



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

**LA EMPRESA DE PARTICIPACION ESTATAL
SOSA TEXCOCO, S. A., SUS RELACIONES
DE PRODUCCION CARACTERISTICAS
Y SUS FORMAS DE ORGANIZACION
SINDICAL.
(1977 - 1979)**

T E S I S

que para optar por el grado de

LICENCIADO EN SOCIOLOGIA

p r e s e n t a :

VERONICA ANTONIETA MAZARELO ALONSO JIMENEZ

MEXICO, D. F.

JULIO 1982



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

LA EMPRESA DE PARTICIPACION ESTATAL SOSA TEXCOCO, S. A.
SUS RELACIONES DE PRODUCCION CARACTERISTICAS Y SUS FOR-
MAS DE ORGANIZACION SINDICAL. (1977 - 1979).

I N D I C E

PÁGINA

INTRODUCCION

4 - 9

CAPITULO I

A. LA EMPRESA DE PARTICIPACION ESTATAL SOSA TEXCOCO, S. A.

10 - 24

1.- ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA EMPRESA.

10 - 14

1.1. ACTA CONSTITUTIVA DE LA SOCIEDAD.

1.2. ASPECTOS JURÍDICOS/LEGALES DE SU CONSTITUCIÓN.

2.- ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

15 - 24

2.1. ORGANOS DIRECTIVOS Y SUS FUNCIONES.

2.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PER- SONAL DE CONFIANZA.

2.3. RELACIONES EXTERNAS DE LA EMPRESA.

CAPITULO II

B. CARACTERIZACION DE LAS RELACIONES TECNICAS DE PRODUCCION.

25 - 91

3. EL PROCESO PRODUCTIVO.

25 - 32

3.1 LA PRODUCCIÓN DEL CARBONATO DE SODIO.

3.2. LA PRODUCCIÓN DE SOSA CÁUSTICA.

3.3 LA INDUSTRIALIZACIÓN DEL ALGA SPIRULINA.

4. LA FUERZA DE TRABAJO.

32 - 49

4.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUERZA DEL TRABAJO.

4.1.1. FORMAS DE CONTRATACIÓN

4.1.2. ROTACIÓN DE PERSONAL.

4.2. RELACIONES INDUSTRIALES Y HUMANAS.	
4.2.1. RELACIONES ENTRE DIRECTIVOS Y OBREROS.	
4.2.2. RELACIONES ENTRE LOS OBREROS.	
5. INSTRUMENTAL TÉCNICO.	49 - 64
5.1. LA MAQUINARIA.	
5.2. SISTEMA ELÉCTRICO QUE ALIMENTA EL EQUIPO INDUSTRIAL.	
5.3. CONDICIONES DE LOS CENTROS DE TRABAJO.	
5.4. SEGURIDAD INDUSTRIAL.	
5.4.1. COMISIÓN DE HIGIENE.	
5.4.2. EQUIPO DE SEGURIDAD.	
6. LOS CONOCIMIENTOS.	64 - 70
6.1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS.	
6.2. DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.	
7. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.	70 - 84
7.1. DIVISIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVO Y ADMINISTRATIVO.	
7.1.1. EL ESCALAFÓN.	
7.2. ORGANIZACIÓN DE LAS TAREAS PRODUCTIVAS POR DEPARTAMENTO.	
7.3. LA JORNADA DE TRABAJO.	
8. LA DISTRIBUCIÓN DE LA PRODUCCIÓN.	84 - 89
8.1. LOS SALARIOS.	
8.1.1. SALARIO REAL Y SALARIO NOMINAL.	
8.2. SERVICIOS QUE OFRECE LA EMPRESA PARA PROTEGER EL SALARIO DE SUS TRABAJADORES.	

9.	LA COMERCIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN	89 - 91
9.1.	LA OFERTA DE PRODUCTOS.	
9.2.	LA DEMANDA DE PRODUCTOS EN EL MERCADO NACIONAL Y EXTRANJERO.	

CAPITULO III

C.	LAS FORMAS DE ORGANIZACION SINDICAL	92 - 132
10.	ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SINDICATO.	92 - 116
10.1	CONSTITUCIÓN LEGAL Y OBJETIVOS.	
10.2	ESTATUTOS DEL SINDICATO.	
10.3.	COMITÉ EJECUTIVO Y SUS FUNCIONES.	
10.4.	LAS COMISIONES SINDICALES.	
10.5.	LOS DELEGADOS DEPARTAMENTALES.	
10.6.	ASAMBLEAS, CARACTERÍSTICAS Y DESARROLLO.	
10.7.	PROCESO DE SELECCIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO.	
	10.7.1. PLANILLAS QUE SE PROPONEN.	
	10.7.2. CAMPAÑA SINDICAL Y ELECCIONES.	
10.8.	CUOTA SINDICAL.	
10.9.	REVISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.	
10.10	SERVICIOS QUE PRESTA LA EMPRESA.	
11.	DIRIGENTES SINDICALES.	116 - 121.
12.	FORMAS DE LUCHA DEL SINDICATO.	121 - 124
13.	ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL TRABAJO (1969-1979).	125 - 132
	13.1. CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS.	
	13.2. CLÁUSULAS ECONÓMICAS.	
	CONCLUSIONES GENERALES	133- 135
	BIBLIOGRAFIA	136- 138

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

LA PARTICIPACIÓN DEL ESTADO EN TODA ACTIVIDAD ECONÓMICA - ACELERÓ INNEGABLEMENTE EL DESARROLLO DEL PAÍS. A PARTIR DE LA DÉCADA DE LOS AÑOS TREINTAS, EL CAPITALISMO DE ESTADO (SURGIENDO DE LA REVOLUCIÓN DE 1910), SE REFUERZA GRADUALMENTE CON MEDIDAS TALES COMO LA NACIONALIZACIÓN, LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE CRÉDITOS Y FOMENTO DE PLANES DE INVERSIÓN, REALIZACIÓN DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA Y OTRAS ACCIONES TODAS, QUE DEMANDABA LA NACIENTE INDUSTRIALIZACIÓN.

DE TODAS LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ADOPTADAS POR EL ESTADO, LA CREACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS, ES SIN DUDA ALGUNA, EL ELEMENTO MÁS SIGNIFICATIVO QUE CARACTERIZA AL CAPITALISMO DE ESTADO Y LE VA IMPRIMIENDO RASGOS MUY SINGULARES A LAS RELACIONES DEL ESTADO CON LA ECONOMÍA, LA ESTRUCTURA DE TRABAJO, LOS SINDICATOS Y EN GENERAL CON TODA LA SOCIEDAD.

LA PARTICIPACIÓN DEL ESTADO EN LA ECONOMÍA A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS, SE DEFINE COMO UN SISTEMA PÚBLICAMENTE COORDINADO Y SUPLEMENTADO, UN RÉGIMEN DE INICIATIVA PRIVADA Y RESPONSABILIDAD PÚBLICA, EN DONDE PARTICIPAN TRES SECTORES A SABER QUE SON EL PÚBLICO, EL PRIVADO Y EL SOCIAL Y CUYO OBJETIVO ES LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CARÁCTER SOCIAL.

BAJO ESTE CONTEXTO, EL ESTADO-EMPRESARIO SE CONVIERTE AUTOMÁTICAMENTE EN PATRÓN FRENTE A MILES DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN SUS EMPRESAS, POR ESTE HECHO EL ESTADO QUEDA INVO-

-LUCRADO DE MANERA DIRECTA EN LA CONTRADICCIÓN FUNDAMENTAL - DEL SISTEMA CAPITALISTA, AQUELLA QUE SURGE ENTRE EL TRABAJO Y EL CAPITAL.

POR CONSIGUIENTE, SER TRABAJADOR DE LAS EMPRESAS ESTATA-- LES IMPLICA ESTAR EN POSICIÓN DESVENTAJOSA FRENTE A LOS TRABA JADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA EN DONDE SÍ SE DISTINGUE CLA RAMENTE QUIENES ESTÁN COLOCADOS EN CADA UNO DE LOS POLOS DE - LA CONTRADICCIÓN, EN CAMBIO, EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS CON EL PRETEXTO DEL INTERÉS SOCIAL, LOS TRABAJADORES ESTÁN LLAMADOS A TRABAJAR MÁS INTENSAMENTE SIN ESPERAR NINGUNA COMPENSACIÓN Y SE MANTIENEN CONTROLADAS SUS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y LUCHA, LAS QUE SE VEN REDUCIDAS AL MÁXIMO EN ARAS DE UN SUPUESTO IN- TERÉS COLECTIVO.

TAMBIÉN ES FRECUENTE ENCONTRAR ENTRE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS, QUE SE CONFUNDEN LOS NIVELES DE LUCHA, MERCED A QUE EL ESTADO MANIFIESTA COMO RESULTADO DE LA ACTIVI DAD SINDICAL LOS LOGROS ALCANZADOS EN MATERIA DE ESTATIZACIO- NES Y NACIONALIZACIONES Y SUS ALCANCES REVOLUCIONARIOS, LO - QUE CONDUCE A QUE LOS OBREROS ABANDONEN SUS POSICIONES DE CLA SE PARA RESPONSABILIZARSE DE LA DEFENSA DE "LOS GRANDES INTE- RESES NACIONALES" IDENTIFICANDO ASÍ SUS INTERESES DE CLASE, - CON LOS DE LA EMPRESA Y POR CONSIGUIENTE, LOS DEL ESTADO.

CON ESTA PERSPECTIVA DE ANÁLISIS, SE ABORDA EL ESTUDIO Y CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES QUE SE ESTABLECEN ENTRE EL ESTADO-EMPRESARIO DUEÑO DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN Y SUS - - OBREROS POSEEDORES DE FUERZA DE TRABAJO, DENTRO DEL PROCESO -

DE TRABAJO, ES DECIR, LA INVESTIGACIÓN AQUÍ PLANTEADA SE REFIERE A UN ASPECTO MUY CONCRETO DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES Y CON UNA PROBLEMÁTICA MUY ESPECÍFICA.

EL PUNTO DE PARTIDA DE ESTE TRABAJO LO CONSTITUYÓ EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: "LA EMPRESA DE PARTICIPACIÓN ESTATAL SOSA TEXCOCO, S. A. SUS RELACIONES DE PRODUCCIÓN CARACTERÍSTICAS Y SUS FORMAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL". LAS LIMITACIONES DEL ESTUDIO A QUE ESTÁ SUJETA ESTA INVESTIGACIÓN ESTÁN CONTENIDAS EN LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Y SE REFIEREN A LOS DOS ASPECTOS QUE LO INTEGRAN, PROCESOS SOCIALES QUE SE RELACIONAN Y COMPLEMENTAN ENTRE SÍ, EL PRIMERO ES LA CARACTERIZACIÓN DE LA BASE MATERIAL DE LA EMPRESA, SU ORGANIZACIÓN Y SUS RELACIONES DE PRODUCCIÓN PARTICULARES Y EL SEGUNDO PROCESO SE REFIERE A LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS OBREROS DE ESTA EMPRESA.

BAJO ESTAS CONDICIONES, SE PLANTEÓ COMO FIN DE ESTE TRABAJO, CONOCER OBJETIVAMENTE LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ESTATAL, SUS FORMAS DE LUCHA Y LOS OBSTÁCULOS QUE ENCUENTRAN EN SU CAMINO SI EXISTEN Y CUÁLES SON LOS MECANISMOS DE CONTROL Y CUÁLES SON SUS POSIBILIDADES PARA VINCULARSE AL TOTAL DE MOVIMIENTO OBRERO.

PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO PLANTEADO, EL TRABAJO SE ORIENTÓ Y FUNDAMENTÓ EN LOS SIGUIENTES SUPUESTOS:

1) LAS MEJORAS SALARIALES, SE HACEN EFECTIVAS SOBRE LA BASE DE UNA PRODUCCIÓN ABUNDANTE,, ESTO PERMITE UNA RELATIVA CON

-CILIACIÓN DE LA CONTRADICCIÓN ENTRE CAPITAL Y TRABAJO.

2) LOS AMPLIOS MÁRGENES DE GANANCIA QUE OBTIENE LA EMPRESA, LE PERMITEN ABSORBER LOS AUMENTOS SALARIALES Y OTORGAR NUMEROSAS PRESTACIONES SOCIALES, SIN QUE VEA MENGUADA SU GANANCIA, CONCESIONES QUE SON MANEJADAS COMO CONQUISTAS OBRERAS, - LO QUE CONTRIBUYE A RETARDAR EL DESCUBRIMIENTO DEL VERDADERO ENEMIGO DE CLASE.

3) EL SINDICATO DE EMPLEADOS Y OBREROS DE LA EMPRESA SOSA TEXCOCO, S. A., ESTÁ VINCULADO A LA REPRESENTACIÓN OBRERA INSTITUCIONALIZADA, LO CUAL PERMITE EL ACCESO A DIRIGENTES SINDICALES CONSECUENTES Y APEGADOS A LAS EXIGENCIAS Y POSICIONES DE LA EMPRESA, PERMITIENDO UN MAYOR MARGEN DE NEGOCIACIÓN CON ELLA, EN DETRIMENTO DE LOS INTERESES DE LOS OBREROS.

4) EL ACCESO A LA DIRECCIÓN DEL SINDICATO DE DIRIGENTES INSTITUCIONALIZADOS, LIMITA SU QUEHACER POLÍTICO, DESVIANDO LA ATENCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN FAVOR DE LAS REIVINDICACIONES ECONÓMICAS OBSTACULIZANDO ASÍ, LA LUCHA POR LA INDEPENDENCIA SINDICAL.

AUNQUE SI BIEN ESTE ESTUDIO SE INTEGRA SUSTANCIALMENTE CON INVESTIGACIÓN CUALITATIVA, SE ELABORÓ UN ESBOZO DE MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA QUE CONTIENE LOS ELEMENTOS DE LA TEORÍA QUE PERMITIERON POR UN LADO UBICAR EL TEMA PLANTEADO Y POR EL OTRO PROPORCIONAR EL MATERIAL PARA LA FORMULACIÓN DE LOS SUPUESTOS DE TRABAJO QUE FUNDAMENTARON Y ORIENTARON LA REALIZACIÓN DE ÉSTE. SIN EMBARGO, ESTE MATERIAL TEÓRICO QUE FUE USA-

-DO COLATERALMENTE EN SU REALIZACIÓN NO APARECE EN ESTA TESIS.

EL PRESENTE TRABAJO ES DE CARÁCTER EMPÍRICO, REALIZADO A TRAVÉS DE LA INVESTIGACIÓN DIRECTA, EN LA EMPRESA E INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL EN FUENTES PRIMARIAS COMO DOCUMENTOS, FOLLETOS, CONTRATOS COLECTIVOS, ACTAS SINDICALES Y OTROS.

LA NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN REQUIRIÓ EL EMPLEO DE TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, A TRAVÉS DE LA OBSERVACIÓN DIRECTA-PARTICIPANTE, LA OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE, ENTREVISTAS ABIERTAS INDIVIDUALES, VISITAS A LOS CENTROS DE TRABAJO, VISITAS DOMICILIARIAS Y SONDEO DE OPINIÓN A LOS OBREROS Y EMPLEADOS, HACIENDO HINCAPIÉ EN ALGUNOS ASPECTOS CONTEMPLADOS EN LOS SUPUESTOS, QUE GUIARON LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO.

SE ELABORÓ UNA GUÍA DE INVESTIGACIÓN PARA EL TRABAJO DE CAMPO, DICHO INSTRUMENTO SIRVIÓ PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA REALIDAD, Y A SU VEZ PERMITIÓ LA CLASIFICACIÓN DE LOS MATERIALES: BIBLIOGRÁFICO Y DOCUMENTALES Y DATOS RECOGIDOS DURANTE LA INVESTIGACIÓN DIRECTA, LOS GRANDES APARTADOS DE LA GUÍA SON: DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS; LA EMPRESA SOSA TEXCOCO, S. A. SU ORGANIZACIÓN, RELACIONES DE PRODUCCIÓN; FUERZAS PRODUCTIVAS Y EL SINDICATO.

LAS OBSERVACIONES, INFORMES DE LOS TRABAJADORES, LAS ENTREVISTAS Y OPINIONES DE ÉSTOS; SE REGISTRARON EN UNA LIBRETA DE CAMPO, ESTOS DATOS SE VACIARON EN FICHAS DE TRABAJO, Y SE CLASIFICARON ÉSTAS DE ACUERDO CON LOS APARTADOS DE LA GUÍA.

LA REDACCIÓN DE ESTE TRABAJO ESTÁ ESTRUCTURADA EN DOS -- PARTES, UNA QUE SE REFIERE A LA EMPRESA Y LA OTRA AL SINDICATO. LA PRIMERA PARTE CONSTA DE DOS CAPÍTULOS Y LA SEGUNDA DE UNO.

EL PRIMER CAPÍTULO, PRESENTA UNA VISIÓN GENERAL DEL MARCO ORGÁNICO/LEGAL DEL DESARROLLO DE LA EMPRESA, SU ESTRUCTURA INTERNA Y SU FUNCIONAMIENTO.

EL SEGUNDO CAPÍTULO, SE INTEGRA CON VARIOS INCISOS REFERIDOS A LOS ELEMENTOS MÁS IMPORTANTES DE LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN QUE EN SU CONJUNTO PROPORCIONAN EL MATERIAL PARA ESTABLECER LA CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE EL PROCESO PRODUCTIVO Y LA GENERACIÓN DE ESFUERZOS POR MANTENER Y REPRODUCIR SUS PROPIAS CONDICIONES MATERIALES DE EXISTENCIA.

EN EL TERCER CAPÍTULO, SE DESCRIBEN LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO, CON EL FIN DE COMPRENDER CON OBJETIVIDAD SU ACTUACIÓN Y LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA EMPRESA.

Y FINALMENTE, SE ENCUENTRA LA BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA QUE SE UTILIZÓ PARA LA UBICACIÓN DE ESTE TRABAJO.

CAPITULO I

LA EMPRESA DE PARTICIPACION ESTATAL SOSA TEXCOCO, S. A.

A.- LA EMPRESA SOSA TEXCOCO, S. A.

