ¿Cómo podemos esperar una uniformidad de caracteres en la  
capacitación para el máximo aprovechamiento de los programas  
específicos que se planteen o hasta donde existe una preocupa-  
ción para que el recurso humano esté preparado para hacer -  
frente a los cambios que por inercia u obligatorios afecten a  
la empresa? por lo que toparemos con empresas permanentemente  
jóvenes o bien con empresas viejas y éstas últimas por lo re-  
gular tienden a sufrir problemas serios, y, como efectos de -  
las etapas de evolución a las que toda organización se enfren-  
ta por la simple presencia del proceso administrativo.

GRABNO No.5

\*\*\*\*\* C R O S S T A B U L A T I O N O F \*\*\*\*\*  
 V52 LA EMP DA ACTIVIDADES DE TIPO CULTURAL BY V53 LA EMP DA ACTIVI

		V53		
ROW	PCT	ISI	NO	ROW
COL	PCT			TOTAL
TOT	PCT			
V52		1.	2.	
SI	1.	7	2	9
		77.8	22.2	20.9
		46.7	7.1	
		16.3	4.7	
NO	2.	8	26	34
		23.5	76.5	79.1
		53.3	92.9	
		18.6	60.5	
COLUMN		15	28	43
TOTAL		34.9	65.1	100.0

CORRECTED CHI SQUARE = 6.98608 WITH 1 DEGREE OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.0082

PHI = 0.46304

CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.42018

LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.00000 WITH V52

DEPENDENT.

= 0.33333 WITH V53

LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.20833

GAMMA = 0.83838

NUMBER OF MISSING OBSERVATIONS = 1

\*\*\*\*\*  
 V52 LA EMP DA ACTIVIDADES DE TIPO CULTURAL BY V53 LA EMP DA ACTIVIDADES DE TIPO CULTURAL  
 \*\*\*\*\*

		V53		
V52	COUNT	1	2	ROW TOTAL
	ROW PCT	ISI	NO	
	COL PCT	1	2	
	TOT PCT	1	2	
SI	1.	7	2	9
		77.8	22.2	20.9
		46.7	7.1	
		16.3	4.7	
NO	2.	8	26	34
		23.5	76.5	79.1
		53.3	92.9	
		18.6	60.5	
	COLUMN TOTAL	15	28	43
		34.9	65.1	100.0

CORRECTED CHI SQUARE = 6.98608 WITH 1 DEGREE OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.0082  
 PHI = 0.46304  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.42018  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.00000 WITH V52 DEPENDENT. = 0.33333 WITH V53  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.20833  
 GAMMA = 0.83838

NUMBER OF MISSING OBSERVATIONS = 1

CUADRO No.6

\*\*\*\*\* C R O S S T A B U L A T I O N O F \*\*\*\*\*  
 V54 LA EMP DA ACTIVIDADES DE TIPO RECREATIVA BY V55 LA EMP DA ACTIV

		V55		ROW TOTAL
V54	COUNT	I	NO	
	PCT	ISI		
		1.I	2.I	
SI	1.	7	0	7
		100.0	0.0	16.3
		24.1	0.0	
NO	2.	22	14	36
		61.1	38.9	83.7
		75.9	100.0	
COLLMA		29	14	43
TOTAL		67.4	32.6	100.0

CORRECTED CHI SQUARE = 2.45960 WITH 1 DEGREE OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.1168  
 PHI = 0.30638  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.29294  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.00000 WITH V54 DEPENDENT. = 0.00000 WITH V55  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.00000  
 GAMMA = 1.00000

NUMBER OF MISSING OBSERVATIONS = 1

CUADRO No. 6

CORRELACION: V54 La empresa da actividades de tipo recreativo con V55 La empresa da actividades de tipo deportivo.

Datos

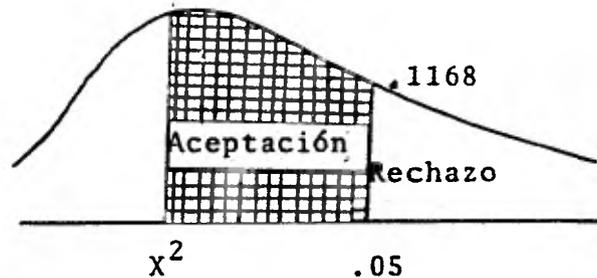
Phi = ,3063

Prob.asoc. = 0.1168

Significación =  $\alpha$  = .05

H<sub>0</sub> = No hay correlación.

H<sub>1</sub> = Si hay correlación.



Para el valor de Phi en nuestra muestra (.3063), la fuerza de correlación es poco significativa.

Para determinar la fuerza de correlación en el total de la población, utilizamos  $\alpha$  = .05, y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2 = 2.45$  con la probabilidad asociada de .1168, lo cual cae en una zona de rechazo lo que nos lleva a aceptar a H<sub>1</sub> = Si hay correlación entre V54 y V55.

Por lo que toca a las actividades recreativas y deportivas -- del total de 43 empresas, 7 solamente se preocupan por estas actividades y 14 se mantienen indiferentes a las mismas, lo cual nos traduce poca significación, pero por otra parte nos podemos percatar de la casi omisión o desconsideración de la jerarquía de las necesidades humanas, por lo que se ha permitido al libre albedrío la preocupación de grupos informales, lo cual puede traducirse en ausentismos cuando los mismos realicen actividades no muy acordes al cumplimiento de sus obligaciones (alcoholismo), además de que pueden en un momento dado la organización informal contradecir las políticas y normas que se estipulan en la empresa respecto a la eficiencia y productividad.

CUADRO No. 7

CORRELACION: V60 Se pagan los 3 primeros días de incapacidad, con V61 Después del cuarto día el trabajador recibe ayuda.