LA EMPRESA DE PARTICIPACIÓN ESTATAL SOSA TEXCOCO, S. A. ES EMPRESA FILIAL DEL GRUPO INDUSTRIAL SOMEX, SU ORGANIZACIÓN INTERNA CORRESPONDE AL TIPO JURÍDICO DE SOCIEDAD ANÓNIMA. EL MECANISMO A TRAVÉS DEL CUAL SE DESIGNAN LOS PRINCIPALES ÓRGANOS -- DIRECTIVOS Y LAS FUNCIONES QUE DEBEN DESEMPEÑAR CONSTAN EN EL ACTA CONSTITUTIVA DE LA SOCIEDAD.

1.1 ACTA CONSTITUTIVA DE LA SOCIEDAD

EN EL AÑO DE 1943, UNA VEZ OBTENIDOS LOS PRIMEROS RESULTADOS SOBRE LA INDUSTRIALIZACIÓN DE LAS SALES DISUELTAS EN EL LAGO DE TEXCOCO EL GOBIERNO FEDERAL, OTORGÓ LA CONCESIÓN DE EXPLOTACIÓN DE ESTOS MANTOS ACUÍFEROS A LA SOCIEDAD DE CRÉDITO INDUSTRIAL Y EL BANCO DE MÉXICO S. A., AMBOS ORGANISMOS DE CARACTER PRIVADO.

ESTAS INSTITUCIONES CONSTITUYEN UNA SOCIEDAD ANÓNIMA DENOMINADA SOSA TEXCOCO S. A., CUYO OBJETIVO ES "LA EXPLOTACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LAS SALES DISUELTAS EN EL LAGO".

EL CONTRATO CONCESIÓN FUE PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 8 DE MARZO DE 1944; EN ESTE CONTRATO EL GOBIERNO SE COMPROMETE A DOTAR A LA NACIENTE EMPRESA DE LOS MEDIOS ADECUADOS PARA SU DESARROLLO, SE LE OTORGAN 51 AÑOS DE EXPLOTACIÓN SIN INTERFERENCIA DEL ESTADO EN ASUNTOS DE LA SOCIEDAD Y SE LE PERMITE EL USO DEL EVAPORADOR SOLAR (CARACOL) Y LA PLANTA PILOTO, CONS---

TRUÍDOS DURANTE LAS INVESTIGACIONES.

EN OTRA PARTE DEL CONTRATO SE APUNTA: EL GOBIERNO DECLARARÁ -
TERRENOS NACIONALES DONDE FUERE SEÑALADO QUE SE LOCALIZAN BAN-
COS DE SALES, ASÍ COMO EL TERRENO NECESARIO PARA LA EXPANSIÓN
DE LA EMPRESA.

EL ESTADO SE COMPROMETE A EXIMIR DE PAGO DE DERECHOS ADUANA--
LES A TODA LA MAQUINARIA, APEROS Y UTILES QUE SEAN NECESARIOS
PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LA PLANTA; PERMITIR LA ENTRADA A -
TODOS LOS EXTRANJEROS ESPECIALISTAS INDISPENSABLES PARA LA --
CONSTRUCCIÓN Y OPERACIÓN DE LA PLANTA INDUSTRIAL, ASÍ COMO, -
NO CONCEDER POSTERIOR CONCESIÓN PARA EL ESTABLECIMIENTO DE -
MÁS PLANTAS QUE APROVECHEN EN FORMA SIMILAR LAS SALES DEL LA-
GO DE TEXCOCO.

EN CASO DE QUE SE ESTABLEZCA OTRA INDUSTRIA SIMILAR EN LA RE-
PÚBLICA, EL GOBIERNO FEDERAL GRAVARÁ CON IMPUESTOS QUE NO PA-
SEN DE LA MITAD DE LOS PRECIOS QUE CONVIENE PAGAR A LA SOCIE-
DAD A FIN DE EVITAR LA COMPETENCIA DESLEAL. POR OTRA PARTE -
SE SEÑALA QUE NO SE GRAVARÁ CON IMPUESTOS ESPECIALES LA PRO--
DUCCIÓN O VENTA DE LOS PRODUCTOS QUE SE ELABOREN EN SOSA TEX-
COCO.

SE PREVIENE QUE EN CASO DE QUE LA PRODUCCIÓN EXTRANJERA BAJE
ARTIFICIALMENTE EL PRECIO DE LAS SALES, SE PROTEGERÁ A SOSA -
TEXCOCO MEDIANTE EL AUMENTO DE TARIFAS ADUANALES.

SE IMPONE A LA SOCIEDAD EL IMPUESTO DE 10 PESOS POR TONELADA

DE PRODUCTO BÁSICO QUE SE ELABORE, ASÍ COMO PAGAR UN MÍNIMO - DE 500 MIL PESOS ANUALES A PARTIR DEL TERCER AÑO DE VIGENCIA DEL CONTRATO CONCESIÓN.

POR OTRA PARTE, LA NACIENTE EMPRESA SE COMPROMETE A CONSERVAR A LOS TRABAJADORES QUE YA LABORABAN EN LA PLANTA PILOTO, COMPROMETIÉNDOSE TAMBIÉN, A CONCEDER AL PERSONAL UNA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA, DE ACUERDO A LA LEY Y - AL CONTRATO QUE SE ESTABLEZCA SIN QUE ESTOS EXCEDAN DEL 5% DE LA REGALIA ANUAL QUE PERCIBE EL GOBIERNO, ESTE REPARTO DEBE - SER PROPORCIONAL AL SUELDO DEVENGADO, EL PAGO DEBE HACERSE -- POSTERIOR AL BALANCE ANUAL DE LA SOCIEDAD.

EN CASO DE QUE SE AMPLIEN LAS INSTALACIONES DE LA PLANTA IN-- DUSTRIAL SE DEBERÁ PROPORCIONAR LAS PLAZAS VACANTES A TRABAJA DORES MEXICANOS. SE ESTABLECE TAMBIÉN QUE SE RESPETARÁN LOS ACUERDOS Y COMPROMISOS QUE EL GOBIERNO FEDERAL HABÍA CONTRAÍDO CON ANTERIORIDAD CON OTRAS INDUSTRIAS.

LA FEDERACIÓN APROBARÁ TODOS LOS PLANES Y PROYECTOS PARA LA - CONSTRUCCIÓN DE LA PLANTA Y EN ADELANTE LOS TERRENOS PARTICU- LARES QUE SEAN OBJETO DE EXCAVACIONES, LA SOCIEDAD DEBERÁ CE- LEBAR LOS CONTRATOS SEGÚN SU CONVENIENCIA.

EN CASO DE RENUNCIA DE LA SOCIEDAD A LA CONCESIÓN, NO SE RECU RRIRÁ A LA INDEMNIZACIÓN NI A LA PÉRDIDA DE LA FIANZA QUE FUE DE 200 MIL PESOS, SI SE DEMUESTRA QUE EL SISTEMA DE CAPACITA- CIÓN DE LOS POZOS NO PERMITE UNA EXPLOTACIÓN DE ÉSTOS ECONÓMI

CAMENTE RENTABLE.

SE ESTABLECE QUE AL TÉRMINO DE LA CONCESIÓN SE DEBERÁ DE ENTREGAR AL CONCESIONARIO-GOBIERNO FEDERAL-, LAS INSTALACIONES EN ÓPTIMO ESTADO DE CONSERVACIÓN.

LA SOCIEDAD SE CONSTITUYE POR ESCRITURA PÚBLICA EL 18 DE DICIEMBRE DE 1943, CON UN CAPITAL SOCIAL DE 5 MILLONES DE PESOS - DISTRIBUIDOS EN 50 MIL ACCIONES PREFERENTES Y 25 MIL ACCIONES ORDINARIAS CON VALOR DE 100 PESOS CADA UNA. TODAS LAS ACCIONES QUEDARON EN MANOS DE PARTICULARES,

EN LA MISMA ACTA CONSTITUTIVA DE LA SOCIEDAD QUEDAN ESTIPULADAS LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES EN QUE DEBEN SER PAGADAS ESTAS ACCIONES, ASÍ COMO LOS CASOS EN QUE DEBE SER AUMENTADO EL CAPITAL SOCIAL.

1.2 ASPECTO JURIDICO-LEGAL DE SU CONSTITUCION

EN LA MEDIDA QUE LA EMPRESA SOSA TEXCOCO S. A., ES ORGANIZADA COMO SOCIEDAD ANÓNIMA, LE SON APLICABLES TODAS LAS DISPOSICIONES JURÍDICAS VIGENTES PARA LAS SOCIEDADES MERCANTILES PRIVADAS, ESTAS SON: EL CÓDIGO DE COMERCIO, LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES Y LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO.

ADEMÁS DE LA OBSERVANCIA DE ESTAS LEYES, LA EMPRESA ESTA SUJETA A LAS LEYES QUE CONTROLAN Y VIGILAN A LOS ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN ESTATAL, ASÍ COMO LAS NORMAS QUE REGULAN LAS ADQUISICIONES Y CONTRATOS EN LOS QUE PARTICIPA EL GOBIERNO FEDE

RAL.

LA LEY PARA EL CONTROL DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y - EMPRESAS DE PARTICIPACIÓN ESTATAL, FACULTA A LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, PARA CONTROLAR Y VIGILAR LAS OPERACIONES DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y LAS EMPRESAS DE PARTICIPACIÓN ESTATAL CON EL FIN DE INFORMARSE SOBRE LA MARCHA ADMINISTRATIVA Y PROCURAR SU CORRECTO FUNCIONAMIENTO ECONÓMICO, A TRAVÉS DE AUDITORIAS Y PERMANENTE INSPECCIÓN TÉCNICA.

ACTUALMENTE, CON LA REFORMA ADMINISTRATIVA, LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SON OBJETO DE ACUERDOS Y SE AGRUPAN EN SECTORES A EFECTO DE QUE SUS RELACIONES CON EL EJECUTIVO - FEDERAL SE REALIZEN A TRAVÉS DE LA SECRETARIA DE ESTADO O DEPARTAMENTO QUE SE DETERMINE (DIARIO OFICIAL ENERO 17 DE 1977)

POR CONSIGUIENTE, SOSA TEXCOCO S. A., SE INTEGRA AL SECTOR -- QUE CORRESPONDE A LA SECRETARIA DE PATRIMONIO Y FOMENTO INDUSTRIAL Y CUYO TITULAR EJERCERÁ FUNCIONES DE COORDINADOR Y SE - RESPONSABILIZA DE PLANEAR, EVALUAR Y COORDINAR LAS OPERACIONES DE DICHAS EMPRESAS AGRUPADAS EN SU SECTOR.

2., ADMINISTRACION Y FUNCIONAMIENTO

2.1 ORGANOS DIRECTIVOS Y SUS FUNCIONES:

LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA EMPRESA ES LA SIGUIENTE: (1)

- I. CONSEJO DE ADMINISTRACION
- II. DIRECCION GENERAL
- III. GERENCIA DE PLANTA
- IV. GERENCIA DE FINANZAS Y ADMINISTRACION
- V. DIRECCION COMERCIAL QUIMICA BASICA

LAS PRINCIPALES FUNCIONES DE ESTOS ÓRGANOS DIRECTIVOS SON:

I. CONSEJO DE ADMINISTRACION.- ESTE CONSEJO ESTÁ INTEGRADO POR LOS PRINCIPALES ACCIONISTAS Y ES EL QUE ADMINISTRA Y DIRIGE A LA SOCIEDAD, GOZA DE FACULTADES TALES COMO: REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y DE TRABAJO INCLUYENDO LA DE DESISTIRSE DEL JUICIO DE AMPARO Y OTRAS.

DICHO CONSEJO, ADMINISTRA LOS NEGOCIOS DE LA SOCIEDAD CON -- AMPLIAS FACULTADES PARA DISPONER DE ELLOS, NEGOCIAR TÍTULOS - DE CRÉDITO A SU NOMBRE, ESTABLECER O SUPRIMIR AGENCIAS EN LA REPÚBLICA MEXICANA O EN EL EXTRANJERO.

DICHO CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ES DESIGNADO POR MIEMBROS DE _

(1) ESTOS DATOS FUERON TOMADOS DEL ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA DADO A CONOCER EL 29 DE AGOSTO DE 19/9.

LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS, EN ESTE CASO, COMO EL GOBIERNO - FEDERAL ES EL SOCIO MAYORITARIO SE RESERVA PARA ÉL LA FACULTAD DE NOMBRAR AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

LOS MIEMBROS DE LA ADMINISTRACIÓN, COMO ES COMÚN ENCONTRAR - EN LAS EMPRESAS ESTATALES, SON FUNCIONARIOS PÚBLICOS, ESTO - ES, EL ACTUAL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ES EL LICENCIADO RICARDO GARCÍA LAVISTA, LA VICE-PRESIDENCIA EJECUTIVA LA OCUPA EL LICENCIADO MARIO RAMÓN BETETA ACTUAL DIRECTOR DE SOMEX (1976-1982) Y LAS DOS PERSONAS EX-SECRETARIOS - DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, EN SEXENIOS PASADOS.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, NOMBRA AL DIRECTOR TÉCNICO Y - AL DIRECTOR ADMINISTRATIVO, TIENE LA FACULTAD PARA NOMBRAR O RENOVAR PERSONAL A CARGO DE LAS GERENCIAS ASIGNARLES LAS RE NUMERACIONES RESPECTIVAS QUE CONSIDERE CONVENIENTES Y EN GENERAL DESIGNAR AL PERSONAL DE CONFIANZA RESTANTE.

II. DIRECCION GENERAL.- SUS FUNCIONES SON ENTRE OTRAS: EJECTAR LAS RESOLUCIONES DEL CONSEJO, PLANEAR, DIRIGIR Y CONTROLAR LAS OPERACIONES DE LA EMPRESA, ASÍ COMO, REPRESENTARLA EN ACTOS JURÍDICOS DE DOMINIO Y DE ADMINISTRACIÓN NECESARIOS PARA EL ÓPTIMO FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.

III. GERENCIA DE PLANTA.- DICHO ENTE DIRECTIVO CUENTA PARA LA REALIZACIÓN DE SUS FUNCIONES, CON OTRAS GERENCIAS DE APOYO LAS QUE SE CLASIFICAN EN TRES GRANDES RUBROS QUE SON:

A) GERENCIA DE PRODUCCIÓN; B) GERENCIA DE MANTENIMIENTO, Y C) GERENCIA DE SERVICIOS. LA FUNCIÓN DE LA GERENCIA DE PLANTA ES POR TANTO, DIRIGIR Y REALIZAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA RELACIONADOS CON EL DESCUBRIMIENTO, EXPLOTACIÓN Y EXPLORACIÓN DE LOS YACIMIENTOS DE SALES.

ASÍ TAMBIÉN, ENTRE SUS FUNCIONES LA GERENCIA DE PLANTA, ESTÁN LAS DE DIRIGIR, CONTROLAR, ASESORAR Y SUPERVISAR LA PRODUCCIÓN, EN CADA FASE DEL PROCESO PRODUCTIVO, SE INCLUYEN AQUÍ LOS SERVICIOS AUXILIARES A LA PRODUCCIÓN DE INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO PARA LOGRAR MEJORES RESULTADOS PRODUCTIVOS.

IV. GERENCIA DE FINANZAS Y ADMINISTRACION.- AQUÍ SE CUENTA CON CINCO GERENCIAS DE APOYO QUE SON: A) GERENCIA DE TESORERÍA; B) DE CONTADURÍA; C) DE RELACIONES INDUSTRIALES; D) DE AUDITORÍA INTERNA, Y E) LA GERENCIA DE ADQUISICIONES. LA FUNCIÓN DE ESTA GERENCIA ES PROCURAR LA ADECUADA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DISPONIBLES, PROCURAR LA DISTRIBUCIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS EXISTENTES, ELABORAR Y EJECUTAR PLANES DE ORGANIZACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LAS OPERACIONES DE LA EMPRESA.

OTRA DE LAS FUNCIONES QUE CUMPLE DICHA GERENCIA ES PROVEER A LA EMPRESA DE LOS MATERIALES Y ARTÍCULOS NECESARIOS QUE DEMANDA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, DE MANTENIMIENTO Y DE SERVICIOS A TRAVÉS DE LA ADECUADA PROGRAMACIÓN DE LAS NECESIDADES QUE SE DERIVAN DE LOS PLANES GENERALES, Y, LOGRAR EL ESTABLECIMIENTO DE TÉCNICAS QUE PERMITAN LA SELECCIÓN

DE LAS MEJORES POSIBILIDADES DE COMPRA EN LOS MERCADOS NACIONALES Y EXTRANJEROS.

Y FINALMENTE CORRESPONDE A ESTA GERENCIA PLANEAR Y PROMOVER LA UTILIZACIÓN EFECTIVA DEL PERSONAL DE LA EMPRESA, INVESTIGAR Y PROPONER MECANISMOS PARA DICTAR LAS MEDIDAS PERTINENTES A EFECTO DE MANTENER Y ESTIMULAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES, NEGOCIAR CUALQUIER ASUNTO CON EL SINDICATO PROCURANDO QUE EN JUSTA CONTRAPARTIDA ÉSTOS RECIBAN LAS PRESTACIONES A QUE TIENEN DERECHO.

V. DIRECCION QUIMICA BASICA.- LA FUNCIÓN DE ESTA DIRECCIÓN ES COMERCIALIZAR LOS PRODUCTOS ELABORADOS EN LA EMPRESA; PROCURAR LA ADECUADA DISTRIBUCIÓN Y COLOCACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN EL MERCADO NACIONAL Y EXTRANJERO A TRAVÉS DE LOS ESTUDIOS QUE SE ATRIBUYEN AL RESPECTO EN LAS MEJORES CONDICIONES DE CALIDAD, COSTO Y OPORTUNIDAD, PROPORCIONAR EL SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y REFACCIONES QUE DEMANDE LA RED DE DISTRIBUCIÓN, PARA EL ADECUADO EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

LA ESTRUCTURA ORGÁNICA ANTES EXPUESTA TIENE VIGENCIA A PARTIR DE SEPTIEMBRE DE 1979, CON ANTERIORIDAD A ESTA ORGANIZACIÓN, SE HABÍAN PRESENTADO CAMBIOS ÚNICAMENTE A NIVEL DE EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (2). POSTERIORMENTE , - - -

(2) EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CAMBIÓ EN 1962, CUANDO EL GRUPO SOMEX PASÓ A FORMAR PARTE DEL SECTOR ESTATAL, POR CONSIGUIENTE LA EMPRESA COMO FILIAL DE ESTE GRUPO INDUSTRIAL SE CONVIRTIÓ AUTOMÁTICAMENTE EN EMPRESA DE PARTICIPACIÓN ESTATAL.

SE LLEVA A CABO UNA REESTRUCTURACIÓN QUE INCLUYE A MIEMBROS DEL CONSEJO, DIRECTIVOS Y GERENTES Y ASCENSO DE PERSONAL A PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

LAS MODIFICACIONES A LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA OBEDECEN A LA DEMANDA DE UNA REORGANIZACIÓN SISTEMÁTICA DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS, HUMANOS Y MATERIALES PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD Y MANTENER EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN.

LA DIRECCIÓN GENERAL PLANTEA LA JUSTIFICACIÓN DE DICHA REESTRUCTURACIÓN EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS: "UNA DE LAS PRINCIPALES FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL ES DOTAR A LA EMPRESA DE UNA ORGANIZACIÓN DINÁMICA CAPAZ DE ADAPTARSE TANTO A LAS PERSONAS COMO A LAS CIRCUNSTANCIAS CAMBIANTES, PARA QUE AQUELLAS PUEDAN DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES CON MAYOR EFICIENCIA, Y TENGAN OPORTUNIDAD DE DESARROLLARSE PERSONAL Y PROFESIONALMENTE."

"EN NUESTRA EMPRESA HA SIDO TRADICIONAL UN EXCESIVO ESTATISMO QUE HOY NOS HACE SENTIR LA FALTA DE AGILIDAD Y NECESIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN MÁS DINÁMICA; LO QUE NOS CREA PROBLEMAS PSICOLÓGICOS Y DIFICULTADES DE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES QUE CON GRAN RAPIDEZ SE ESTÁN PRODUCIENDO EN LOS MEDIOS OFICIALES, FINANCIEROS E INDUSTRIALES DEL PAÍS".

"... NOS PERMITIMOS INFORMARLE QUE HEMOS LLEVADO A CABO UNA REORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL DE LA EMPRESA, QUE MANTENDREMOS -

EN PROCESO DE PERMANENTE ADAPTACIÓN A LAS CIRCUNSTANCIAS, PARA QUE PUEDA OPERAR EN CONDICIONES CADA VEZ MÁS DIFÍCILES Y DE MANERA QUE QUIENES EN ELLA TRABAJAMOS, PODAMOS DESEMPEÑAR MEJOR NUESTRA FUNCIÓN Y SER CALIFICADOS DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS SEÑALADOS... (3)".

LOS CAMBIOS OCURRIDOS EN LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA SE COMUNICAN AL PERSONAL DE CONFIANZA A TRAVÉS DE UN OFICIO EN EL CUAL SE EXPLICAN A MANERA DE INTRODUCCIÓN LAS RAZONES DE DICHS CAMBIOS, Y EN CUARTILLAS POR SEPARADO SE DETALLAN LAS MODIFICACIONES CON LOS NOMBRES DEL DEPARTAMENTO Y DEL JEFE ASÍ COMO EL DE LAS PERSONAS QUE QUEDAN BAJO SU RESPONSABILIDAD.

ESTA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA REPRESENTÓ UN CAMBIO MUY BRUSCO EN LAS RELACIONES LABORALES, LOS TRABAJADORES Y DIRECTIVOS ESTABAN ACOSTUMBRADOS A UN TRATO DADO; A CONSERVAR Y OBSERVAR CIERTOS HÁBITOS DE TRABAJO, Y GOZAR DE TRATO FAMILIARIZADO CON LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA.

AL PONERSE EN MARCHA LAS NUEVAS DISPOSICIONES DE DICHA ORGANIZACIÓN SE RESTRINGIERON LAS LIBERTADES DEL PERSONAL, SE TRATÓ DE MODIFICAR INTEMPESTIVAMENTE LA CONDUCTA LABORAL DEL PERSONAL SINDICALIZADO, ÉSTO CREÓ UN CLIMA DE DESCONTENTO, ESTA -

(3) MEMORANDUM QUE SE LE ENVIÓ AL PERSONAL DE APOYO, NOTIFICÁNDOLE LOS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA EMPRESA, A FIN DE QUE LA CONOZCAN Y SE ADAPTEN A ELLA Y LA IMPLANTEN EN SU AREA DE RESPONSABILIDAD, FECHADO EL 1º DE SEP. 1979.

ACTITUD DE DISGUSTO EN CONTRA DE LAS DECISIONES DE LA GERENCIA NO SE DESBOCARON EN FORMA DE PROTESTA O DE REBELDÍA.

2.2. CARACTERISTICAS GENERALES DEL PERSONAL DE CONFIANZA

LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL PERSONAL DE CONFIANZA, EMPLEADOS QUE OCUPAN LOS NIVELES INMEDIATO INFERIOR A GERENTES Y -- SUBGERENTES, SON ACTIVIDADES TALES COMO: SUPERVISORES DE LA -- PRODUCCIÓN, JEFES DE DEPARTAMENTO, DE MANTENIMIENTO Y SERVI-- CIOS, JEFES DE TURNO EN LOS DEPARTAMENTOS DE PRODUCCIÓN Y LA-- BORATORIOS; POR LO GENERAL ESTE TIPO DE PERSONAL ES PROFESIO-- NISTA.

LAS SECRETARIAS DEPARTAMENTALES, ALMACENISTAS Y EN GENERAL EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, ES TAMBIÉN CONSIDERADO PERSONAL DE -- APOYO, ES DECIR, QUE ESTE PERSONAL PROFESIONAL Y TÉCNICOS CON-- TRIBUYEN AL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL.

DENTRO DE LA ESTRUCTURA LABORAL, EL PERSONAL DIRECTIVO Y EL -- DE APOYO INTEGRAN LA PLANTILLA DEL PERSONAL DE CONFIANZA, EN-- TRE LOS QUE SE INCLUYEN: INGENIEROS, PERSONAL DIRECTIVO, MÉDI-- COS, SECRETARIAS, JEFES DE VIGILANCIA, ETC., DESIGNADOS LIBRE-- MENTE POR LA EMPRESA, SIN DERECHO A OPTAR POR LA SINDICALIZA-- CIÓN EXCLUYENDO A LOS OBREROS SINDICALIZADOS DE OCUPAR PUES-- TOS DE CONFIANZA, EN DETERMINADAS CONDICIONES.

AL RESPECTO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (19/9) EN EL CA-- PÍTULO I EN LA FRACCIÓN IV, DICE; PUESTOS DE CONFIANZA: "EL --

PATRÓN TENDRÁ DERECHO A DESIGNAR LIBREMENTE A LAS PERSONAS - QUE DEBEN OCUPAR LOS PUESTOS DE CONFIANZA, QUEDANDO EXCLUÍ-- DOS PARA OCUPAR DICHOS PUESTOS A TRABAJADORES SINDICALIZADOS; SIEMPRE Y CUANDO HAYA OPOSICIÓN DEL SINDICATO, NI TAMPOCO A EX-EMPLEADOS DE CONFIANZA QUE HAYAN SIDO DESPEDIDOS O SEPARA DOS EN APLICACIÓN A LA CLAÚSULA 85 DEL EL PRESENTE CONTRATO".

ESTAS CONSIDERACIONES ACERCA DEL PERSONAL DE CONFIANZA, SE - MODIFICARON EN ESTA REVISIÓN CONTRACTUAL EFECTUADA EN 1979, EN EL ARTÍCULO, EN EL CUAL QUEDA ESTIPULADO QUE EL PERSONAL SINDICALIZADO NO PODIA OCUPAR PUESTOS DE CONFIANZA. ANTERIOR MENTE A ESTE PERIÓDO SE PASÓ POR ALTO DICHA PROHIBICIÓN.

SE OTORGARON PUESTOS DE CONFIANZA A OBREROS SINDICALIZADOS - COMO RECOMPENSA A LOS SERVICIOS PRESTADOS, O BIEN PARA TRAN- QUILIZAR LAS INQUIETUDES DE ALGUNOS OBREROS COMBATIVOS. EN ESTAS CONDICIONES SE LE DIÓ LA JEFATURA DE EL DEPARTAMENTO - DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE RECIENTE CREACIÓN EN -- AQUEL ENTONCES (PUESTO DE CONFIANZA) A UN OBRERO SINDICALIZA DO.

LA EMPRESA JUSTIFICÓ EL CAMBIO DICHIENDO: "ESTE OBRERO ERA - MUY INQUIETO, SIEMPRE ESTABA INCITANDO A SUS COMPAÑEROS A OR GANIZARSE Y PLANTEAR DEMANDAS A LA EMPRESA QUE LOS BENEFICIA RA EN CUALQUIER SENTIDO; DICHA AGITACIÓN POR PARTE DE ÉL, - FIRMO UNA TREGUA CUANDO LA EMPRESA LE ASIGNO EL PUESTO". (4).

(4) ENTREVISTA CON UN FUNCIONARIO DE LA EMPRESA, QUIÉN PARTI- CIPÓ EN LA PROMOCIÓN DE ESTE TRABAJADOR.

2.3 RELACIONES EXTERNAS DE LA EMPRESA

EN LO QUE SE REFIERE A LAS RELACIONES EXTERNAS DE LA EMPRESA, SOSA TEXCOCO, MANTIENE VÍNCULOS AMISTOSOS Y DE COOPERACIÓN - CON OTRAS EMPRESAS ESTABLECIDAS EN EL CORREDOR INDUSTRIAL DE ECATEPEC.

ESTA COOPERACIÓN SE HA MATERIALIZADO EN LA CREACIÓN DE UNA - ESTACIÓN DE BOMBEROS SUBSIDIADA POR DICHAS EMPRESAS Y QUE -- FUNCIONAN COMO UN SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL Y A LA VEZ BRIN DA PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS INDUSTRIAS EN CASO DE EMERGENCIA.

ASÍ TAMBIÉN, LA COOPERACIÓN DE LOS EMPRESARIOS SE TRADUCE EN EL FINANCIAMIENTO PARA EL MANTENIMIENTO ADIESTRAMIENTO Y APRO VISIONAMIENTO DEL EQUIPO NECESARIO A FIN DE OPTIMIZAR LA REA- LIZACIÓN DE LAS FUNCIONES DE UN GRUPO PARAMILITAR, QUE CUEN- TA CON MÁS DE UN CENTAR DE MIEMBROS. ESTE GRUPO FUE INTEGRA DO CON EL FIN DE ROMPER LAS MANIFESTACIONES OBRERAS INCLUYEN DO LAS HUELGAS.

DICHO GRUPO REPRESIVO, TAMBIÉN ACTÚA AL LADO DE LA POLICÍA - MUNICIPAL, COMO DEFENSORES Y RESGUARDADORES DEL ORDEN PÚBLI- CO; ESTE GRUPO ES CONTROLADO DIRECTAMENTE POR EL PODER JUDI- CIAL MUNICIPAL. (5).

LAS RELACIONES SOCIALES ENTRE LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA, SE CRISTALIZAN EN EL AMBIENTE DE EL CLUB DE INDUSTRIALES DE

(5) INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR UN MIEMBRO DEL COMITÉ EJE CUTIVO DEL SINDICATO (1975-1977) Y OBSERVACION DIRECTA.

ECATEPEC, UN LUGAR ACOGEDOR EN DONDE SE ORGANIZAN CONVENCIONES Y REUNIONES DE TRABAJO; SE CONCRETAN NEGOCIOS Y SE IMPARTEN CURSOS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS, CURSOS SOBRE PRODUCTIVIDAD Y OTROS DE INTERESES PATRONAL.

SOSA TEXCOCO, CELEBRA TAMBIÉN, EN EL CLUB DE INDUSTRIALES LAS MAGNÍFICAS RELACIONES CON EL SINDICATO, AGASAJANDO A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO Y LOS INVITADOS DE ÉSTE, CON GENEROSAS COMIDAS. ASÍ MISMO, EN ESTE CLUB SE FESTEJAN LAS INMEJORABLES NEGOCIACIONES ACORDADAS POR LA EMPRESA Y LOS DIRIGENTES SINDICALES. (6)

A NIVEL DE POLÍTICA MUNICIPAL, POLÍTICA ESTATAL Y NACIONAL, LA EMPRESA MANTIENE VÍNCULOS AMISTOSOS CON EL AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE ECATEPEC, ESTO ES, QUE DESDE HACE ALGUNOS AÑOS SE LE HA RESERVADO A LA EMPRESA EL CARGO DE SINDICO PROCURADOR EN EL AYUNTAMIENTO MUNICIPAL VIGENTE. (7) LA EMPRESA PARTICIPA EN EVENTOS DE TIPO SOCIAL Y EN ACTOS DE SOLIDARIDAD Y ADHESIÓN POLÍTICA CON FUNCIONARIOS MUNICIPALES, ESTATALES Y NACIONALES.

(6) OBSERVACIÓN DIRECTA E INFORMACIÓN POR UN MIEMBRO DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO (1975-1977).

(7) PARA MAYOR EXPLICACIÓN DE ESTE HECHO VÉASE EL CAPÍTULO III PUNTO II SOBRE LOS DIRIGENTES SINDICALES.

CAPITULO II

CARACTERIZACION DE LAS RELACIONES TECNICAS DE PRODUCCION

3. EL PROCESO PRODUCTIVO (8)

EL CONJUNTO INDUSTRIAL SOSA TEXCOCO S. A., SE ENCUENTRA UBICADO AL BORDE DEL ANTIGUO LAGO DE TEXCOCO, EN LAS INMEDIACIONES DEL MUNICIPIO DE ECATEPEC DE MORELOS, ESTADO DE MÉXICO.

SOSA TEXCOCO S. A., ES PRODUCTORA DE ALCALIS MÉDICOS, ESTO ES, CARBONATO DE SODIO ($\text{Na}_2 \text{CO}_3$) Y SOSA CAÚSTICA (NaOH), CUYA MATERIA PRIMA ES LA SALMUERA, QUE SE LOCALIZA EN EL SUBSUELO -- DEL EXLAGO DE TEXCOCO.

AMBOS PROCESOS PRODUCTIVOS DEMANDAN DIFERENTES REQUERIMIENTOS TÉCNICOS PARA SU ELABORACIÓN, EN ESTE SENTIDO, LA PRODUCCIÓN DE ALCALIS SE LLEVA A CABO MEDIANTE PROCEDIMIENTOS QUÍMICOS UTILIZANDO EL MÉTODO SOLVAY (9), POR OTRA PARTE LA INDUSTRIALIZACIÓN DEL ALGA SPIRULINA, ES UNA TÉCNICA CREADA POR LOS -- TÉCNICOS DE LA EMPRESA DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL -- PROCESO PRODUCTIVO.

EN PRIMER LUGAR, SE EXPLICARÁ EL PROCESO DE PRODUCCIÓN DE ALCALIS SÓDICOS QUE SON EL CARBONATO DE SODIO Y SOSA CAÚSTICA, POSTERIORMENTE SE PROCEDERÁ A LA EXPLICACIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO DEL ALGA SPIRULINA.

(8) LA EXPLICACIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO RESPONDE AL INTERÉS PARTICULAR DE ESTE TRABAJO Y ES PRODUCTO DE MI INTERPRETACIÓN PERSONAL DURANTE LOS RECORRIDOS A LA PLANTA, PREGUNTAS Y RESPUESTAS CON LOS TRABAJADORES E INGENIEROS.

(9) ESTA TÉCNICA CONSISTE EN EXTRAER DE LA SALMUERA EL CARBONATO DE SODIO, SEPARÁNDOLO DEL CLORURO DE SODIO Y SALES COMO EL CLORURO DE POTASIO, BICARBONATO DE SODIO, BORATOS ALCALINOS Y OTROS QUE SE ENCUENTRAN CONTENIDOS EN LA SALMUERA EN PEQUEÑAS CANTIDADES.

LA PRODUCCION DE ÁLCALIS REQUIERE DE LA EXTRACCIÓN DE LA SALMUE RA DE LOS MANTOS ACUÍFEROS DEL SUBSUELO DEL LAGO, ÉSTA EXPLO- TACIÓN SE LLEVA A CABO MEDIANTE LA PERFORACIÓN DE POZOS DE 30 Y 60 METROS DE PROFUNDIDAD DEPENDIENDO DE LO RECÓNDITO DEL -- MANTO.

ESTOS POZOS BOMBEAN LA SALMURA A UN GRAN EVAPORADOR SOLAR LLA MADO "CARACOL", ESTE TIENE UNA SUPERFICIE DE APROXIMADAMENTE 900 HECTÁREAS EL CUAL FUE DISEÑADO POR TÉCNICOS MEXICANOS Y - SE CONSTRUYÓ CON EL FIN DE APROVECHAR LA EVAPORACIÓN NATURAL QUE PROPORCIONA EL CLIMA DE LA ZONA DURANTE LA MAYOR PARTE -- DEL AÑO; SOBRE ESTAS CONDICIONES CLIMÁTICAS SE OBTIENE UNA - IMPORTANTE PRECONCENTRACIÓN DE LAS SALES, LA SOBRECENCONTRA- CIÓN DE LAS SALES ES LA CONDICIÓN INDISPENSABLE PARA LA PRO-- DUCCIÓN, PARA TAL EFECTO LA SALMUERA PERMANECE APROXIMADAMEN- TE 4 MESES ROTANDO EN EL CARACOL.

LA SALMUERA CONCENTRADA EN EL CARACOL ES BOMBEADA A UN DEPÓSITO CON CAPACIDAD DE MIL METROS CÚBICOS, EQUIPADO CON UN SISTE MA DE EVAPORADORES DE MÚLTIPLE EFECTO. ÉSTE EQUIPO DE EVAPO- RACIÓN ES UNO DE LOS MÁS EFICIENTES EN MÉXICO, TIENE POR OBJE TO AUMENTAR LA CONCENTRACIÓN DE LA SALMUERA SIN QUE ESTA CRIS TALIZE. ÉSTE DEPÓSITO ALIMENTA, EL PROCESO DE PRODUCCIÓN DE ÁLCALIS SÓDICOS.