Datos

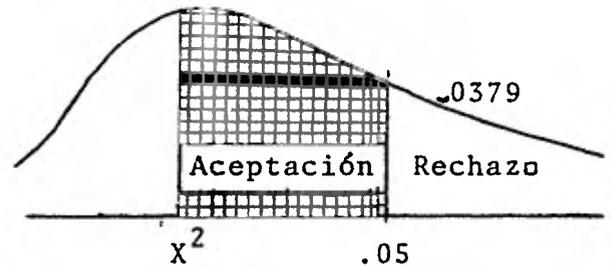
Phi = 0.3734

Prob.asoc. = 0.0379

Significación =  $\alpha$  = .05

Ho = No hay correlación.

Hi = Si hay correlación.



Para el valor de Phi en nuestra muestra (0.3734), la fuerza de correlación es medianamente significativa.

Para determinar la fuerza de correlación en el total de la población, utilizamos  $\alpha$  = .05 y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2 = 4.30$  con una probabilidad asociada de .0379, lo cual cae en una zona de rechazo lo que nos lleva a aceptar Hi = Si hay correlación entre V60 y V61.

Es marcada la seguridad que se otorga a la fuerza de trabajo, ya que 24 empresas tanto pagan los 3 primeros días de incapacidad como otorgan después del cuatro día un subsidio elemental del que se recibe del Instituto Mexicano del Seguro Social. Lo cual denota la conquista gremial en éstos renglones aunque en un momento dado puede ser perjudicial si la empresa no vigila la manifestación de estas prestaciones ya que se -- pueden convertir en abusos por parte de los beneficiarios.

CUADRO No.7

\*\*\*\*\* C R O S S T A B U L A T I O N O F \*\*\*\*\*  
 V60 SE PAGAN LOS 3 PRIMEROS DIAS DE INCAPACI BY V61 DESPUES DEL 4 D  
 \*\*\*\*\*

	COUNT	I	NO	ROW TOTAL
ROW PCT	ISI			
COL PCT	I			
TOT PCT	1.I	2.I		
V60	-----	-----	-----	-----
1.	24	9	33	
SI	72.7	27.3	76.7	
	88.9	56.3		
	55.8	20.9		
2.	3	7	10	
NO	30.0	70.0	23.3	
	11.1	43.8		
	7.0	16.3		
COLUMN TOTAL	27	16	43	
	62.8	37.2	100.0	

CORRECTED CHI SQUARE = 4.30731 WITH 1 DEGREE OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.0379  
 PHI = 0.37344  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.34984  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.00000 WITH V60 DEPENDENT. = 0.25000 WITH V61  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.15385  
 GAMMA = 0.72308

NUMBER OF MISSING OBSERVATIONS = 1



CUADRO No. 8

CORRELACION: V69 Hay servicio médico dentro de la empresa, --  
con V70 Se les hacen exámenes médicos a los tra-  
bajadores.

Datos

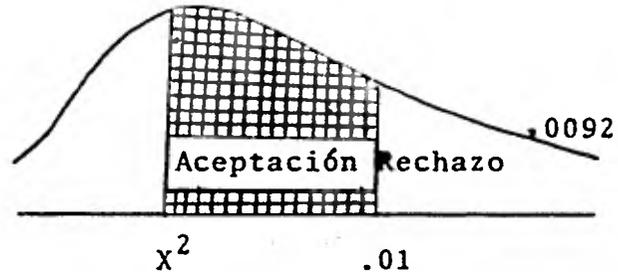
Phi = 0.4491

Prob.asoc. = 0.00092

Significación =  $\alpha$  = .01

Ho = No hay correlación.

Hi = Si hay correlación.



Para el valor de Phi en nuestra muestra (0.04491), la fuerza' de correlación es altamente significativa.

Para determinar la fuerza de esta correlación en el total de' la población, utilizamos  $\alpha$  = .01 y el valor de Chi cuadrada' para una área bajo la curva que es de  $x^2 = 6.77$  con una proba- bilidad asoc. de .0092, el cual cae en una zona de rechazo lo que nos lleva a aceptar Hi = Si hay correlación entre V69 y - V70.

Por lo que respecta a esta correlación 18 empresas no tienen' estas actividades, por lo que no hay forma de detección de en- fermedades contagiosas y crónicas, olvidandonos con ello de - que no hay reflexión respecto a cuidar tanto la integridad fí- sica dentro de la empresa y mucho menos fuera de ella, por lo que los gastos ocultos serán frecuentes e inclusive represen- tan en ocasiones más dinero de lo imaginable. Por otra parte existen recursos que no representan ningún costo para la em- presa, la implementación de estas actividades, siempre y cuan- do el requerimiento de personal sea planeado, de que previo - autocontrol obtengan su tarjeta de salud ante la Secretaría - de Salubridad y Asistencia, y por lo que corresponde al servi- cio médico con el otorgamiento de permisos sin goce de sueldo ante cualquier manifiesto se puede cargar al Instituto Mexica- no del Seguro Social.

CUADRO No. 9

CORRELACION: V75 La empresa proporciona casilleros a los trabajadores, con V76 Se proporcionan uniformes a los trabajadores.

Datos

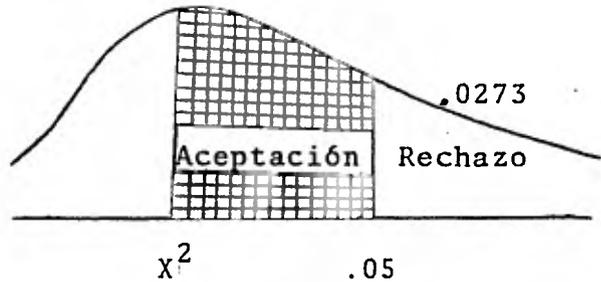
Phi = 0.0332

Prob.asoc. = 0.0273

Significación =  $\alpha$  = .05

H<sub>0</sub> = No hay correlación.