3.1 LA PRODUCCION DE CARBONATO DE SODIO (SODA ASH)

ESTE PROCESO CONSISTE EN LA LLEGADA DE LA SALMUERA CONCENTRA-

DA AL DEPARTAMENTO DE "BICARBONATO", EN EL CUAL SE ENCUENTRAN LAS TORRES DE CARBONATACION QUE CONSTITUYEN LA PARTE FUNDAMENTAL DEL PROCESO PRODUCTIVO, ESTO ES, LA SALMUERA CONCENTRADA ALIMENTA A DIEZ TORRES DE CARBONATACION QUE TIENEN 30 METROS DE ALTURA CADA UNA.

EN LAS TORRES DE CARBONATACION SE INYECTA POR LA PARTE INFERIOR DE ÉSTAS GAS CARBÓNICO, ESTA INYECCIÓN SE LLEVA A CABO MEDIANTE CATORCE COMPRESORAS. EL GAS CARBÓNICO REACCIONA CON EL CARBONATO DE SODIO DE LAS SALMUERAS Y SE FORMA BICARBONATO DE SODIO EL CUAL POR SU MENOR SOLUBILIDAD CRISTALIZA EN EL SENO DEL LÍQUIDO Y SALE EN FORMA DE MAGMA.

EL BICARBONATO DE SODIO OBTENIDO EN LAS TORRES DE CARBONATACIÓN, PASA A UN EQUIPO DE SEIS FILTROS ROTATORIOS EN DONDE SON SEPARADOS LOS CRISTALES DE BICARBONATO DEL AGUA QUE LOS CONTIENE -A - ESTAS AGUAS SE LES DENOMINA "AGUAS MADRES"-, LOS CRISTALES DE BICARBONATO SON ENVIADOS A LOS HORNOS ROTATORIOS, Y LOS CRISTALES FINOS QUE NO LOGRAN SEPARARSE EN DICHO FILTRO, VAN MEZCLADOS CON LAS AGUAS MADRES. ÉSTA MEZCLA ES ENVIADA A UNA "CHARCA" (ESTANQUE) DONDE POR SEDIMENTACIÓN SE RECUPERAN LOS CRISTALES FINOS DE BICARBONATO PARA REINTEGRARLOS AL PROCESO PRODUCTIVO. LAS AGUAS MADRES SON EMPLEADAS EN LA ELABORACIÓN DE SAL INDUSTRIAL, PRODUCTO QUE SE OBTIENE COLATERALMENTE EN LA PRODUCCIÓN. SIGUIENDO ESTA SECUENCIA, LAS DOS ÚLTIMAS FASES DEL PROCESO -

PRODUCTIVO SE LOCALIZAN EN EL DEPARTAMENTO DE SODA ASH, ESTOS CONSISTEN EN EL TRANSPORTE DE CRISTALES DE BICARBONATO A CINCO HORNOS ROTATORIOS SECADORES EN LOS QUE TIENE LUGAR UNA -- TRANSFORMACIÓN EN CARBONATO DE SODIO Y GAS CARBÓNICO. EL GAS CARBÓNICO SE RECUPERA Y SE ENVÍA A LAS COMPRESORAS PARA SER REINYECTADO NUEVAMENTE EN LAS TORRES DE CARBONATACIÓN, LA UTILIZACIÓN DE ESTE GAS SE LLEVA A CABO EN FORMA CÍCLICA.

EL CARBONATO PROCEDENTE DE LOS HORNOS SECADORES PASA POR OCHO CALCINADORES EN DONDE SE ELIMINA LA MATERIA ORGÁNICA Y SE CLASIFICA DE ACUERDO A SU DENSIDAD OBTENIÉNDOSE ASÍ EL PRODUCTO FINAL "SODA ASH O CARBONATO DE SODIO". EL SODA ASH, OBTENIDO EN LOS CALCINADORES SE ENFRÍA Y GUARDA EN DOS SILOS QUE LO ALMACENAN EN BRUTO; EL CARBONATO DENSO PASA A DOS CLASIFICADORES PARA ELIMINARLE EL POLVO FINO QUE POSTERIORMENTE SERA UTILIZADO EN LA ELABORACIÓN DE SOSA CAÚSTICA Y EL PRODUCTO GRANULADO SE ALMACENA EN OCHO SILOS QUE EN CONJUNTO TIENEN UNA CAPACIDAD PARA NUEVE MIL TONELADAS. EL ALMACENAMIENTO Y ENVASADO SON FUNCIONES QUE CORRESPONDEN AL DEPARTAMENTO DE ENVASE, BAJO ESTAS CONDICIONES DE PRODUCCIÓN LA VENTA DEL PRODUCTO SE HACE A GRANEL O ENVASADO.

3.2 LA PRODUCCION DE SOSA CAUSTICA

LA PRODUCCIÓN DE SOSA CAÚSTICA ES MENOS COMPLICADA QUE EL PROCESO DESCRITO ANTERIORMENTE, TODO EL PROCESO PRODUCTIVO DE LA SOSA CAÚSTICA SE EFECTÚA EN UN SOLO DEPARTAMENTO QUE SE LE DE

NOMINA CON EL MISMO NOMBRE DEL PRODUCTO.

LA FABRICACIÓN DE ESTE PRODUCTO CONSISTE EN: UNA BATERIA DE TRES CAUSTIFICADORES EN SERIE DONDE EL CARBONATO DE SODIO DI SUELTO EN AGUA SE MEZCLA CON UNA LECHADA DE CAL. LA CAL EMPLEADA EN ESTA REACCIÓN PROVIENE EN PARTE DE TRES HORNOS VERTICALES PARA CALCINACIÓN DE PIEDRA CALIZA CON COQUE. ESTOS HORNOS CUMPLEN LA DOBLE FUNCIÓN DE PROVEER CON CAL A LA PLANTA DE CAUSTIFICACIÓN Y SUMINISTRAR A LAS TORRES DE BICARNATA CIÓN EL GAS CARBÓNICO NECESARIO PARA COMPENSAR LAS PÉRDIDAS DE ÉSTE EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL CARBONATO DE SODIO.

DOS BATERIAS COMPUESTAS CADA UNA DE UN DECANTADOR Y TRES LAVADORES SEPARAN LA SOSA CAÚSTICA DE LOS LODOS DE CARBONATO DE CALCIO, DE LOS QUE SE RECUPERAN LAS ÚLTIMAS PROPORCIONES DE ALCALI EN TRES FILTROS ROTATORIOS DE VACÍO.

DESPUÉS DE PASAR POR DOS FILTROS VERTICALES EL LICOR DE SOSA CAÚSTICA DILUÍDA SE RECOGE EN LOS DEPÓSITOS QUE ALIMENTAN -- LOS EQUIPOS DE EVAPORACIÓN.

EN ÉSTOS, EL LÍQUIDO PASA POR UN EVAPORADOR DE TERMOSIFÓN Y POR DOS EVAPORADORES DE DOBLE EFECTO DE TUBOS CORTOS CON AGITACIÓN, DE ESTA MANERA SE OBTIENE SOSA DE CONCENTRACIÓN ADECUADA (40%) PARA SU EMPLEO DE DIVERSAS INDUSTRIAS.

3.3 LA INDUSTRIALIZACION DEL ALGA SPIRULINA

EN LOS VASÓS EXTERIORES DEL EVAPORADOR SOLAR, SE DESARROLLA

UN ALGA EN FORMA DE ESPIRAL Y MICROSCÓPICA, DE COLOR AZUL-VERDOSA LLAMADA SPIRULINA MAXIMA. ESTA ALGA FUE CONOCIDA POR -- LOS AZTECAS QUIENES LA SECABAN Y CONSUMÍAN. ACTUALMENTE SOSA TEXCOCO, LA APROVECHA INDUSTRIALMENTE.

EL ALGA SPIRULINA, CRECE EN AGUAS CON ALTO CONTENIDO DE SALES MINERALES; SU INDUSTRIALIZACIÓN, ASÍ COMO, SU ORIGEN Y DESARROLLO, HA SIDO OBJETO DE MÚLTIPLES TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN REALIZADOS EN COLABORACIÓN CON VARIAS INSTITUCIONES Y GRUPOS DE TRABAJO NACIONALES Y EXTRANJEROS, LO CUAL HA PERMITIDO A LA PLANTA DISEÑAR E IMPLEMENTAR UNA TÉCNICA PARA OBTENER ALGA SPIRULINA DESHIDRATADA.

LA PRODUCCIÓN DE ALGA SPIRULINA ESTA MÁS TECNIFICADA QUE EL RESTO DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE LA PLANTA. EL PROCESO CONSTA DE CUATRO FASES PRODUCTIVAS A SABER:

LA PRIMERA FASE CONSISTE EN LA INOCULACIÓN DE ALGA AL MEDIO DE CULTIVO, EN LA FERTILIZACIÓN DE ESTE MEDIO EN LOS VASOS DE CULTIVO HASTA OBTENER UNA CONCENTRACIÓN ALGAL ADECUADA PARA SU COSECHA. EL PROCESO BIOLÓGICO DE CRECIMIENTO DEL ALGA DURA ENTRE TRES O CUATRO DÍAS APROXIMADAMENTE DEPENDIENDO DE LA LUZ SOLAR, LA TEMPERATURA AMBIENTE Y LA FERTILIZACIÓN,

LA SEGUNDA FASE DEL PROCESO PRODUCTIVO, SE INICIA UNA VEZ CUMPLIDO EL CICLO DE CRECIMIENTO DEL ALGA, ESTA ES BOMBEADA A UN SISTEMA DE FILTROS, EN DONDE SE LE ELIMINA EL AGUA SALADA QUE TRAE, LAVÁNDOLA CON AGUA DULCE Y AL MISMO TIEMPO SE AUMENTA --

LA CONCENTRACIÓN DEL ALGA, DE AQUÍ PASA A SU DESINTEGRADOR CON LA FINALIDAD DE DESTRUIR SU ESTRUCTURA Y DEJAR LIBRE SU AGUA - DE CONTENIDO.

LA TERCERA FASE CONSISTE EN EL PASO DEL ALGA DESINTEGRADA POR EL PAUSTERIZADOR PARA DESTRUIR LOS MICROORGANISMOS QUE CONTIENE (BACTERIAS, HONGOS, LEVADURAS Y OTROS) DE ALLÍ PASA A UN HO MOGENIZADOR QUE FUNCIONA POR MEDIO DE PRESIÓN EL CUAL ALIMENTA A EL SECADOR POR ATOMIZACIÓN; EL ALGA ES SECADA AQUÍ EN FORMA : INSTANTÁNEA LO CUAL PERMITE QUE EL ALGA NO PIERDA SUS PROPIEDADES NUTRICIONALES.

LA CUARTA FASE CONSISTE EN TAMIZAR EL PRODUCTO SECO, LAS PARTÍCULAS GRANDES SE LES DENOMINA GRUESOS, Y LAS PARTÍCULAS FINAS SON EL PRODUCTO TERMINADO, EL CUAL ES ENVASADO Y ALMACENADO PARA SU PERÍODO DE CUARENTENA Y DEPENDIENDO DE LOS RESULTADOS DE LOS ANÁLISIS PRACTICADOS SE DETERMINA LA CALIDAD DEL PRODUCTO, EL CUAL ES LIBERADO EN EL MOMENTO EN QUE SE DEN LOS RESULTADOS.

POR SU RIQUEZA EN PROTEÍNAS Y OTRAS SUBSTANCIAS ORGÁNICAS DE MUY DIVERSA COMPOSICIÓN (VITAMINAS, SALES MINERALES, QUELADAS Y OTROS), LA SPIRULINA PRESENTA MUCHAS POSIBILIDADES DE UTILIZACIÓN EN LA ALIMENTACIÓN HUMANA, COMO DE UTILIDAD INDUSTRIAL.

LA SPIRULINA TIENE UN ALTO CONTENIDO PROTÉICO, ESTIMADO EN EL 64/ DE SU PESO EN SECO, ASÍ COMO UNA PROPORCIÓN DE AMINOÁCI--

DOS ESENCIALES, QUE LA HACEN UN ALIMENTO DE CALIDAD EXCEPCIONAL QUE PUEDE SER CONSUMIDO DIRECTAMENTE, MEZCLADO CON OTROS ALIMENTOS O COMO COMPLEMENTO ALIMENTICIO. POR SUS PROPIEDADES NUTRITIVAS LA SPIRULINA SE ACERCA A LA FÓRMULA TIPO QUE LA -- F. A. O., RECOMIENDA PARA LA ALIMENTACIÓN HUMANA.

LA SPIRULINA TAMBIÉN ES RICA EN CAROTENOIDES Y XANTOFILAS, -- PRODUCTOS DEMANDADOS POR LA INDUSTRIA AVÍCOLA POR QUE COLOREA LA YEMA DE LOS HUEVOS, LA CARNE Y PIEL DE LAS AVES. ASÍ TAMBIÉN, SE HAYAN PRESENTES EN EL ALGA UN ELEVADO PORCENTAJE DE VITAMINA B1 Y B2 Y OTROS PRODUCTOS ORGÁNICOS DE INTERÉS PARA LA INDUSTRIA FARMACEÚTICA.

POR OTRO LADO LOS PROCESOS PRODUCTIVOS EN TODOS LOS PRODUCTOS, CUENTAN EN TODAS SUS FASES, CON OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO Y COMPLEMENTARIAS, ENTRE ESTOS, ESTAN LOS LABORATORIOS DE INVESTIGACIÓN, DE ANÁLISIS QUÍMICO, DE CONTROL DE CALIDAD DE LA -- PRODUCCIÓN Y OTROS.

ASÍ TAMBIÉN CUENTAN CON EL APOYO DE LOS TALLERES DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO, PARA REPARACIÓN DE CUALQUIER ANOMALÍA -- EN LA MAQUINARIA. LO MISMO SE PUEDE MENCIONAR DE LOS TALLERES DE CARPINTERÍA, PINTURA, ALBAÑILERÍA, ETC., LOS QUE CUBREN -- CUALQUIER EMERGENCIA O CONTINGENCIA EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS.

4. LA FUERZA DE TRABAJO

LA DISPONIBILIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO ES CONDICIÓN DETER-

MINANTE EN EL PROCESO DE TRABAJO. EN LA MEDIDA QUE LA HABILIDAD FÍSICA Y MENTAL DEL HOMBRE EN COMBINACIÓN CON LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN HACEN VIABLE EL PROCESO DE PRODUCCIÓN.

4.1 CARACTERISTICAS GENERALES DE LA FUERZA DE TRABAJO

BAJO ESTA CONDICIONANTE, LA FUERZA DE TRABAJO CONTRATADA POR SOSA TEXCOCO S. A., SE PUEDE CARACTERIZAR LA SIGUIENTE MANERA: LA MAYORÍA DE LOS OBREROS ES ORIUNDO DE LOS PUEBLOS QUE CIRCUNDAN LA PLANTA, ALGUNOS DE LOS CUALES SON DE ORIGEN CAMPESINO. ÉSTOS SON GENERALMENTE EJEDITARIOS, QUE CONSERVAN SU PARCELA Y LA EXPLOTAN COMO ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA DE SU INGRESO DEVENGADO EN LA FÁBRICA.

UN PORCENTAJE REDUCIDO DE OBREROS ES ORIGINARIO DE OTROS ESTADOS DE LA REPÚBLICA Y OTRA PEQUEÑA PROPORCIÓN DE LOS MISMOS - PROVIENE DE LA CIUDAD DE MÉXICO. ESTE TIPO DE TRABAJADORES, EN ALGUNOS CASOS CUENTAN ÚNICAMENTE CON EL TRABAJO DE LA PLANTA Y EL RESTO DESEMPEÑA OTRAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL REENGLÓN DE LOS SERVICIOS, ESTOS REPRESENTAN UN INGRESO COMPLEMENTARIO AL OBTENIDO EN LA FÁBRICA.

POR OTRA PARTE EXISTE EN LA PLANTA UN ÍNDICE MUY BAJO DE MOVILIDAD DE PERSONAL, SE CUENTAN DOCENAS DE CASOS DE OBREROS, EMPLEADOS Y PERSONAL DIRECTIVO QUE TIENEN MUCHOS AÑOS DE LABORAR EN LA EMPRESA, LOS HAY CON CINCO AÑOS DE ANTIGUEDAD, HASTA PERSONAS QUE TIENEN UNA ANTIGUEDAD QUE DATA DESDE LA FUNDACIÓN DE LA EMPRESA.

EN LA ACTUALIDAD, LOS HIJOS DE LOS OBREROS-CAMPESINOS, LOS --
 QUE YA SON OBREROS ASALARIADOS, HAN LLEGADO A OCUPAR PUESTOS
 DE CALIFICACIÓN DENTRO DE LA ESTRUCTURA DE TRABAJO DE LA PLAN--
 TA COMO PROFESIONISTAS, O BIEN HAN TERMINADO LA CARRERA GRA--
 CIAS A LAS OPORTUNIDADES QUE LES BRINDA LA PLANTA PARA ELLO,

COMO RESPUESTA A LA GRAN ESTABILIDAD, QUE SE TRADUCE EN LAS --
 BUENAS RELACIONES ENTRE OBREROS Y EMPRESA, LOS OBREROS OPINAN
 DE LA SIGUIENTE MANERA RESPECTO A QUE LES GUSTARÍA QUE SUS --
 HIJOS O FAMILIARES INGRESARAN A LA PLANTA POR VARIAS RAZONES,
 ARGUMENTAN: "PORQUE ES UN TRABAJO SEGURO", PERO LA MAYORÍA EX
 PRESA QUE SU ENTRADA DEBE PENSARSE EN FUNCIÓN DE LAS PRESTA--
 CIONES ECONÓMICAS QUE SE OTORGAN A LOS EMPLEADOS.