H<sub>1</sub> = Si hay correlación.



Para el valor de Phi en nuestra muestra (.0332), la fuerza de correlación es medianamente significativa.

Para determinar la fuerza de correlación en el total de la población, utilizamos  $\alpha = .05$  y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2 = 4.87$  con la probabilidad asociada de .0273, el cual cae en una zona de rechazo, lo que nos lleva a aceptar H<sub>1</sub> = Si hay correlación entre V75 y V76.

Considerando la presente relación nos percatamos que el 95.3% de V75, el 97.7% de V76 son medianamente significativas, en virtud de que casi el 100% de las empresas encuestadas coincidieron en afirmar la cuestión gratuita tanto de uniformes como casilleros adecuados.

CUADRO No.9

\*\*\*\*\* C R O S S T A B U L A T I O N O F \*\*\*\*\*  
 V75 LA EMP PROPORCIONA CASILLEROS A TRASS BY V75 SE PROPORCIONA  
 \*\*\*\*\*

		V75				
		COUNT	ISI	NO	ROW TOTAL	
ROW	PCT	ISI	NO	ISI	NO	
COL	PCT	ISI	NO	ISI	NO	
TOT	PCT	ISI	NO	ISI	NO	
V75			1.1		2.1	
SI	1.	41	4.7	43	97.7	
		95.5	4.5	100.0		
		97.5	4.5			
		95.2	4.5			
NO	2.	1	0	1	2.3	
		100.0	0.0	100.0		
		2.4	0.0			
		2.3	0.0			
COLUMN TOTAL		42	2	44		
		95.5	4.5	100.0		

CORRECTED CHI SQUARE = 4.37265 WITH 1 DEGREE OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.0338  
 PHI = 0.05328  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.05326 DEPENDENT. = 0.00000 WITH V75  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.00000 WITH V75  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.00000  
 GAMMA = -1.00000

CUADRO No.10

\*\*\*\*\*  
 V72      EXISTE AYUDA ECO. NACIMIENTO HIJO LEGITIMO      BY V73      EXISTE AYUDA EC  
 \*\*\*\*\*

		V73		NO		ROW TOTAL
ROW	COL	1	2	1	2	
PCT	PCT					
V72		1.1	2.1			
SI	1.	5	19	1	1	30.2
		25.1	76.9	1	1	
		75.0	25.6	1	1	
		7.0	25.3	1	1	
NO	2.	1	29	1	1	30
		5.3	96.7	1	1	59.8
		25.5	74.4	1	1	
		2.3	57.4	1	1	
COLUMN TOTAL		4	39	1	1	43
		9.3	75.7	100.0		

CORRECTED CHI SQUARE = 2.17703 WITH 1 DEGREE OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.1401  
 PHI = 0.51217  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.29799  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.19555 WITH V72 DEPENDENT.      0.00000 WITH V73  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.11755  
 GAMMA = 0.79331

NUMBER OF MISSING OBSERVATIONS = 1

CUADRO No. 10

CORRELACION: V72 Existe ayuda económica por nacimiento de un hijo legítimo, con V71 Existe ayuda económica -- por matrimonio.

Datos

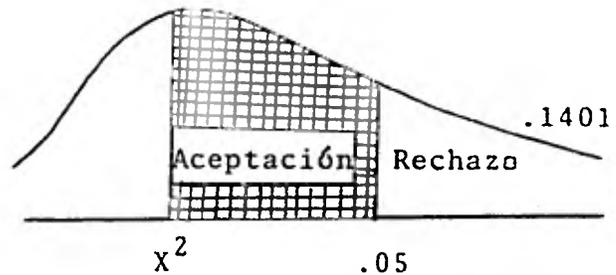
Phi = .31217

Prob.asoc. = .1401

Significación =  $\alpha$  = .05

H<sub>0</sub> = No hay correlación.

H<sub>1</sub> = Si hay correlación.



Para el valor de Phi en nuestra muestra (.31217) la fuerza de correlación es medianamente significativa.

Para determinar la fuerza de correlación en el total de la población utilizamos  $\alpha$  = .05 y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2 = 2.17703$  con la probabilidad asoc. de .1401, el cual cae en una zona de rechazo lo que nos lleva a aceptar H<sub>1</sub> = Si hay correlación entre V72 y V71.

Solamente 3 empresas proporcionan ambas prestaciones olvidandonos con ello, de que una de las causas más frecuentes de ausentismo se debe a estos factores por tanto es de reflexión - considerarlas como recurso para contrarrestar la insistencia de establecer prestaciones más honerosas para la organización.

CUADRO No. 11

CORRELACION: V64 Existen becas para los hijos de los trabajadores con V65 La empresa ayuda a sus trabajadores respecto a juguetes.

Datos

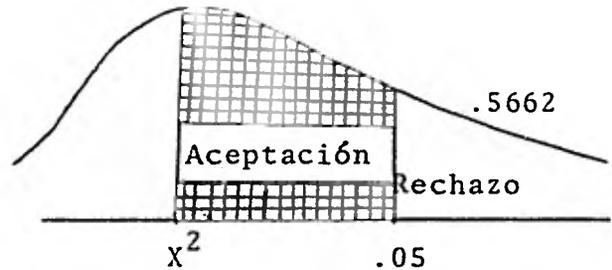
Phi = .00427

Prob.asoc. = .5662

Significación =  $\alpha$  = .05

Ho = No hay correlación.

Hi = Si hay correlación.



Para el valor de Phi en nuestra muestra (.00427), la fuerza de correlación es poco significativa.

Para determinar la fuerza de correlación en el total de la población, utilizamos  $\alpha$  = .05 y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2$  = .32909 con la prob.asoc. de .5562, el cual cae en una zona de rechazo, lo que nos lleva a aceptar Hi = Si hay correlación entre V64 y V65.

Solamente una empresa proporciona becas a los hijos de los trabajadores, así como ayuda para juguetes lo cual nos hace entrever una completa omisión a lo que corresponde a ayuda para becas y que está estipulado en la Ley Federal del Trabajo lo cual por su carencia puede ser motivo de sanción como consecuencia de una excepción de trabajadores por tanto bien se podría utilizar ya que es un gasto deducible, también se podría utilizar como cabeza de puente en negociaciones de esta índole.



CUADRO No.12

\*\*\*\*\*  
 V66 LA EMP AYUDA A SUS TRABS C R O S S T A B U L A T I O N O F LA EMP AYUDA TRAI  
 RESPECTO RENTA BY V67  
 \*\*\*\*\*

		V67			
	COUNT	I	NO	ROW	
V66	ROW PCT	ISI		TOTAL	
	COL PCT				
	TOT PCT				
		1.1	2.1		
1.		1	2	3	
SI		33.3	66.7	7.0	
		20.0	5.3		
		2.3	4.7		
2.		4	36	40	
NO		10.0	90.0	93.0	
		80.0	94.7		
		9.3	83.7		
	COLUMN				
	TOTAL	5	38	43	
		11.6	88.4	100.0	

CORRECTED CHI SQUARE = 0.07968 WITH 1 DEGREE OF FREEDOM SIGNIFICANCE = 0.7777  
 PHI = 0.18543  
 CONTINGENCY COEFFICIENT = 0.18233  
 LAMBDA (ASYMMETRIC) = 0.00000 WITH V66 DEPENDENT. = 0.00000 WITH V67  
 LAMBDA (SYMMETRIC) = 0.00000  
 GAMMA = 0.63636

NUMBER OF MISSING OBSERVATIONS = 1

CUADRO No. 12

CORRELACION: V66 La empresa ayuda a sus trabajadores respecto a renta, con V67 La empresa ayuda a sus trabajadores respecto a transporte.

Datos

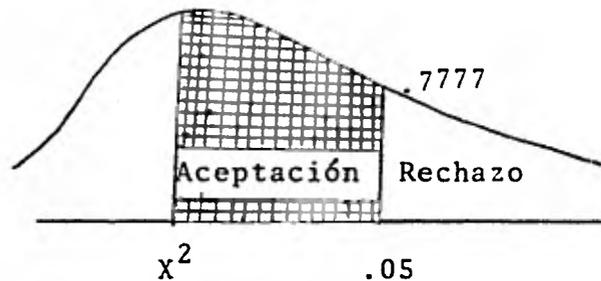
Phi = .18543

Prob.asoc. = .7777

Significación =  $\alpha$  = .05

H<sub>0</sub> = No hay correlación.

H<sub>1</sub> = Si hay correlación.



Para el valor de Phi en nuestra muestra (.18543), la fuerza de correlación es poco significativa.

Para determinar la fuerza de correlación en el total de la población, utilizamos  $\alpha = .05$  y el valor de Chi cuadrada para una área bajo la curva que es de  $x^2 = .079$ , con la prob. asoc. de .77 el cual cae en una zona de rechazo lo que nos lleva a aceptar H<sub>1</sub> = Si hay correlación entre V66 y V67.

Lo representativo en esta correlación es que 36 empresas no proporcionan ninguna de estas prestaciones y su viabilidad para otorgar cualquiera de estas dependerá que se tenga que hacer éste gasto deducible.

## TABULADOR DE SALARIOS

Se utilizaron los siguientes recursos para facilitar el manejo de datos referentes al tabulador de salarios.

- Máximo.-** Se refiere al sueldo más alto de la muestra de un puesto en particular.
- Mínimo.-** Se refiere al sueldo más pequeño (salario de la muestra de un puesto en particular.
- Promedio.-** Es la suma total de todos los salarios dividida por el total de la muestra.
- Mediana.-** Si se agrupan los salarios en orden numérico empezando del mayor al menor, la mediana es el número (salario) que se encuentra arriba de la mitad de los números restantes y abajo de la otra mitad.
- Diferencia.-** Es la variación que encontramos entre el salario máximo y el salario mínimo, observandose el recorrido que puede tener dicho salario.

DEPARTAMENTO DE PRENSAS:

PRENSISTA 4 COLORES "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	981.03	} 285.57
Promedio	797.36	
Mínimo	695.46	
Mediana	802.11	

PRENSISTA 4 COLORES "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	637.00	} 267.09
Promedio	503.05	
Mínimo	369.10	

PRENSISTA 2 COLORES "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	934.37	} 620.37
Promedio	524.27	
Mínimo	314.00	
Mediana	499.29	

PRENSISTA 2 COLORES "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	559.00	} 159.00
Promedio	460.77	
Mínimo	400.00	
Mediana	417.45	

PRENSISTA 2 COLORES "C"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Unico	494.00	

PRENSISTA 1 COLOR "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	507.00	} 206.00
Promedio	358.75	
Mínimo	261.00	
Mediana	398.00	

PRENSISTA 1 COLOR "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	468.00	152.85
Promedio	377.98	
Mínimo	315.15	
Mediana	356.50	

PRENSISTA ROTATIVA "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Unico	786.50	

PRENSISTA ROTATIVA "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Unico	511.23	