LA EMPRESA ORDENA EN TRES GRANDES GRUPOS A LOS TRABAJADORES --
 QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN ELLA, ESTA CLASIFICACIÓN OBEDECE
 AL TIPO DE CONTRATACIÓN QUE SE ESTABLEZCA ENTRE AMBOS, DISPO--
 NIÉNDOLOS EN:

- 1) TRABAJADORES DE PLANTA
- 2) TRABAJADORES EVENTUALES
- 3) TRABAJADORES POR CONTRATO CIVIL (10)

1) LOS TRABAJADORES DE PLANTA, SON LOS OBREROS CONTRATADOS DE
 MANERA DEFINITIVA, ASIGÁNDOLES UNA FUNCIÓN DETERMINADA Y QUE
 DEBEN REALIZAR EN FORMA PERMANENTE, ESTE TIPO DE TRABAJADORES
 ESTÁN SINDICALIZADOS Y SON EN TOTAL 1271.

(10) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CLAÚSULA 19, ESTABLECE ESTA
 FORMA LABORAL, ESTIPULANDO LAS CONDICIONES A QUE QUEDAN SOMETIDOS
 LOS TRABAJADORES. (1977-1979).

2) TRABAJADORES EVENTUALES, SON AQUELLOS CONTRATADOS POR TIEMPO DEFINIDO, Y QUE REALIZAN FUNCIONES EN FORMA ESPORÁDICA RESPONDIENDO A UN PLAN YA ESTABLECIDO POR LA EMPRESA Y DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE PERSONAL O BIEN PARA CUBRIR VACANTES TEMPORALES, POR ESTAS CONDICIONES EL NÚMERO DE TRABAJADORES EVENTUALES Y LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN DE ESTE PERSONAL Y LAS CONDICIONES DE EMPLEO BAJO LAS CUALES INGRESAN A LA PLANTA VARIAN DE ACUERDO A LA DEMANDA DE PERSONAL POR PARTE DE LA EMPRESA. SE OBSERVA EN ESTE TIPO DE CONTRATOS, SU APEGO A LO QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO TREINTA Y SIETE, QUE A LA LETRA DICE:

"EL SEÑALAMIENTO DE UN TIEMPO DETERMINADO PUEDE ÚNICAMENTE ESTIPULARSE EN LOS CASOS SIGUIENTES:"

- I CUANDO LO EXIGE LA NATURALEZA DEL TRABAJO.
- II CUANDO TENGA POR OBJETO SUBSTITUIR TEMPORALMENTE A OTRO TRABAJADOR.
- III LOS DEMÁS CASOS PREVISTOS POR ESTA LEY.

LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES ES CONTEMPLADA TAMBIÉN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE DICE AL RESPECTO:

"SE ENTIENDE POR TRABAJOS EVENTUALES LOS QUE LA EMPRESA CONTRATE POR TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 37 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASÍ COMO AQUEL QUE POR NECESIDADES DEL PATRÓN REQUIERA UN MAYOR NÚMERO DE --

TRABAJADORES QUE EL ORDINARIO, LOS CUALES SERÁN SOLICITADOS AL SINDICATO. LOS TRABAJADORES EVENTUALES SERAN PROPUESTOS POR EL SINDICATO DE ACUERDO A LO DISPUESTO POR LA CLAÚSULA 25, CUMPLIÉNDOLA EN ESA FORMA EL PATRÓN LOS ACEPTARÁ Y ENTREGARÁ AL SINDICATO UNA COPIA DEL CONTRATO DE CADA TRABAJADOR.

EXISTE UN TERCER TIPO DE TRABAJADOR EMPLEADO EN LA EMPRESA Y SE REFIERE A LOS TRABAJADORES POR CONTRATO CIVIL, ESTOS OBREROS PRESENTAN LA MISMA CARACTERÍSTICA QUE LOS TRABAJADORES -- EVENTUALES, QUE SE REFIERE A QUE NO PUEDEN OPTAR POR LA SINDICALIZACIÓN Y, LA DIFERENCIA ENTRE AMBOS ES QUE LOS EVENTUALES SON CONTRATADOS VÍA SINDICATO Y PAGADOS POR LA EMPRESA Y LOS SEGUNDOS INGRESAN A LA PLANTA POR MEDIO DE CONVENIOS CELEBRADOS ENTRE "CONTRATISTAS" Y EMPRESA.

EL MECANISMO DE INGRESO A LA EMPRESA, PARA LOS TRABAJADORES -- DE PLANTA Y LOS EVENTUALES, CONSISTE EN SATISFACER UNA SERIE DE REQUISITOS QUE DEBEN CUBRIR LOS ASPIRANTES A OCUPAR LAS -- PLAZAS VACANTES.

COMO PRIMER PASO DEL PROCESO, ESTÁ LA CONVOCATORIA QUE LANZA LA EMPRESA PARA CUBRIR VACANTES EN SUS DOS ACEPCIONES Y QUE -- LLEGA A CONOCIMIENTO DEL SINDICATO, ESTE A SU VEZ CONVOCA A -- POSIBLES CANDIDATOS, LOS QUE DEBEN CUBRIR LOS SIGUIENTES RE-- QUISITOS:

- POSEER COMO MÍNIMO LA PRIMARIA TERMINADA.
- PRESENTAR Y APROBAR EL EXÁMEN DE CONOCIMIENTOS GENERALES.

- HACER SOLICITUD DE TRABAJO ANTE EL SINDICATO (ESTAS SOLICITUDES SE ATIENDEN POR ANTIGUEDAD)
- PRESENTAR EXÁMEN MÉDICO, EL CUAL CERTIFIQUE QUE EL SOLICITANTE GOZA DE CABAL SALUD.
- NO REBASAR EL LÍMITE DE EDAD PARA OCUPAR EL PUESTO (ESTA CONDICIÓN QUEDA SUJETA A LA CONVENIENCIA DE LA EMPRESA)
- EL SOLICITANTE DEBERÁ SER AVALADO EN SU CALIDAD DE TRABAJADOR EFICIENTE Y RESPONSABLE POR ALGUN OBRERO QUE YA LABORE EN LA PLANTA.

UNA VEZ QUE EL CANDIDATO CUBRE ESTOS REQUISITOS Y PREVIA LA -- APROBACIÓN DE LA EMPRESA, ÉSTE INGRESA A LABORAR A LA PLANTA - PASANDO AUTOMÁTICAMENTE A FORMAR PARTE DEL PERSONAL SINDICALIZADO, Y UBICÁNDOSE EN LA ÚLTIMA CATEGORÍA DEL ESCALAFÓN, QUE - CORRESPONDE A LA DE TRABAJADOR MANUAL Y DESEMPEÑANDO ESTAS FUNCIONES (11)

LOS CANDIDATOS QUE RESULTARON CON MAYOR CALIFICACIÓN EN LAS -- PRUEBAS, LABORAN DURANTE LOS 30 DÍAS QUE MARCA LA CLAÚSULA 24 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SI DEMUESTRA EFICIENCIA PASA A CUBRIR LA PLAZA DEFINITIVA. EN CASO CONTRARIO EL PATRÓN QUEDA EN LIBERTAD DE CUBRIR LAS VACANTES CON EL PERSONAL NUEVO QUE JUZGE CONVENIENTE PERO SIEMPRE Y CUANDO INGRESEN AL SINDICATO.

QUEDA EXPRESAMENTE ESTABLECIDO QUE EN LAS VACANTES TEMPORALES

(11) LAS CONDICIONES DE INGRESO A LA PLANTA ESTAN CONSIDERADAS EN LAS CLAUSULAS 19, 24, 25 Y 26 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (1977-1979).

QUE SE PRESENTAN, NO HABRÁ CONTRATACIONES NUEVAS, SINO QUE LA EMPRESA SE OBLIGA A CUBRIR ESTAS CORRIENDO EL ESCALAFÓN CORRESPONDIENTE, ESTE CASO ES PARA TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE PRODUCCIÓN, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO, ASÍ COMO EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DONDE EXISTEN ESTAS CATEGORÍAS, QUE QUEDARON VACANTES.

EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES QUE HAYAN PRESTADO SUS SERVICIOS A LA EMPRESA Y OCURRA UNA VACANTE DEFINITIVA SERÁ PREFERIDO PARA OCUPARLA SIN PREJUICIO DEL DERECHO PREFERENTE QUE A ELLA TIENEN LOS APRENDICES.

OTRA FORMA DE INGRESO A LA PLANTA ES COMO APRENDIZ, LAS CONDICIONES DE INGRESO ESTAN ESPECIFICADAS EN LA CLAÚSULA 27 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (1977-1979). LOS REQUISITOS QUE DEBEN CUBRIR LOS ASPIRANTES SON LOS SIGUIENTES:

- TENER LA PRIMARIA TERMINADA
- SER MAYOR DE 14 AÑOS DE EDAD Y MENOR DE 17 AÑOS.
- PRESENTAR CARTAS DE BUENA CONDUCTA, EXPEDIDAS POR LA ESCUELA DE DONDE SE EGRESA.
- APROBAR EL EXÁMEN ESCRITO A QUE SEA SOMETIDO EL ASPIRANTE.

CUBIERTOS LOS REQUISITOS POR LOS ASPIRANTES, SE CUBREN 42 PLAZAS VACANTES ANUALMENTE, EN CASO DE QUE EL NÚMERO DE SOLICITUDES REBASE LA CAPACIDAD DE ABSORCIÓN, DE APRENDICES PARA LA EMPRESA, SE HARÁ UNA SEGUNDA SELECCIÓN EN BASE A OTRO EXÁMEN A FIN DE CUBRIR SÓLO LAS PLAZAS EXISTENTES.

EL TIEMPO DE APRENDIZAJE ES DE DOS AÑOS EN LA TEORÍA Y UNO DE PRÁCTICA EN LA CATEGORÍA DE AUXILIAR. CADA AÑO SE EXAMINAN - LOS ASPIRANTES EN ASPECTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS, EN EL DEPARTA-- MENTO ASIGNADO A FIN DE CLASIFICARLOS DENTRO DE SU ESPECIALI-- DAD.

EN CASO QUE EL APROVECHAMIENTO DE EL APRENDIZ SEA MÍNIMO, ES-- TA ACTITUD CAUSA BAJA, O BIEN SE CONCEDE UNA PRÓRROGA POR UN AÑO MÁS DE APRENDIZAJE DE ACUERDO CON EL SINDICATO. SE ESTA-- BLECE TAMBIÉN, EL SALARIO QUE DEBEN PERCIBIR LOS APRENDICES, EL CUAL SERÁ EN EL PRIMER AÑO DE \$97.45; DURANTE EL SEGUNDO - AÑO EL SALARIO MÍNIMO DE LA EMPRESA Y EL TERCER AÑO EL SUELDO DE AUXILIAR.

AL TÉRMINO DEL PERIÓDO DE LA PRÁCTICA DE LOS APRENDICES LA -- EMPRESA SE RESERVA EL DERECHO DE CONTRATACIÓN DE LOS APRENDI-- CES A SU SERVICIO, PERO SE LES PREFERIRÁ EN CASO DE EXISTIR - UNA(S) VACANTE(S) DEFINITIVA EN LA CATEGORÍA H (ÚLTIMA CATEGO-- RÍA DEL ESCALAFÓN).

LOS APRENDICES QUE TERMINAN SU PERIÓDO DE APRENDIZAJE Y NO -- SEAN ABSORBIDOS POR LA EMPRESA, SE LES EXTIENDE UNA CONSTAN-- CIA DE SUS CONOCIMIENTOS Y APTITUDES EN EL DESEMPEÑO DE SU -- TRABAJO. EN EL MOMENTO DE EL RETIRO DE LA PLANTA, LA EMPRESA LES DA UNA GRATIFICACIÓN EQUIVALENTE AL IMPORTE DE NOVENTA -- DÍAS DE SALARIO QUE DEVENGAN.

LOS APRENDICES MIENTRAS ESTÉN AL SERVICIO DE LA EMPRESA GOZAN

DE LAS MISMAS PRESTACIONES QUE OTORGA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO A LOS TRABAJADORES DE BASE INCLUYENDO EL REPARTO DE UTILIDADES.

DURANTE LOS DOS PRIMEROS AÑOS DE APRENDIZAJE LA JORNADA DE TRABAJO SERÁ DE DOS HORAS MENOS QUE LA JORNADA NORMAL MISMO QUE SE INVERTIRÁN EN LA ESCUELA.

SE ESTABLECE TAMBIÉN QUE EN CASO DE VACANTES PARA APRENDIZ, EL ÚNICO FACULTADO PARA PROPONER ASPIRANTES ES EL SINDICATO, ÚNICAMENTE PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS INCLUYENDO A LOS OBREROS FALLECIDOS Y DANDO PREFERENCIA A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR ANTIGUEDAD.

EL TERCER GRUPO DE TRABAJADORES, EXISTENTE EN LA PLANTA SON LOS TRABAJADORES POR CONTRATO CIVIL, ESTOS SON CONTRATADOS DIRECTAMENTE POR EL CONTRATISTA. EL CONTRATISTA OBTIENE LAS OBRAS (TRABAJO) DE LA SIGUIENTE MANERA: EN LOS TRABAJOS POR CONTRATO CIVIL LOS MIEMBROS DEL SINDICATO TENDRÁN PREFERENCIA RESPECTO A OTRAS PERSONAS; CUANDO SUJETÁNDOSE A LAS ESPECIFICACIONES SEÑALADAS POR LA EMPRESA PRESENTEN IGUAL PRESUPUESTO.

LA EMPRESA DA A CONOCER AL SINDICATO EL RESULTADO DEL CONCURSO, EXIBIENDO LOS PRESUPUESTOS PRESENTADOS. EN LOS TRABAJOS CUYA EJECUCIÓN NO QUEDE A CARGO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO LA EMPRESA DESCUENTA A LOS CONTRATISTAS EL 3% DEL IMPORTE DE LA MANO DE OBRA POR CONCEPTO DE PAGO DE CUOTA DE TRÁNSITO.

NINGÚN CONTRATISTA PODRÁ UTILIZAR EN LOS TRABAJOS A SU CARGO PERSONAL QUE NO PERTENEZCA A LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO. EN CASO DE QUE EL CONTRATISTA SEA UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA, SEA CUAL FUERE LA CATEGORÍA QUE OSTENTE, LA EMPRESA LE CONCEDE PERMISO SIN GOZE DE SUELDO Y RESPETANDO EL ESCALAFÓN DEL DEPARTAMENTO A QUE PERTENECE DICHO TRABAJADOR, SIEMPRE Y CUANDO NO PERJUDIQUE LOS TRABAJOS DE CONSERVACIÓN Y OPERACIÓN DE LA PLANTA.

CUANDO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA POR CONTRATO CIVIL SE REQUIERAN LOS SERVICIOS DE PERSONAL TÉCNICO, ASÍ COMO MAQUINARIA O EQUIPO QUE NO TENGA DISPONIBLE LA EMPRESA O, LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, SE PUEDEN CONSEGUIR ESOS REQUERIMIENTOS Y DICHA OBRA PODRÁ CONTRATARSE CON UNA EMPRESA ESTABLECIDA, DESCONTANDO SIEMPRE AL CONTRATISTA EL 3% ANTES MENCIONADO, QUEDANDO EN ESTE CASO, LA OBRA FUERA DE LO DISPUESTO EN ESTA CLAÚSULA. (12)

LOS CONTRATISTAS DE OBRAS POR CONTRATO CIVIL, GENERALMENTE SON LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA QUE ESTÁN COLOCADOS EN LAS CATEGORÍAS MÁS ALTAS DEL ESCALAFÓN ACOMPAÑADO CON UN BUEN SUELDO Y SE DA EL CASO QUE LOS OBREROS DE BUENA POSICIÓN ECONÓMICA SON LOS DUEÑOS DE TRANSPORTES QUE LA EMPRESA RENTA PARA SU SERVICIO. POR CONSIGUIENTE LA SITUACIÓN ANTES MENCIONADA COLOCA A ESTOS OBREROS EN UNA POSICIÓN DE AMBIVALENCIA: -

(12) Así se dispone en el contrato colectivo de trabajo, (1977-1979)

TRABAJADOR ANTE LA EMPRESA Y, PATRÓN FRENTE A OTROS TRABAJADORES QUE ÉL MISMO CONTRATA PARA LAS OBRAS A SU CARGO.

4.1.2 ROTACION DE PERSONAL

LA ROTACIÓN DE PERSONAL DENTRO DE LA PLANTA SE HACE ATENDIENDO A LAS NECESIDADES DE EXPANSIÓN DE LA MISMA Y DEL PERSONAL QUE SE REQUIERE EN LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS. ÉSTA ROTACIÓN SE HACE EN ALGUNOS CASOS A PETICIÓN DE LOS TRABAJADORES, ESTO ES, LOS TRABAJADORES QUE SOLICITEN SU CAMBIO DE UN DEPARTAMENTO A OTRO, DEBERÁN TENER DOS MESES DE ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO QUE SE ASPIRA; DURANTE ESTE ENTRENAMIENTO SE CONSERVA EL ESCALAFÓN EN EL DEPARTAMENTO DEL CUAL SE PROVIENE Y SE PERCIBE EL SALARIO MÍNIMO; AL TÉRMINO DE EL ENTRENAMIENTO SE APLICA UN EXÁMEN Y DEL RESULTADO DE ÉSTE DEPENDE QUE SE OTORGE EL PUESTO QUE SE PRETENDE.

CUANDO SE REALIZA EL CAMBIO DE UN DEPARTAMENTO A OTRO, EL TRABAJADOR TRANSFERIDO DEBERÁ RENUNCIAR A LA CATEGORÍA QUE TENÍA EN EL DEPARTAMENTO QUE ABANDONA Y PLEGARSE A LA PLANTILLA DE ESCALAFÓN QUE SE TIENE EN EL DEPARTAMENTO DONDE SE INGRESA.