RECIBIDOR

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	410.09	206.09
Promedio	307.04	
Mínimo	204.00	
Mediana	281.69	

RECIBIDOR ROTATIVO

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Unico	298.87	

PREPARADOR DE TINTAS

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	470.98	147.75
Promedio	381.11	
Mínimo	328.00	
Mediana	413.50	

FEEDER 4 COLORES

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	500.70	104.25
Promedio	438.03	
Mínimo	396.50	
Mediana	411.76	

FEEDER 2 COLORES

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	396.50	147.75
Promedio	327.40	
Mínimo	248.75	
Mediana	304.85	

FEEDER 1 COLOR

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Unico	261.00	

AYUDANTE DE PRENSAS "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	390.00	86.00
Promedio	329.37	
Mínimo	304.00	
Mediana	327.60	

AYUDANTE DE PRENSAS "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	319.44	156.44
Promedio	231.52	
Mínimo	163.00	
Mediana	230.00	

AYUDANTE RECIBIDOR

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Unico	199.50	

DEPARTAMENTO DE FOTOMECANICA:

FOTOGRAFO "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	745.23	420.23
Promedio	529.83	
Mínimo	325.00	
Mediana	510.25	

FOTOGRAFO "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	546.77	286.77
Promedio	365.35	
Mínimo	260.00	
Mediana	340.00	

FOTOGRAFO "C"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	425.00	229.00
Promedio	298.00	
Mínimo	196.00	
Mediana	273.00	

RETOCADOR "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	785.85	195.11
Promedio	702.52	
Mínimo	590.74	
Mediana	688.29	

ROLLISTA

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	590.75	217.47
Promedio	473.57	
Mínimo	373.28	
Mediana	456.70	

OPERADOR SCAMER

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	787.34	508.34
Promedio	477.96	
Mínimo	279.00	
Mediana	417.03	

AYUDANTE DE ROLLISTA

CUOTA DIARIA

DIFERENCIA

Unico

241.40

AYUDANTE DE FOTOGRAFO "A"

CUOTA DIARIA

DIFERENCIA

Unico

360.80

DEPARTAMENTO DE FORMACION:

FORMADOR "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	822.27	} 562.66
Promedio	475.16	
Mínimo	259.61	
Mediana	456.75	

FORMADOR "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Unico	364.59	

CONTACTERO

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	325.85	} 33.98
Promedio	305.89	
Minimo	291.85	
Mediana	304.42	

DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE:

TRANSPORTISTA "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	839.54	} 533.29
Promedio	457.80	
Mínimo	306.26	
Mediana	425.00	

TRANSPORTISTA "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	600.73	} 318.50
Promedio	407.78	
Mínimo	282.17	
Mediana	368.32	

TRANSPORTISTA "C"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	413.24	} 106.63
Promedio	260.82	
Mínimo	306.61	

AYUDANTE DE TRANSPORTISTA "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	322.00	} 55.50
Promedio	294.95	
Mínimo	266.50	

AYUDANTE DE TRANSPORTISTA "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	275.43	} 28.43
Promedio	263.64	
Mínimo	247.00	
Mediana	268.50	

AYUDANTE DE TRANSPORTISTA "C"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	292.31	} 82.31
Promedio	260.82	
Mínimo	210.00	
Mediana	217.80	

DEPARTAMENTO DE ACABADO:

PRENSISTA DE SUAJE

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	468.00	} 272.00
Promedio	351.13	
Mínimo	196.00	
Mediana	355.77	

OPERADOR MAQUINA PEGADORA

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	546.00	} 342.00
Promedio	297.09	
Mínimo	204.00	
Mediana	277.50	

OPERADOR MAQUINA DOBLADORA

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	474.80	} 273.70
Promedio	312.14	
Mínimo	210.00	
Mediana	270.00	

CORTADOR "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	647.77	} 326.52
Promedio	382.69	
Mínimo	321.25	
Mediana	377.50	

CORTADOR "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	511.86	} 269.86
Promedio	322.03	
Mínimo	242.00	
Mediana	275.00	

CORTADOR "C"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	360.10	} 150.10
Promedio	306.23	
Mínimo	210.00	
Mediana	308.03	

COSTURERAS

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	425.50	} 205.80
Promedio	269.65	
Mínimo	219.70	
Mediana	240.19	

AYUDANTE DE ACABADO "A"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Unico	327.70	

AYUDANTE DE ACABADO "B"

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	319.40	} 109.40
Promedio	250.46	
Mínimo	210.00	
Mediana	262.00	

AYUDANTE DE SUAJE

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	260.00	} 75.75
Promedio	254.25	
Mínimo	240.50	
Mediana	250.25	

AYUDANTE DE PEGADOR

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	299.00	} 66.71
Promedio	260.82	
Mínimo	232.29	
Mediana	256.82	

AYUDANTES VARIOS

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	280.00	} 117.00
Promedio	214.87	
Mínimo	163.00	
Mediana	228.40	

AYUDANTE DE CORTE

AYUDANTE DE COSTURERAS

	CUOTA DIARIA	DIFERENCIA		CUOTA DIARIA	DIFERENCIA
Máximo	260.00	} 50.00	Unica	187.70	
Promedio	232.25				
Mínimo	210.00				
Mediana	247.00				

CLAUSULA A)

PERSONALIDAD DE LAS PARTES:

Los presentes contratos regirán las relaciones obrero patronales que las mismas desarrollan en la industria de Artes Gráficas y no podrán rescindirse o modificarse sino por el consentimiento de las partes contratantes o por determinación de las autoridades competentes.

- a) Regirán dentro y fuera del Distrito Federal aunque no haya sección del Sindicato Industrial de las Artes -- Gráficas. 28.56 %
- b) Regirá solo en el Distrito Federal. 23.81 %
- c) Rigen dentro y fuera del Distrito Federal siempre que haya sección de la S.I.T.A.G. 14.29 %
- d) Rigen exclusivamente a la empresa. 33.33 %

CLAUSULA 8)

Las empresas reconocen como únicos titulares y representantes de interés profesional de los trabajado--res de las Artes Gráficas a su servicio, obligandose por lo tanto a' reconocer a los representantes sindicales.

- a) La empresa reconoce a la Unión de Obreros de Ar--tes Gráficas de los Ta--lleres Comerciales Simi--lares y Conexos como único titular de los contratos. 52.38 %
- b) La empresa reconoce al - Sindicato de trabajado--res de Artes Gráficas y' Actividades Conexas del' Distrito Federal. 23.81 %
- c) Pertenecen a otros sindicatos. 23.80 %

CLAUSULA C)

Las empresas se obligan a tratar todos los asuntos individuales y colectivos que surgan con motivo del trabajo y que afecten los de rechos y prerrogativas o condi-- ciones de las labores de sus - - miembros considerandose nulos to dos los arreglos particulares.

- a) Con el sindicato al que' pertenezcan y por medio' de sus representantes le gales todos y cada uno - de los asuntos de traba- jo. 100 %

CLAUSULA D)

Referente a los puestos de confianza  
za.

- a) Se consideran puestos de confianza las personas -- que desempeñen funciones' de la naturaleza de las - señaladas en el artículo' 9o. de la Ley Federal del Trabajo, y a esas perso-- nas no se extenderán las' estipulaciones referentes en los contratos colecti- vos de trabajo. 100 §

## CAPITULO SEGUNDO

### CLAUSULA A)

Para ingresar un trabajador al servicio de las empresas, en cualquiera de sus actividades, el solicitante deberá llenar previamente los siguientes requisitos.

- a) La empresa acepta que es con dición indispensable para in gresar y permanecer ser miem bro del sindicato contratante, excepción hecha de los puestos de confianza. 95.24 §
- b) Tener cumplidos 18 años. 4.76 §
- c) Presentar certificado de pri maria o tener conocimiento equivalentes comprobados. 4.76 §
- d) Comprobar haber cumplido el servicio militar o encontrar se en posibilidades de hacer lo. 4.76 §
- e) No padecer enfermedades con tagiosas. 4.76 §
- f) Pasar el examen médico. 4.76 §

- g) Tener antecedentes buenos en otras empresas y no tener an tecedentes penales. 4.76 %
- h) Llenar y firmar solicitud de puño y letra. 4.76 %
- i) La empresa podrá utilizar -- los servicios de los trabajadores cuando el sindicato no pueda proporcionarlos:
- 1.- En termino de 48 Horas. 4.76 %
  - 2.- En termino de 10 días. 42.84 %
  - 3.- Indefinido 9.52 %
- j) Todo trahajador esta sujeto' a un periodo de prueba:
- 1.- 29 días. 42.84 %
  - 2.- 28 días. 14.84 %
  - 3.- 30 días. 14.84 %
- k) El sindicato tiene el dere-- cho y obligación de propor-- cionar todo el personal que' solicite la empresa en los - siguientes terminos:
- 1.- 1 día. 14.28 %
  - 2.- 2 días. 23.80 %
  - 3.- 3 días. 14.28 %
  - 4.- 6 días. 9.52 %
  - 5.- Tiempo indefinido. 9.52 %

CLAUSULA B)

Para el reingreso de un trabajador al servicio de una empresa - se considerarán los siguientes - puntos:

- a) Los trabajadores que reingresen al servicio de la empresa dentro del período de 6 meses serán considerados de planta quedando exceptuados del período de prueba. 52.36 %

CLAUSULA C)

Referente a la destitución de un trabajador, lo cual se hará en los siguientes terminos:

- a) La empresa se obliga a separar de su trabajo sin responsabilidad para ella' a cualquier elemento que este laborando y deje de

pertenecer al sindicato ya sea por expulsión o renuncia escrita. 85.64 %

b) La empresa se obliga a suspender del trabajo a aquellos trabajadores sindicalizados que sean sancionados por el sindicato sin responsabilidad para la empresa. 95.20 %

c) En caso de faltas cometidas por los trabajadores, cuya sanción no este comprendida en la Ley Federal del Trabajo ni en el reglamento interior será reportado a la unión en un plazo de :

a) 8 días. 4.76 %

b) 15 días. 42.84 %

c) La empresa aplica medidas disciplinarias 28.56 %

CAPITULO TERCERO

CLAUSULA A)

Referente a la jornada de trabajo que será bajo el sistema de tiempo corrido y con siguiente duración:

a) Primer turno:

- 1.- 48 horas. 71.40 %
- 2.- 47 y medias horas 14.28 %
- 3.- 46 horas.
- 4.- 45 horas. 9.52 %

b) Segundo turno:

- 1.- 45 horas. 71.40 %
- 2.- 44 horas. 4.76 %
- 3.- 42 y media horas. 9.52 %

c) Tercer turno:

- 1.- 42 horas. 71.40 %
- 2.- 40 horas. 14.28 %

CLAUSULA B)

Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones, las empresas le pagarán el importe de todos sus salarios correspondientes a - - ellos con una prima de vacaciones sobre los salarios que les' corresponden:

a) Prima de vacaciones superior a lo estipulado por' la Ley:

- 1.- de 30 a 35 %. 52.36 %
- 2.- de 36 a 40 %. 9.52 %
- 3.- de 46 a 53 %. 4.76 %
- 4.- hasta el 61 %. 4.76 %

CLAUSULA C)

Referente a permisos, las empresas lo otorgarán cuando presenten por escrito la solicitud correspondiente y con debida anticipación.