LA ROTACIÓN DE PERSONAL SINDICALIZADO SE PRESENTA TAMBIÉN A PETICIÓN DE LOS INGENIEROS JEFES DE DEPARTAMENTO, SUPERVISORES Y EN GENERAL PERSONAL DIRECTIVO. LAS CAUSAS DE ESTA PETICIÓN SON VARIAS: INCOMPETENCIA DEL TRABAJADOR EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO; MUESTRAS DE REBELDÍA FRENTE A LAS ÓRDENES SUPERIORES; INCOMPATIBILIDAD DE CARÁCTER CON LOS DEMÁS COMPA-

ÑEROS DE TRABAJO Y OTRAS CAUSAS. CUANDO SE PRESENTA EL CASO DE MOVILIDAD DE PERSONAL POR CUALQUIER CAUSA EL SINDICATO DEBE TENER CONOCIMIENTO PREVIO DEL CASO, PARA CUANDO SE REQUIERA SU INTERVENCIÓN.

OTRA FORMA DE MOVILIDAD DE PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA ES POR PERMUTA. LAS CONDICIONES EN QUE SE REALIZA DICHA PERMUTA SE NORMA POR LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LA CLAÚSULA 89 SE ESTABLECE: SE CONCEDEN PERMUTAS ENTRE OPERARIOS DE LA MISMA CATEGORÍA, O ENTRE TRABAJADORES DE DIFERENTE CATEGORIA SIEMPRE QUE EN ESTE CASO COMPRUEBEN QUE ESTÁN DEBIDAMENTE ENTRENADOS PARA LOS PUESTOS INVOLUCRADOS, O BIEN LO HAYAN DESEMPEÑADO VARIAS VECES DENTRO DE LOS SEIS MESES ANTERIORES. EN AMBOS CASOS SERÍA SIEMPRE QUE NO SE AFECTEN LOS SERVICIOS DE LA EMPRESA Y POR ACUERDO ENTRE ÉSTA Y LOS TRABAJADORES PERMUTANTES, SALVO LA OPOSICIÓN DEL SINDICATO.

4.2 RELACIONES HUMANAS E INDUSTRIALES EN LA PLANTA

4.2.1 RELACIONES ENTRE DIRECTIVOS Y OBREROS

A PARTIR DE LA CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS Y OBREROS POR PARTE DE LA EMPRESA, SE INICIA ENTRE AMBOS UNA RELACIÓN DE TRABAJO QUE NO SOLAMENTE SE ESTABLECE EN EL PLANO INDIVIDUAL SINO TAMBIÉN CON FRECUENCIA EN EL COLECTIVO.

CON EL FIN DE CONSOLIDAR LAS ÓPTIMAS RELACIONES HUMANAS E IN-

DUSTRIALES ENTRE DIRECTIVOS Y EMPLEADOS, LA EMPRESA HA PUESTO EN MARCHA SU POLÍTICA DENOMINADA "LA GRAN FAMILIA SOSA TEXCO-CO".

LA IMPLANTACIÓN DE ESTA POLITICA NORMA LA CONDUCTA TANTO DE DIRECTIVOS EN GENERAL, COMO EL COMPORTAMIENTO DE NIVELES INFERIORES; ÉSTO AUNADO A LA GRAN ESTABILIDAD EXISTENTE, DA COMO RESULTADO UN TIPO DE RELACIONES QUE PUEDEN CARACTERIZARSE COMO CORDIALES.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE ESTA POLÍTICA SE OBJETIVIZAN A TRAVÉS DE LA GERENCIA DE RELACIONES INDUSTRIALES, LA CUAL TIENE COMO FUNCIÓN INDUCIR AL TRABAJADOR A PONER EN PRÁCTICA TODA SU DESTREZA, HABILIDAD, CONOCIMIENTOS Y SOBRE TODO SU "BUENA VOLUNTAD" EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO. ASÍ TAMBIÉN INCITAR AL TRABAJADOR A ADOPTAR UNA POSICIÓN DE RESPONSABILIDAD, LA CUAL ES COMPARTIDA CON LOS INTERESES DE LA EMPRESA DE TAL MANERA QUE EL CUMPLIMIENTO DE SU TRABAJO DEBERÁ REALIZARSE DE MANERA EFICAZ Y ECONÓMICA. (13)

ES FRECUENTE ENCONTRAR CASOS DE COMPADRAZGO ENTRE LOS OBREROS Y EMPLEADOS CON EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE DIFERENTE JERARQUÍA, ESTA SITUACIÓN AYUDA A ESTABLECER Y PROMOVER LA COMUNICACIÓN, LA CUAL FACILITA EN EL PLANO INDIVIDUAL Y FAVORECE --

TANTO LOS ELEMENTOS QUE SE HAN MENCIONADO ANTERIORMENTE ESTO

(13) ESTA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN SE REFUERZA Y RENUEVA CONSTANTEMENTE A TRAVÉS DE UNA SERIE DE CARTELES ALLUSIVOS, PEGADOS POR TODA LA PLANTA, EN ALGUNOS DE LOS CUALES PUEDE LEERSE LA SIGUIENTE INSCRIPCIÓN: "ESTE ES TU BARCO AYUDALO A NAVEGAR", CON SU RESPECTIVA ILUSTRACIÓN,

HA LOGRADO REDUCIR A UN MÍNIMO CONSIDERABLE LAS TASAS DE AU-
SENTISMO, IRRESPONSABILIDAD FRENTE AL TRABAJO Y SE MUESTRA -
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y SE DISUELVEN LAS MANIFESTACIO--
NES DE INSATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A SU TAREA.
(14)

BAJO ESTE CONTEXTO LOS OBREROS EN GENERAL NO EXPERIMENTAN LA
NECESIDAD DE UN CAMBIO PUES LA POSICIÓN QUE CONSERVAN EN LA
PLANTA PUEDE SIEMPRE MEJORAR Y EL HECHO DE QUE NO LOGREN OB-
TENER MÁS SALARIO Y MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO ES ALGO -
PASAJERO ORIGINADO POR ALGUNA IRREGULARIDAD DE LA EMPRESA, -
SITUACIÓN QUE SIEMPRE SE RESUELVE POR LA ESTIMACIÓN DE LOS -
DIRECTIVOS DE LA EMPRESA.

POR OTRA PARTE LA COMUNICACIÓN FORMAL SE ESTABLECE DE DOS MA
NERAS: DESCENDENTE A TRAVÉS DE LAS ÓRDENES, INSTRUCCIONES -
MANUALES, CIRCULARES Y OTROS, QUE LA EMPRESA EMITE DESTINA--
DOS A LOS TRABAJADORES. Y SEGUNDO DE MANERA ASCENDENTE QUE,
CONSISTE ÚNICAMENTE EN LOS INFORMES Y REPORTES QUE LOS TRABA
JADORES RINDEN A LOS NIVELES SUPERIORES.

EN ESTE ASPECTO DE LA COMUNICACIÓN, EL MECANISMO DE SUGEREN-
CIAS Y QUEJAS DE LOS TRABAJADORES, QUE LOS ESTUDIOSOS DE LA
ADMINISTRACIÓN SUGIEREN SE INSTRUMENTE COMO VÍNCULO DE EFI--
CAZ COMUNICACIÓN, ASÍ SE PRESENTA EN LA PLANTA:

(14) EN UN SONDEO DE OPINIÓN, LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES
DECLARAN QUE SE SENTÍAN A GUSTO CON SU POSICIÓN Y, QUE
NO LES GUSTARÍA QUE LA EMPRESA CAMBIARA SU TRATO PARA -
CON ELLOS.

LAS QUEJAS DE LOS EMPLEADOS Y LOS OBREROS EN RELACIÓN CON EL TRABAJO Y/O TRATO QUE RECIBEN DE PARTE DEL PERSONAL DE CONFIANZA SE CANALIZA A TRAVÉS DEL SINDICATO.

A ESTE RESPECTO LA CLAÚSULA 55 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (1977-1979), ESTIPULA QUE LOS ASUNTOS RELACIONADOS CON LOS TRABAJADORES SE TRATARÁN ÚNICAMENTE CON LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO, O BIEN, EL PATRÓN PODRÁ LLEGAR A TENER ARREGLOS CON LOS TRABAJADORES CON LA INTERVENCIÓN SINDICAL.

POR SU PARTE, LA CLAÚSULA 85, DEL MENCIONADO CONTRATO ESTABLECE: LOS TRABAJADORES QUE SE QUEJEN ANTE EL PATRÓN DEL MAL TRATO POR PARTE DEL PERSONAL DE CONFIANZA Y COMPROBÁNDOSE EL HECHO, LA SANCIÓN PARA ESTOS EMPLEADOS SERÁ DESDE LA SUSPENSIÓN DE LABORES DURANTE OCHO DÍAS O BIEN LA RECISIÓN DEFINITIVA DEL CONTRATO, ASÍ MISMO, SI SE COMPROBEA QUE SE INMISCUYEN EN ASUNTOS DEL SINDICATO.

ÉN TANTO QUE EN EL CASO DE LAS SUGERENCIAS QUE EMITAN LOS TRABAJADORES ACERCA DE ALGUNOS ASPECTOS DE SU TRABAJO NO SE ADMITEN, NI SIQUIERA EXISTE UN MECANISMO ABIERTO QUE LAS ACOGA. LAS SUGERENCIAS EN ALGUNAS MEDIDAS ESTAN DADAS POR EL PERSONAL DE APOYO Y SUPERVISOR, Y QUE EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN RECOGE A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS, A DICHO PERSONAL. SIN EMBARGO UN NÚMERO CONSIDERABLE DE EMPLEADOS Y OBREROS AFIRMAN QUE LES GUSTARÍA OPINAR SOBRE EL TRABAJO Y

LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA SI ASÍ SE LES FUERA PERMITIDO--
(15)

4.2.2 LAS RELACIONES ENTRE LOS OBREROS

LAS RELACIONES ENTRE LOS OBREROS, SON DE COMPLETA ARMONÍA, SE PUEDE APUNTAR AQUÍ TAMBIÉN ELEMENTOS QUE NOS AYUDEN A CORROBORAR ESA CONCORDIA, TALES COMO EL LÍMITADO MOVIMIENTO DE PERSONAL, ASÍ COMO, LA ESCASA ROTACIÓN DEL MISMO HA PERMITIDO A -- LOS TRABAJADORES CONOCERSE Y CONVIVIR DURANTE MUCHO TIEMPO -- DENTRO DE LA MISMA AREA DE TRABAJO.

ADEMÁS, LA PROCEDENCIA DE LA MAYORÍA DE LOS OBREROS ES PRINCIPALMENTE DE CUATRO POBLADOS ALEDAÑOS A LA PLANTA, ESTE HECHO COADYUVA EN LA MEDIDA QUE ELLOS VIAJAN EN EL MISMO TRANSPORTE QUE LOS RECOGE AL DIRIGIRSE A LA PLANTA, Y LOS TRANSPORTA A -- SUS LUGARES DE ORIGEN.

ESTO SIN DUDA FAVORECE LAS BUENAS RELACIONES ENTRE LOS EMPLEADOS Y LOS OBREROS; ESTOS A SU VEZ SE IDENTIFICAN CON ALGÚN -- GRUPO SINDICALISTA DENTRO DE LA PLANTA O BIEN, LO ORGANIZAN Y LOS ELEMENTOS MENCIONADOS CONTRIBUYEN A CONSOLIDAR EL GRUPO -- EN TORNO A SU PREFERENCIA SINDICALISTA.

ESTE HECHO REVISTE IMPORTANCIA PARA LA VIDA SINDICAL, SOBRE -- TODO CUANDO SE APROXIMA LA FECHA DE LA ELECCIÓN DEL COMITÉ -- EJECUTIVO DEL SINDICATO, YA QUE LOS CANDIDATOS REALIZAN LABOR

(15) EL SONDEO DE OPINIÓN, REALIZADO ENTRE LOS OBREROS NO PROFUNDIZA SOBRE ESTE ASPECTO, LIMITACIÓN QUE SE HIZO PATENTE AL REDACTAR EL TRABAJO, ÚNICAMENTE SE PLANTEA A FIN DE QUE SE CONSIDERE EN ESTUDIOS POSTERIORES

DE PROSELITISMO A NIVEL DEPARTAMENTAL ATRAVÉS DE SUS SIMPATIZANTES, UTILIZANDOLOS COMO EMISARIOS DE SUS IDEALES Y PLANTEAMIENTOS FRENTE A LOS DEMÁS TRABAJADORES DE SU DEPARTAMENTO, A FIN DE CONSEGUIR SIMPATIZANTES (16)

EN ESTE CONTEXTO LA GERENCIA DE RELACIONES INDUSTRIALES A TRAVÉS DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN, ORGANIZA CURSOS DE RELACIONES HUMANAS QUE TIENEN COMO OBJETIVO FOMENTAR LAS RELACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES.

LOS CURSOS DE RELACIONES HUMANAS, ESTÁN A CARGO DE PSÍCOLOGOS CONTRATADOS EXPROFESO POR LA PLANTA. ESTOS CURSOS SE CARACTERIZAN POR SER OBLIGATORIOS PARA TODO EL PERSONAL SINDICALIZADO Y DE CONFIANZA -AUNQUE CADA TIPO DE PERSONAL LOS RECIBE POR SEPARADO-, CON DURACIÓN DE UNA SEMANA Y SE IMPARTEN EN HORAS DE TRABAJO.

LA MECÁNICA DE LOS CURSOS PUEDE DESCRIBIRSE ASÍ: ESTOS SE INICIAN CON UNA CHARLA INTRODUCTORIA A LAS RELACIONES HUMANAS, - POSTERIORMENTE LOS PSÍCOLOGOS SE VALEN DEL USO DE TÉCNICAS DE DINÁMICA DE GRUPOS, A FIN DE FAVORECER LA COMUNICACIÓN Y LA INTEGRACIÓN DEL GRUPO.

UNA VEZ QUE SE HA CONCLUIDO EL CURSO SE ENTREGAN DIPLOMAS A LOS OBREROS QUE HAYAN ASISTIDO A ÉL EN FORMA REGULAR. LA IM-

(16) PARA UNA EXPLICACIÓN MÁS AMPLIA SOBRE ESTA LABOR DE CONVENCIMIENTO, VEÁSE EL CAPITULO III, QUE CORRESPONDE A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

PARTICIÓN DE ESTOS CURSOS SE HACE EN FORMA ESPORÁDICA, ESTO ES, EL ÚLTIMO SE REALIZÓ EN 1977.

5.- INSTRUMENTAL TECNICO

LA EXPLOTACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LA MATERIA PRIMA EN ALCALIS SÓDICOS Y LA INDUSTRIALIZACIÓN DEL ALGA SPIRULINA REQUIERE DE UN ADECUADO Y EFICIENTE EQUIPO INDUSTRIAL.(17)

LA ELABORACIÓN DE ALCALIS SÓDICOS, SE LLEVA A CABO MEDIANTE LA TÉCNICA SOLVAY -DESCRITA ANTERIORMENTE-, RAZÓN POR LA CUAL LA PLANTA FUE IDEADA PARA ESTE TIPO DE PRODUCCIÓN, DISEÑADA Y EQUIPADA ATENDIENDO A LOS LINEAMIENTOS DE ESTA TÉCNICA.

5.1 LA MAQUINARIA

EL PROCESO MECÁNICO DE ESTA TÉCNICA CONSISTE EN UN CONJUNTO DE MÁQUINAS QUE BASAN SU OPERACIÓN EN LA DIVISIÓN DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS. TODO EL EQUIPO DE MÁQUINAS TRABAJA SIMULTÁNEAMENTE, RETROALIMENTÁNDOSE CON EL PRODUCTO YA ELABORADO Y ENVÍADO DE LA FASE PRODUCTIVA ANTERIOR.

EL FUNCIONAMIENTO DE GRAN PARTE DEL EQUIPO INDUSTRIAL ES REGULADO Y CONTROLADO CON ANALIZADORES AUTOMÁTICOS; ALGUNAS PARTES DE ESTE EQUIPO, POR LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LA FASE PRODUCTIVA SON SEMIAUTOMÁTICAS O BIEN, SU VERIFICACIÓN DE-

(17) EN ESTE INCISO SE CONSIDERAN ÚNICAMENTE LAS CARACTERÍSTICAS INTRINSECAS DEL EQUIPO INDUSTRIAL, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA MAQUINARIA, SIN PORMENORIZAR EN LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS QUE REALIZA CADA UNA, EN EL PROCESO PRODUCTIVO.

PENDE DE FUERZA MECÁNICA.

EL MATERIAL PREDOMINANTE EN LA CONSTRUCCIÓN DEL EQUIPO SON - ESTRUCTURAS DE ACERO, ASÍ COMO, LOS LOCALES QUE ALBERGAN LA MAQUINARIA, TUBERIA Y OTRAS INSTALACIONES SON DEL MISMO MATERIAL.

LAS MODIFICACIONES QUE HA SUFRIDO LA PLANTA PARA AUMENTAR SU CAPACIDAD PRODUCTIVA, ASÍ COMO, LAS REESTRUCTURACIONES QUE -- PERMITEN UN MAYOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES Y MAYOR EFICIENCIA DE LOS RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS, -- HAN SIDO CREADAS Y ADAPTADAS AL EQUIPO POR LOS TÉCNICOS MEXICANOS QUE LABORAN EN LA PLANTA, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES PLANTEADAS SOBRE EL MISMO PROCESO PRODUCTIVO.

A FIN DE ILUSTRAR UN CASO DE MODIFICACIÓN QUE SE HA REALIZADO EN LA PLANTA SE MENCIONA EL SIGUIENTE:

LA PRIMERA FASE DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CARBONATO DE SODIO -SODA ASH, DESCRITO EN EL PUNTO 4.1-, EN DONDE LA SALMUERA DE ÓPTIMA CONCENTRACIÓN ALIMENTA A LAS DIEZ TORRES DE CARBONATACIÓN EN DONDE SE INYECTA EN LA PARTE POSTERIOR GAS CARBÓNICO; EN ESTAS TORRES LA SALMUERA AL COMBINARSE CON EL GAS DEBE SER PREVIAMENTE PRECALENTADA Y POSTERIORMENTE ESTA MEZCLA PASA A LAS TORRES DE EVAPORACIÓN EN DONDE SE EVAPORA.

ESTA FASE DEL PROCESO REQUIERE DE UNA TEMPERATURA PARA SUS - FUNCIONES MUY ELEVADA, PARA QUE SE SATURE LA SALMUERA. LA -

PRODUCCIÓN DE CALOR, REQUIERE DE UN TRABAJO EXAUSTIVO DE LAS CALDERAS Y ASÍ MISMO, DE LAS COMPRESORAS PARA ENVIAR EL CO_2 (GAS CARBÓNICO) CALENTADO DE UNA MANERA EFICIENTE.

POR OTRA PARTE LA SALMUERA EVAPORADA REQUIERE POR ESTE MEDIO DE UN CALOR MÁS INTENSO PARA LOGRAR LA OPTIMIZACIÓN DE ESTA FASE DEL PROCESO PRODUCTIVO, LO QUE IMPLICA UN GASTO MAYOR - DE RECURSOS FINANCIEROS Y TÉCNICOS PARA ALCANZAR ESTOS NIVELES.

DESPUÉS DE REALIZAR UN ESTUDIO, QUE TUVO COMO FINALIDAD AMPLIAR LOS MÁRGENES DE APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS EXISTENTES SE LLEVARON A CABO MODIFICACIONES EN LA FASE PRODUCTIVA YA CITADA, ACORDANDO QUE LA SALMUERA PRECALENTADA EN LAS TORRES DE CARBONATACIÓN, PASARA A LAS TORRES DE EVAPORACIÓN, PARA SER EVAPORADA Y POSTERIORMENTE LLEGAR A LAS TORRES DE CARBONATACIÓN EN DONDE SE MEZCLA CON EL GAS CARBÓNICO PARA OBTENER UN MEJOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES Y REALIZARLO CON UN MODERADO GASTO DE COMBUSTIBLE PARA PRODUCIR ADECUADOS RENDIMIENTOS.

ESTE TIPO DE MODIFICACIONES AL EQUIPO INDUSTRIAL, O BIEN AL PROCESO PRODUCTIVO EN GENERAL, SE HAN REALIZADO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA, ES DECIR, QUE ESTOS SON PRODUCTO DE LA EXPERIENCIA DIARIA EN EL TRABAJO.

ESTAS MODIFICACIONES HAN SIDO UN TANTO ESCASAS, PERO NO POR ESO HAN DEJADO DE SER IMPORTANTES PARA EL DESARROLLO DE LA EM

PRESA, SIN EMBARGO SE PUEDE GENERALIZAR Y SEÑALAR QUE EL EQUIPO INDUSTRIAL EN SU ESENCIA SE CONSERVA DESDE LA INAGURACIÓN DE LA PLANTA EN 1944.

LA EXPLICACIÓN DE ESTA REALIDAD NOS LA PROPORCIONA UN INGENIERO: EL HECHO DE QUE AÚN CUANDO ESTE EQUIPO, QUE NO ES MUY MODERNO CONTINUE TRABAJANDO Y PROPORCIONANDO UTILIDADES SE DEBE A QUE EL PROCESO PRODUCTIVO ES UN PROCESO NOBLE, ES DECIR QUE ESTE NO REQUIERE DE GRANDES INVERSIONES EN TECNOLOGÍA NI EQUIPO, NO REQUIERE DE LA ATENCIÓN DE PERSONAL ALTAMENTE CALIFICADO, NI DEMANDA SERVICIOS ESPECIALES DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO Y FINALMENTE EL COSTO DE LA MATERIA PRIMA ES MUY BAJO.

POR OTRA PARTE, EL EQUIPO UTILIZADO EN LA EXPLOTACIÓN INDUSTRIAL DEL ALGA SPIRULINA, NO CORRESPONDE A LOS LINEAMIENTOS PLANTEADOS POR ALGUNA TÉCNICA EN ESPECIAL, ES DECIR, QUE TODO EL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN ES NETAMENTE MEXICANO Y EN ESPECÍFICO RESPONDE A LAS NECESIDADES DE ELABORACIÓN DEL PRODUCTO.

ESTA TÉCNICA ES EL RESULTADO DE LAS INVESTIGACIONES LLEVADAS A CABO EN LA EMPRESA SOBRE ESTE ALIMENTO TRADICIONAL (VEASE - DETALLES DE SU PROCESAMIENTO EN EL PUNTO 4.1). ESTE PROCESO PRODUCTIVO ESTA INTEGRADO TAMBIÉN POR UN CONJUNTO DE MÁQUINAS ES REGULADO Y CONTROLADO POR ANALIZADORES AUTOMÁTICOS.

REFERENTE AL MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN DEL EQUIPO, PREDOMINA EL ACERO; TAMBIÉN ALGUNOS ADITAMENTOS Y MATERIAL DE APOYO -- EXCEPTUANDO LOS INSTRUMENTOS MECÁNICOS, QUE REQUIERE EL PROCESO

SO PRODUCTIVO DEL ALGA EN SU DESARROLLO, SON DISEÑADOS Y CONFECCIONADOS EN EL MISMO DEPARTAMENTO.

ESTE EQUIPO INICIALMENTE FUE DISEÑADO PARA PRODUCIR UNA TONELADA DIARIA DE ALGA SPIRULINA SECA, POSTERIORMENTE Y EN RESPUESTA A LA DEMANDA DEL MERCADO SE AMPLIÓ LA PLANTA A FIN DE QUE PRODUJERA CINCO TONELADAS DIARIAS, CANTIDAD QUE ACTUALMENTE ESTA VIGENTE.

ESTE PROCESO PRODUCTIVO PRESENTA LAS MISMAS CARACTERISTICAS QUE LA ELABORACIÓN DE ÁLCALIS SÓDICOS, ESTO ES, QUE TAMBIÉN ESTE PROCESO ES UN PROCESO NOBLE, AUNQUE ESTE REQUIERE UN POCO MÁS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA, EQUIPO MÁS MODERNO Y UN ESCASO COSTO DE LA MATERIA PRIMA.

POR LO QUE SE REFIERE A INSTRUMENTOS Y APEROS ÚTILES EN EL PROCESO PRODUCTIVO, ESTOS PRESENTAN LA MISMA CARACTERÍSTICA DE CADUCIDAD QUE EL RESTO DEL EQUIPO INDUSTRIAL -EXCEPTUANDO EL DE DESHIDRATACIÓN DEL ALGA-, ESTO ES, LAS HERRAMIENTAS QUE SUELEN SER GRANDES, QUE TIENEN UN PRINCIPIO DE FUNCIONAMIENTO MÁS COMPLETO QUE SON MOVIDOS POR FUERZA MECÁNICA, ELÉCTRICA ETC., QUE SON MÁS QUE UN SIMPLE INSTRUMENTO MANUAL, COMO SON EL CASO DE LAS PALAS MECÁNICAS, LOS MOTORES DE GASOLINA ESTOS NO HAN SIDO REEMPLAZADOS EN MUCHO TIEMPO.

LAS HERRAMIENTAS DE USO MANUAL SON LAS QUE LLEGAN A REEMPLAZARSE CONTINUAMENTE YA SEA POR EXTRAVÍO O BIEN LA NECESIDAD DE CONTAR CON MÁS DE ELLAS, COMO SON LOS MARTILLOS, LLAVES -

INGLESAS, DESARMADORES ETC.

5.2 SISTEMA ELECTRICO QUE ALIMENTA EL EQUIPO INDUSTRIAL

LA ENERGÍA QUE CONSUME EL EQUIPO INDUSTRIAL, PROVIENE DE DOS TURBO-GENERADORES QUE SE ALIMENTAN CON EL VAPOR ENVÍADO DE LAS ONCE CALDERAS; EL VAPOR SE INYECTA TAMBIÉN A LAS TORRES DE CARBONATACIÓN Y POSTERIORMENTE PASA A LOS TURBO-GENERADORES, ESTA ROTACIÓN DE VAPOR SE HACE EN FORMA CONSTANTE; DICHA GENERACIÓN DE ENERGÍA ES CONTROLADA POR ANALIZADORES AUTOMÁTICOS.

POR CONSIGUIENTE, SE DICE QUE LA MAYORÍA DE LA ENERGÍA QUE CONSUME LA PLANTA SE PRODUCE EN EL MISMO LUGAR, SIN EMBARGO UN PEQUEÑO PORCENTAJE DE ENERGÍA SE CONSUME DE LA COMPAÑÍA DE LUZ Y FUERZA.

EN GENERAL SE PUEDE MENCIONAR QUE LOS TURBOGENERADORES, PRESENTAN LAS MISMAS CARACTERÍSTICAS QUE EL RESTO DEL EQUIPO INDUSTRIAL, ESTOS SON LOS MISMOS DESDE QUE SE PUSO EN MARCHA LA EMPRESA.

5.3 CONDICIONES DE LOS CENTROS DE TRABAJO

A FIN DE PORMENORIZAR SOBRE LAS CONDICIONES FÍSICAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO, ESTE INCISO SE ORGANIZA EN EL ORDEN ACOSTUMBRADO: PRODUCCIÓN DE ÁLCALIS SÓDICOS Y PRODUCCIÓN DE ALGA SPIRULINA, LA DESCRIPCIÓN SE HACE POR DEPARTAMENTOS CORRESPONDIENTES A LAS FASES PRODUCTIVAS Y POSTERIORMENTE SE DESCRIBEN

LOS TALLERES DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO, LOS LABORATORIOS Y FINALMENTE LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS.

LOS DEPARTAMENTOS DE PRODUCCIÓN DE ALCALIS SÓDICOS, SE LOCALIZAN JUNTO CON EL EQUIPO INDUSTRIAL EN UN ÁREA CENTRAL DEL ESPACIO QUE OCUPA LA PLANTA, DISTRIBUIDOS ESTOS SEGÚN LAS FASES DEL PROCESO PRODUCTIVO.

EN GENERAL ESTOS DEPARTAMENTOS ESTAN CONSTRUÍDOS CON ESTRUCTURAS DE ACERO Y TECHO DE LÁMINA GALVANIZADA Y SIN PAREDES QUE LO CIERREN, ESTOS DEPARTAMENTOS ESTAN CONECTADOS UNOS CON OTROS POR PASILLOS DEL MISMO MATERIAL, ALGUNOS DE ELLOS ESTAN SOSTENIDOS A DETERMINADA ALTURA COMUNICADOS CON EL PISO ANTERIOR Y SUPERIOR POR ESCALERAS DE FIERRO.

LOS LOCALES EN DONDE SE ENCUENTRAN LOS ANALIZADORES AUTOMÁTICOS DE LA MÁQUINARIA, FUERON CONSTRUÍDOS CON LADRILLO Y CONCRETO Y GENERALMENTE SE LOCALIZAN EN LA PLANTA BAJA, ESTOS SON RECINTOS CERRADOS QUE AISLAN EL RUIDO DEL EXTERIOR Y CUENTAN CON UN BANCO Y UNA MESA Y ALGUNOS CON UN ESCRITORIO Y UNA SILLA COMO ÚNICO MOBILARIO, ESTOS LOCALES SE ENCUENTRAN JUNTO AL DEMÁS EQUIPO DE PRODUCCIÓN.

PARTICULARIZANDO EL DEPARTAMENTO DE SALMUERA QUE COMPRENDE -- LAS INSTALACIONES DE EL "CARACOL", EL ÁREA DE LOS POZOS DENOMINADA "CAMPOS IX Y X", LA SECCIÓN DE POZOS LAGO Y LOS VASOS DE CULTIVO DE ALGA, SE ENCUENTRAN AL AIRE LIBRE, SIN EMBARGO TODAS ESTAS SECCIONES CUENTAN CON UN LOCAL CERRADO QUE SIRVE

DE BODEGA Y PUNTO DE REUNIÓN, LUGAR DESDE DONDE SE DISTRIBUYEN LOS TRABAJADORES A SUS TAREAS ASIGNADAS. POR CONSIGUIENTE, LAS LABORES DE ESTE DEPARTAMENTO SON A LA INTEMPERIE, SALVO EN EL CASO DEL CENTRO DEL "CARACOL", EN DONDE SE LOCALIZA EL SISTEMA DE BOMBEO QUE ES UN RECINTO CERRADO Y CUENTA CON EL MOBILIARIO QUE TIENEN OTROS DEPARTAMENTOS.

POR OTRO LADO, EL DEPARTAMENTO DE SALMUERA -DONDE LLEGAN LAS SALES DISUELTAS EN AGUA PARA PRODUCIR EL CARBONATO DE SODIO-, EL PISO SIEMPRE ESTA HÚMEDO Y EN ALGUNOS ESPACIOS SE FORMAN PEQUEÑAS LAGUNAS DE ESTA MATERIA PRIMA. A ESTA HUMEDAD SE SUMA EL INTENSO Y CONSTANTE RUIDO QUE PRODUCE LA MAQUINARIA CUANDO FUNCIONA.

EN EL DEPARTAMENTO DE BICARBONATO, SE LOCALIZAN LOS HORNOS SECADORES, ESTE DEPARTAMENTO SE ENCUENTRA SUSPENDIDO A CINCO O SEIS METROS DE ALTURA APROXIMADAMENTE Y FUNCIONA A TEMPERATURAS MUY ELEVADAS LAS QUE ALCANZAN LOS 45 GRADOS CENTÍGRADOS, AUNADO A ESTAS ALTAS TEMPERATURAS, LA MAQUINARIA PRODUCE UN RUIDO MUY INTENSO Y VIBRACIONES EN EL PISO. ADEMÁS, LA MATERIA PRIMA ÓRGANICA QUE NO LOGRA ENTRAR EN ESA FASE DEL PROCESO PRODUCTIVO SE ACUMULA EN EL PISO Y LA ESCALERA DEFORMANDO LOS PELDAÑOS.

EL DEPARTAMENTO DE ENVASE DE CARBONATO DE SODIO, SE ENCUENTRA AL FONDO DE LA PLANTA SOBRE EL NIVEL DEL PISO, ESTE LOCAL SOLO CUENTA CON UNA ESTRUCTURA DE ACERO QUE SOSTIENE EL TECHO QUE ES DE LÁMINA DE ASBESTO, ESTO ES, QUE NO CUENTA CON PAREDES Y

PUERTAS QUE CIERREN EL CUADRO.

AQUÍ EL PRODUCTO ES ENVASADO EN SACOS O VENDIDO A GRANEL, PERO COMO YA SE MENCIONÓ EN EL PUNTO 3.1, EL POLVO FINO ES EL QUE SE COMERCIALIZA, YA SEA QUE LO ENVASEN O BIEN SEA DEPOSITADO EN CAMIONES PARA SU TRANSPORTACIÓN. ÉSTE POLVO QUE POR SU FINURA, LOGRA ESCAPAR SE PROPAGA NO SOLO EN EL LOCAL SINO POR TODA LA PLANTA CON AYUDA DEL VIENTO.

LAS CONDICIONES DE LOS DEPARTAMENTOS DONDE SE ELABORA LA SOSA CAÚSTICA EN GENERAL SON LOS MENCIONADOS PARA LOS DEPARTAMENTOS DE CARBONATO DE SODIO, EN ESTOS DEPARTAMENTOS COMO SE TRABAJA CON SOSA, LOS TRABAJADORES SE EXPONEN AL RIESGO DE SUFRIR UNA QUEMADURA ASÍ COMO INHALAR EL POLVO DE CARBONATO DE SODIO.

EL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN DE ALGA SPIRULINA, CONSTA DE VARIOS RECINTOS, TODOS ELLOS CONSTRUÍDOS DE TABIQUE Y CONCRETO, DENTRO DE ESTOS SE LOCALIZA LA MAQUINARIA, LA BODEGA Y OTROS LOCALES DE USO DIVERSO.

DENTRO DE ESTOS LOCALES SE ENCUENTRA EL ATOMIZADOR -ÚLTIMA FASE DEL PROCESO PRODUCTIVO-, Y LAS OFICINAS LIMITADAS CON DIVISIONES DE TRIPLAY Y VIDRIO, CON ESTE MISMO PRINCIPIO DE DIVISIÓN SE ENCUENTRAN LOS LABORATORIOS. CABE MENCIONAR QUE ESTOS LOCALES SON MÁS O MENOS AMPLIOS Y CERRADOS -ESCASEAN LAS VENTANAS-, POCO HÚMEDOS Y CON UN RUIDO INTENSO PRODUCIDO POR LA MAQUINARIA; EL LABORATORIO Y LA OFICINA QUEDAN AISLADAS DEL -

RUIDO EN EL MOMENTO MISMO DE CERRARLOS.

POR LO GENERAL TODOS LOS DEPARTAMENTOS YA SEAN DE PRODUCCIÓN O BIEN DEL BLOQUE DE SERVICIOS CUENTAN CON UN LOCAL RECTANGULAR CONSTRUIDO DE CONCRETO, CON PEQUEÑAS VENTANAS Y PUERTA - DE ACERO EQUIPADOS CON UNA MESA Y UN BANCO LARGO CON ALGUNAS PARRILLAS ELÉCTRICAS. ESTE RECINTO LO UTILIZAN ALGUNOS DE - LOS TRABAJADORES DE ESTOS DEPARTAMENTOS COMO COMEDOR Y EN ALGUNOS CASOS ESPECIALES COMO CENTRO DE REUNIÓN.

LOS TALLERES DE CARPINTERÍA, PINTURA Y ALBAÑILERÍA, DISPONEN CADA UNO DE UN LOCAL GRANDE, CONSTRUIDO CON TABIQUE Y CONCRETO, PINTADO GENERALMENTE DE COLOR GRIS O AMARILLO, CON DOS - VENTANAS ALTAS, LA LUZ Y EL AIRE QUE PENETRAN ENTRAN POR LA PUERTA PRINCIPAL QUE GENERALMENTE SIEMPRE ESTA ABIERTA.

EN EL CASO DEL TALLER MECÁNICO Y EL ELÉCTRICO, AMBOS SE ENCUENTRAN EN UN SOLO LOCAL DIVIDIDO POR UNA TELA DE ALAMBRE, ESTOS PRESENTAN LAS MISMAS CARACTERISTICAS FÍSICAS QUE LOS - TALLERES ANTES DESCRITAS.

EL LABORATORIO CENTRAL ESTA UBICADO CERCA DE LOS DEPARTAMENTOS DE PRODUCCIÓN DE CARBONATO DE SODIO Y SE ASIENTA EN UN - LOCAL GRANDE CONSTRUIDO TAMBIÉN DE TABIQUE Y CONCRETO CERRADO COMPLETAMENTE.