b) Las empresas que otorgan' días económicos: 19.04 %

CAPITULO CUARTO

CLAUSULA A)

Se considera como trabajo ejecutado en tiempo extraordinario el que exceda de la jornada legal - de trabajo:

- a) Las empresas lo pagan al 200 % cuando un trabajador labore nueve horas a la semana de tiempo extra. 99.96 %
- b) Las empresas lo pagan al 300 % cuando el tiempo extra lo labora una mujer. 4.76 %
- c) Las mujeres no laboran - tiempo extra ni jornada nocturna. 14.28%

CAPITULO QUINTO

CLAUSULA A)

Los trabajadores disfrutarán de los siguientes días de descanso con goce de sueldo:

a) 15 de enero	14.28%
b) viernes y sábado de la semana mayor.	4.76%
c) 10 de mayo.	66.64%
d) 29 de julio.	47.60%
e) 15 de septiembre.	38.08%
f) 25 de septiembre.	71.40%
g) 2 de noviembre.	71.40%
h) 12 de diciembre.	47.60%
i) 24 de diciembre.	33.32%
j) 31 de diciembre.	19.04%

CAPITULO SEXTO

CLAUSULA A)

Trabajadores eventuales cuando haya recargo de trabajo y la empresa solicite el personal necesario esté presentará su servicio con carácter de eventual por el tiempo previamente convenido y le cubrirán el salario que corresponda a su categoría:

- a) Por tiempo fijo o para obra determinada se contratará igual que a los de planta y el contrato terminará sin responsabilidad para la empresa. 99.96%
- b) Los trabajadores que laboren 60 días consecutivos tendrán iguales prestaciones que los de planta, pero sin derecho a indemnización 47.60%
- c) Cuando laboren 90 días tendrán iguales prestaciones que los de planta, pero sin derecho a indemnización. 14.80%

CAPITULO SEPTIMO

CLAUSULA A)

Las empresas otorgarán a todos los trabajadores de planta un seguro de vida que contratarán libremente con cualquier institución autorizada legalmente - por la cantidad de:

- a) Muerte natural las cantidades que fluctuan entre - - 60,000.00 a 100,000.00(m.n.) 52.12%
- b) Por muerte accidental - - - 200,000.00. 9.52%
- c) De menos de 2 años hasta 15 años las cantidades que - - fluctuan de \$ 75,000.00 a - \$ 225,000.00 9.52%
- d) De 1 a 15 años de servicio' de \$ 15,000.00 a \$ 65,000.00 4.76%
- e) 1 año de salario por muerte natural. 4.76%
- f) 2 años de salario por muerte accidental. 4.76%
- g) \$ 45,000.00 4.76%

CLAUSULA B)

Referente a gastos de defunción que proporcionan a sus trabajadores con relación a los días - otorgados:

- a) Para parentescos de primer - grado, la ayuda económica -- fluctúa entre \$ 1,500.00 y - \$ 2,000.00.
- a) 2 días con goce de sueldo 33.32%
- b) 3 días con goce de sueldo 23.80%
- c) No existe ayuda económica pero les dan tres días --- con goce de sueldo. 4.76%
- d) No existe ayuda económica pero les dan dos días con goce de sueldo. 23.80%

CLAUSULA C)

En caso de enfermedad de la vista de los trabajadores y cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social o médico de la empresa prescriba anteojos la empresa proporcionará una ayuda:

- a) La empresa proporciona ayuda económica que va desde - - - \$ 175.00 hasta el 100 %.  
85.68%

CLAUSULA D)

Las empresas tendrán en sus talleres un botiquín de primeros auxilios, convenientemente dotados de los medicamentos necesarios:

- a) Las empresas que tienen instalado botiquín en sus talleres. 66.64%

CAPITULO OCTAVO:

DISPOSICIONES GENERALES:

CLAUSULA A)

Los trabajadores de planta percibirán anualmente el aguinaldo, el equivalente al importe de:

a) 1 día adicional.	14.28%
b) 3 días adicionales.	19.04%
c) 4 días adicionales.	14.28%
d) 5 días adicionales.	9.52%
e) 7 días adicionales.	9.52%
f) de 4 a 15 años o más de 3 a 18 días adicionales.	4.76%
g) de 5 a 15 años o más de 2 a 6 días adicionales.	9.52%
h) de 1 a 11 años o más de 2 a 5 días adicionales.	4.76%

CLAUSULA B)

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores uniformes:

a) una vez al año.	4.76%
b) dos veces al año.	71.40%
c) tres veces al año.	4.76%

CLAUSULA C)

Las empresas contribuirán con el tres por ciento sobre la total -- percepción de los salarios devengados por los trabajadores a su servicio, miembros del sindicato.

- a) En lo relacionado a actividades recreativas, culturales y sociales. 66.64%

CLAUSULA D)

La empresa otorgará anualmente a sus trabajadores becas de estudio para sus hijos.

- a) Empresas que dan esta prestación. 9.52%

CLAUSULA E)

Vigencia de los contratos:

- a) Por 1 año. 4.76%
- b) Por 2 años. 66.64%
- c) Tiempo indefinido. 19.04%
- d) No especifica el contrato. 9.52%

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En lo concerniente a la Hipótesis planteada, consideramos que ésta queda aprobada, en virtud de que:

Referente al Tabulador de Salarios, en el cual se detectó un total empirismo en su asignación. Por lo que respecta a Servicios y Prestaciones, también nos pudimos percatar en el proceso de investigación que muchos de ellos ni siquiera tienen una concepción real de lo que existe en este ramo, aunque existen ciertos servicios y prestaciones iguales, pero -- más que nada su uniformidad se debe al control ejercido de varias empresas por una central obrera. El permitir que se establezcan directrices por una sola central obrera con la cual es relativo la concepción de la capacidad económica y disponibilidad de efectivo a corto y largo plazo, entre otros factores, para la negociación colectiva puede ser nocivo y de serios problemas unilaterales, de estancamiento y hasta de quiebra.

En la determinación de la correlación existente entre personal administrativo y de supervisión, con el personal obrero de las empresas participantes, se vislumbró la necesidad de llevar a efecto estrategias administrativas más acordes y adecuadas a las necesidades de cada empresa porque al no mantenerse una relación adecuada entre el grupo de jefes y empleados con el número de obreros (que es de 1.5 de supervisores y empleados por un obrero) se tendrá latente cierto -- riesgo independientemente de que muchas de las veces es más cara la mano de obra del personal administrativo, lo cual por efectos de costo puede ser un digno generador de problemas en cada empresa en particular.

También es digno de tomar en cuenta la presencia de empresas que carecen de contratación colectiva y su significación se debe a la época por la que atravesamos y que exige automáticamente ser mejores administradores, no es concebible -- que se tenga a la empresa en una situación irregular por el -- riesgo que implica, ya que en ocasiones la contratación colectiva no planeada generará la aceptación de titulares de con--

trato en condiciones riesgosas.

Por lo que corresponde a la concepción armónica de las relaciones obrera-patronales, hay que tener presente la tendencias e inquietudes de la central obrera que mayor control tiene sobre la contratación colectiva es importante porque -- nos permitirá fijar cursos alternativos de acción para contrarrestar individual o colectivamente posiciones adoptadas' por ésta, puesto que en un momento dado pueden ser nocivas -- para el sector patronal.

Es tranquilizante el detectar que la capacidad de instalaciones no está totalmente cubierta lo cual demuestra la' posibilidad de lograr mejores índices de rendimiento-inver-- sión.

Algo de lo que se carece en el ramo es lo referente a' los incentivos enfocados a la producción como se demuestra -- en el punto anterior y con lo cual nula importancia se le ha dado a estas técnicas y además demuestra plena ignorancia en cuanto al manejo de la contratación individual con relación' al contenido de los puestos porque hasta donde se ha pensado en la contratación con características de destajista y que -- además es una de las modalidades al contrato por tiempo inde-- terminado ya que bien es cierto que a través de esta opción' independientemente de prefijar un salario de garantía tam-- bién se agregaría la retribución por unidades, cantidades en la calidad y especificaciones requeridas con el incumplimien-- to en cuanto a la producción requerida se podría manejar co-- mo causa adicional de rescisión de la relación de trabajo.

Es necesario empezar a reflexionar en cuanto a los e-- fectos en gasto que pueden representar los accidentes de tra-- bajo, porque hemos llegado a una etapa donde se maneja una -- escala movible respecto al grado de riesgo; por lo que sugere-- rimos la reflexión al respecto y el establecimiento de con-- troles que nos permitan mantener y disminuir el índice de ac-- cidentes de trabajo.

Asímismo, es tiempo de establecer un tope en cuanto a' la concepción de elevar la cantidad de días de descanso obli

gatorio, ya que de por sí somos unos de los países que más - días de asueto se disfrutan en el año, no se debe de olvidar' que lo que deja de producirse por estos motivos no se vuelve' a recuperar, no hay retroceso en el tiempo.

En lo referente a vacaciones y prima vacacional nos topamos en que 68.2% se sujetan a períodos marcados en la Ley, - el 61.4% otorgan una prima de vacaciones superior a la Ley, - lo cual nos hace entrever la carencia de conciencia en cuanto a los efectos que se tienen en otros renglones, por lo que -- nos atrevemos a comentar que la mayoría de las vacaciones se' trabajan y que sumados estos puntos con el aguinaldo entre otros nos llevan a determinar un salario diario integrado el - cual es base de cotización tanto para el Seguro Social como - para el Infonavit por lo que es importante pensar en cabezas' de puente que nos permitan controlar más racionalmente estos' renglones cuando se solicitan en un pliego de peticiones.

En lo relacionado a las posibilidades que tiene el Li-- cenciado en Administración de participar en las funciones co-- rrespondientes a la administración de la contratación colecti-- va, Salarios y de Servicios y Prestaciones por el tipo de ma-- terias que se cursan en el programa respectivo y con base a - la información obtenida en la presente investigación estamos' convencidos de que puede desarrollarse en estas funciones, -- claro está colaborando si así se requiere con otros profesio-- nistas, la razón es que se tienen los conocimientos de índole administrativo, independientemente de las jurídicas para ha-- cer un adecuado papel, desde luego dependerá de las caracte-- rísticas de personalidad de que se requiera individualmente.

Respecto a las demás variables manejadas en ésta encues-- ta, así como correlaciones, tabulador de salarios y cláusulas más representativas de la contratación colectiva cada una de' ellas se explican en la interpretación hecha al respecto. Lo único que nos resta, es la invitación que coadyuve a la medi-- tación y a la administración de la contratación colectiva en' todo lo que la misma encierra, sin descuidar aspectos que se' pueden considerar de poco relieve pero que a corto o a largo'

plazo son de efectos sobresalientes por los cambios que se --  
gestan tanto internos como externos y que exigen necesariamente  
una racionalización y enfoques diferentes. Creemos demás'  
que con este estudio se tienen las bases para el estableci- -  
miento de una planeación más efectiva y además de que siempre  
existe una mejor manera de hacer las cosas, pues es importan-  
te predecir el futuro y no esperar que ese futuro se convier-  
ta en presente para hacer algo, porque puede ser de serias --  
consecuencias..