LOS LOCALES QUE OCUPAN LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS, AL IGUAL QUE LAS QUE OCUPAN EL TALLER MECÁNICO Y EL ELÉCTRICO, PRESENTAN ECONOMÍA DE ESPACIO ESTO ES, LOS ESCRITORIOS DE LOS EM--

PLEADOS OCUPAN CIERTO ESPACIO, A ESTE SE CIRCUNSCRIBE EL AREA QUE TIENEN PARA LABORAR, EXISTE ENTRE CADA HILERA DE ESCRITORIOS UN PASILLO, POR TANTO SE PUEDE DECIR QUE HAY HACINAMIENTO.

DENTRO DE ESTOS MISMOS LOCALES HAY CUBÍCULOS CON DIMENSIONES PEQUEÑAS, DIVIDIDOS CON TRIPLAY Y VIDRIO QUE SON OCUPADOS POR EL PERSONAL DE MAYOR JERARQUÍA; LAS OFICINAS QUE OCUPAN LAS GERENCIAS SON POR LO GENERAL RECINTOS MAS AMPLIOS CON MOBILIARIO Y ACCESORIOS DE LUJO, ESTA UTILERIA VARIA DE ACUERDO A LA JERARQUÍA DE QUE SE TRATE.

UNA CARACTERISTICA GENERAL DE LA PLANTA ES LA LIMPIEZA Y, LA EXISTENCIA DE MUY POCOS ESPACIOS DEDICADOS A LAS AREAS VERDES.

5.4 SEGURIDAD INDUSTRIAL

LA CONSERVACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO DENTRO DE LA PLANTA ES RESPONSABILIDAD DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE, EN EL CUAL FUNJE COMO JEFE DE DEPARTAMENTO UN INGENIERO QUÍMICO, ACTUALMENTE ESTE PUESTO LO OCUPA UN TRABAJADOR QUE HA ADQUIRIDO EXPERIENCIA EN EL AREA A TRAVÉS DE LOS AÑOS QUE HA LABORADO EN ELLA, ESTO ES PARA EL AÑO DE 1979.

LAS METAS QUE MARCA LA DIRECCIÓN DE ESTE DEPARTAMENTO ESTAN APOYADOS POR LOS TRABAJADORES QUE HAN ADQUIRIDO ALGUNOS CONOCIMIENTOS EN LAS TAREAS RUTINARIAS QUE DESEMPEÑAN, LOS QUE EN

LA MAYORÍA DE LOS CASOS NO SON TAREAS CREATIVAS SINO TAREAS - REPETITIVAS Y MECÁNICAS.

LAS PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA ESTE DEPARTAMENTO SON:

- A) INSPECCIONAR EL USO ADECUADO DEL EQUIPO DE SEGURIDAD
- B) INSTALAR, REPONER Y VIGILAR LAS GUARDAS DEL EQUIPO INDUSTRIAL. (18)
- C) DISEÑAR, DISTRIBUIR SEÑALES PREVENTIVAS EN CADA ZONA DE TRABAJO (19)
- D) ELABORAR UN SISTEMA DE ESTADÍSTICAS SOBRE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO DE CUALQUIER ÍNDOLE (20)
- E) PROMOVER CAMPAÑAS CONTINUAS SOBRE SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (21)

(18) EN TODA LA MAQUINARIA DONDE EXISTEN ENGRANES, POLEAS, MOTORES, BANDAS, ETC., SE ENCUENTRAN PROTEGIDOS POR UNA "GUARDA" QUE ES UNA CUBIERTA DE ACERO QUE TAPA TOTALMENTE LA PIEZA.

(19) LOS CARTELES ALUSIVOS A SEGURIDAD, YA SEAN SEÑALES PREVENTIVAS O BIEN, ANUNCIANDO EL EQUIPO DE SEGURIDAD QUE DEBE USARSE AL PENETRAR A CADA AREA DE TRABAJO, SON DISEÑADOS ESPECIALMENTE POR EL DEPARTAMENTO DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE SEGURIDAD EN CADA UNA DE ELLAS, ACTUALMENTE EXISTEN APROXIMADAMENTE 55 CARTELES CON INSCRIPCIONES DIFERENTES.

(20) EL DEPARTAMENTO LLEVA A CABO UN CONTROL ESTADÍSTICO SOBRE LOS ACCIDENTES OCURRIDOS EN LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS ASI COMO, LAS ESTADISTICAS DE LAS INCAPACIDADES MÉDICAS SU CAUSA Y SU DIAGNÓSTICO.

(21) EL RECURSO PEDAGÓGICO MÁS COMUNMENTE UTILIZADO PARA LA REALIZACIÓN DE ESOS FINES SON POR UN LADO, LA DISTRIBUCIÓN PERIÓDICA Y CONSTANTE DE CARTELES ILUSTRADOS ALUSIVOS A LA SEGURIDAD, Y POR OTRO LADO LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE PREMIOS Y RECOMPENSAS CON EL OBJETO DE DISMINUIR EL INDICE DE ACCIDENTES Y, SE LLEVAN A CABO PLATICAS RELÁMPAGO Y PELÍCULAS SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

F) DISEÑAR E IMPLEMENTAR PLANES DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (22)

POR OTRA PARTE, LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE, CONSTITUYE UN ÓRGANO MÁS DE APOYO A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD; ESTA COMISIÓN ESTA INTEGRADA POR TRES MIEMBROS QUE SON: UN INGENIERO, UN TRABAJADOR Y UN MIEMBRO -- DEL COMITE EJECUTIVO DEL SINDICATO.

LAS PRINCIPALES FUNCIONES QUE ESTA COMISIÓN DESEMPEÑA SON:

- PROGRAMAR Y EFECTUAR RECORRIDOS PERIÓDICOS DE INSPECCIÓN -- POR LA PLANTA A FIN DE DETECTAR POSIBLES ANOMALIAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.
- REUNIRSE CON EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO PARA DISCUTIR LAS FALLAS ENCONTRADAS.
- SUGERIR LAS POSIBLES SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS ENCONTRADOS

5.4.2 EQUIPO DE SEGURIDAD

COMO MEDIDA PREVENTIVA, LA EMPRESA DOTA AL TRABAJADOR DE UN -- EQUIPO DE SEGURIDAD, EL USO DE DICHA INDUMENTARIA ES OBLIGATORIO PARA TODO EL PERSONAL DE PRODUCCIÓN; ESTE EQUIPO CONSTA -- DE UN JUEGO DE CAMISA Y PANTALÓN CONFECCIONADOS EN TELA DE ALGODÓN CASCO PROTECTOR PARA LA CABEZA, LENTES POLARIZADOS QUE CUBREN TODA LA ZONA DE LOS OJOS Y BOTAS DIALÉCTRICAS QUE TAPAN

(22) ACTUALMENTE EL DEPARTAMENTO HA ADAPTADO A SUS PLANES DE TRABAJO UNA TÉCNICA AMERICANA LLAMADA "CONTROL DE DAÑOS" A TRAVÉS DE LA CUAL SE PRETENDE LOGRAR UN MAYOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES CON UN MÍNIMO DE RIESGO.

CASI TODA LA PIERNA.

AL USO DE ESTE MÍNIMO DE SEGURIDAD SE LE AGREGA LA UTILIZACIÓN DE EQUIPO ADICIONAL, EL CUAL VARIA DE ACUERDO A LAS CONDICIONES DEL CENTRO DE TRABAJO DE QUE SE TRATE, Y PUEDEN SER "OREJERAS" QUE SON UN PROTECTOR PARA LOS OÍDOS, MASCARILLAS, BOTAS DE HULE, GANTES ETC.

EL USO ADICIONAL DE EQUIPO DE SEGURIDAD, RESULTA UN TANTO MOLESTO E INCÓMODO NO PERMITIENDO LA FÁCIL MOVILIDAD EN CIERTAS PARTES DEL CUERPO DONDE SE LLEVAN -OPINAN ALGUNOS OBREROS-, Y OPTAN POR UTILIZAR PROTECTORES INADECUADOS PERO QUE LES PERMITE MAYOR LIBERTAD EN SUS MOVIMIENTOS, O BIEN, PUEDE DARSE EL CASO QUE SE CAREZCA DE DICHO EQUIPO CON ALTO RIESGO DE SUFRIR ALGUNA INTOXICACIÓN GRADUAL O ALGUNA LESIÓN.

ASÍ POR EJEMPLO LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y DE PRODUCCIÓN EN DONDE EL RUÍDO ES MUY INTENSO, EN EL PRIMER CASO, ES MUY RARO VER QUE UN TRABAJADOR UTILICE LAS OREJERAS PARA PROTEGER SUS OÍDOS, PREFIEREN EL USO DE TAPONES HECHOS DE ALGODÓN Y, EN EL SEGUNDO CASO NO SE PROVEE A LOS TRABAJADORES DE DICHAS OREJERAS, ES DECIR, ESTOS TRABAJADORES LABORAN SIN ALGUNA PROTECCIÓN EN SUS OÍDOS.

LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LAS INSTALACIONES DE EL CARACOL, Y EN LOS VASOS DE CULTIVO DEL ALGA SPIRULINA HACEN LA LIMPIEZA DE ESTAS INSTALACIONES, Y EN EL CASO QUE RECOGAN LAS "NATAS" - (ACUMULACIÓN EN LA SUPERFICIE DEL AGUA DE MATERIA PRIMA), SE -

INTRODUCEN EN LOS VASOS PARA REALIZAR SU TAREA SIN NINGUN EQUIPO ESPECIAL DE PROTECCIÓN Y EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS SIN ROPA DE NINGUNA CLASE.

LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ENVASE, ESTAN EN CONTACTO DIRECTO CON EL POLVILLO FINO DE CARBONATO DE SODIO, POR LO TANTO SE LES DESIGNA EL USO DE MASCARILLAS, EN ALGUNOS CASOS SE DISPONE DE ELLAS, PERO LA MAYORÍA USA UNA FRANELA QUE LES CUBRE LA NARIZ Y LA BOCA, DEJANDO DESPROTEGIDOS LOS OJOS Y CON RIESGO DE ASPIRAR EL POLVO, LO CUAL AL HACERLO DIFICULTA LA RESPIRACIÓN.

LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE SOSA CAÚSTICA, TAMPOCO UTILIZAN EQUIPO ESPECIAL DE SEGURIDAD, AQUÍ POR LAS CARACTERÍSTICAS DEL MATERIAL QUE SE MANEJA LOS TRABAJADORES ESTÁN EXPUESTOS AL RIESGO DE SUFRIR ALGUNA QUEMADURA. PREVIENDO CASOS DE QUEMADURAS SE HAN INSTALADO COMO ÚNICO RECURSO DE SEGURIDAD, UNAS REGADERAS DE AGUA FRÍA QUE FUNCIONAN EN CASO DE EMERGENCIA.

ESTE DEPARTAMENTO, AUN CUANDO SUS FUNCIONES SON LAS DE SUPERVISAR EL USO DEL EQUIPO DE SEGURIDAD PASAN POR ALTO LAS ANOMALIAS QUE HEMOS SEÑALADO EN CUANTO SE REFIERE A LA UTILIZACIÓN Y CARENCIA DE DICHO EQUIPO.

POR OTRA PARTE, EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD HA IMPLEMENTADO UN SISTEMA DE "PREMIOS DE SEGURIDAD", COMO UNA TÉCNICA PARA PROMOVER LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO. ÉSTOS PREMIOS HAN ADQUIRI

DO TAL IMPORTANCIA QUE SON OBJETO DE NEGOCIACIÓN EN LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LOS PREMIOS SON EN EFECTIVO Y SE DISTRIBUYEN POR DEPARTAMENTO GANADOR CADA SEMESTRE.

EL REQUISITO PARA ENTREGAR UN PREMIO DE SEGURIDAD, ES QUE EL DEPARTAMENTO DE QUE SE TRATE, NO HAYA TENIDO ACCIDENTES DE CUALQUIER ÍNDOLE, CON CUALQUIER ÍNDICE DE GRAVEDAD E INDEPENDIENTEMENTE DE SU CAUSA. SIN EMBARGO LA INSTAURACIÓN DE ESTE MECANISMO, NO HA DISMINUÍDO DRÁSTICAMENTE EL ÍNDICE DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

ANTES BIEN, ESTE PREMIO HA PROMOVIDO EL ENCUBRIMIENTO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS, PUES CON EL AFÁN DE CONSEGUIR EL PREMIO, LOS OBREROS DEL DEPARTAMENTO EN CUESTIÓN, SE PONEN DE ACUERDO CON EL ACCIDENTADO, NO REPORTAN EL INCIDENTE AL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD, SALVO LOS CASOS EN QUE LAS LESIONES SEAN GRAVES. POR OTRO LADO, ESTOS PREMIOS INVITAN A LA COMPETENCIA ENTRE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS DE LA PLANTA, LO QUE CONTRIBUYE TAMBIÉN A QUE SE MANTENGAN OCULTOS LOS ACCIDENTES OCURRIDOS.

6.- LOS CONOCIMIENTOS

UNA ELEVADA PROPORCIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO POR SOSA TEXCO ES PERSONAL NO CALIFICADO (DE ORIGEN CAMPESINO GENERALMENTE), QUE SE HA FORMADO EN EL TRABAJO RUTINARIO COMO OBREROS ASALARIADOS, ESTO ES, CONOCEN BIEN SU TAREA A FUERZA DE PRAC-

TICARLA COTIDIANAMENTE, LO QUE LOS CAPACITA PARA COMPRENDER, AFRONTAR Y SUPERAR LAS DIFICULTADES QUE SURGEN EN LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO.

6.1 PRINCIPALES CARACTERISTICAS

DE ACUERDO CON LAS ESTADISTICAS QUE ELABORA EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN DE LA PLANTA, EL 8% DE EL PERSONAL ES ANALFABETA, EL 55% HA TERMINADO EL CICLO DE EDUCACIÓN PRIMARIA, EL 20% HAN APROBADO ALGÚN GRADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA O LA HA TERMINADO COMPLETAMENTE Y EL 17% RESTANTE HA CURSADO ALGUNA CARRERA TÉCNICA U OTRA, O APROBADO ALGÚN CICLO DE ESTA ESPECIALIDAD.

ESTAS CARACTERÍSTICAS DEL NIVEL DE INSTRUCCIÓN EN LA PLANTA, CORRESPONDEN AL PERSONAL SINDICALIZADO QUE SE ENCUENTRA TANTO EN PRODUCCIÓN COMO EN EL AREA ADMINISTRATIVA Y EXCLUYENDO AL PERSONAL QUE ESTA EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y A LOS ENCARGADOS DE LA SUPERVISIÓN, DIRECCIÓN CONTROL E INVESTIGACIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO, LOS QUE SON PROFESIONISTAS DE DIFERENTES ESPECIALIDADES: INGENIEROS QUÍMICOS, CIVILES, BIQUÍMICOS, CONTADORES Y ADMINISTRADORES.

LA PRÁCTICA DE LAS TAREAS LABORALES ES REPETITIVA Y RUTINARIA "SIEMPRE HAY QUE HACER LO MISMO", CUIDANDO SIEMPRE LAS MISMAS PIEZAS DE LA MAQUINARIA, QUE SIEMPRE ESTEN BIEN ENGRASADAS, QUE FUNCIONEN BIEN, QUE EL CALOR SEA SIEMPRE EL CORRECTO Y, ASÍ SIEMPRE.....SI HE IDO A OTROS DEPARTAMENTOS A SU--

PLIR COMPAÑEROS QUE FALTAN O CON MOTIVO DE APRENDER COMO SE -
MANEJA OTRA MÁQUINA PARA EL ESCALAFÓN...PERO NO SE COMO FUN--
CIONA TODO".

EN EL PÁRRAFO ANTERIOR, SE DESCRIBE LA OPINIÓN CASI GENERALIZA
DA DE LOS OBREROS, EN LA QUE SE EVIDENCIA LA EXISTENCIA DE LA
DIVISIÓN DEL TRABAJO CON SU CONSECUENTE DIVISIÓN DEL CONOCI---
MIENTO, ES DECIR, QUE LA EMPRESA SOLO PERMITE Y AYUDA PARA LO-
GRAR QUE EL OBRERO ADQUIERA UN "OFICIO" Y QUE SE ADAPTE A LAS
NECESIDADES DE LA PRODUCCIÓN.

TAN ES ASÍ QUE, LA EMPRESA ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD PARA --
QUE LOS DISTINTOS JEFES DE DEPARTAMENTO, PROPORCIONEN TODAS -
LAS EXPLICACIONES SOBRE LA MAQUINARIA Y SU MANEJO QUE LES SEAN
SOLICITADAS POR LOS TRABAJADORES. LAS INDICACIONES SE HARÁN -
PREFERENTEMENTE POR ESCRITO PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SU TRA-
BAJO Y EN CASO DE QUE SEAN APARATOS NUEVOS SE LES PROPORCIONA-
RÁ A LOS OPERADORES CURSOS DE CAPACITACIÓN SOBRE SU MANEJO (23)

PARA EL PERSONAL PROFESIONISTA QUE LABORA EN LA PLANTA, TAM---
BIÉN EXISTEN LAS LIMITANTES DE LA DIVISIÓN DE TRABAJO, AUNQUE
CON ALGUNAS VARIACIONES PUES, ESTE PERSONAL A PESAR DE OCUPAR
UN PUESTO QUE RECLAMA MAYOR RESPONSABILIDAD TÉCNICA Y ADMINIS-
TRATIVA, ESTÁN SUJETOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, A REPE--
TIR SU TAREA.

(23) ESTAS DISPOSICIONES ESTAN CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLEC-
TIVO DE TRABAJO,

6.2 DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

LA CAPACITACIÓN A LOS OBREROS SE CANALIZA A TRAVÉS DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO UBICADO EN LA PLANTA.

ESTE DEPARTAMENTO ESTABLECE COMO SUS OBJETIVOS:

- A) IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN A TODOS NIVELES
- B) ELEVAR EL NIVEL ACADÉMICO DE LOS TRABAJADORES QUE LO SOLICITEN
- C) ORGANIZAR, PLANEAR Y DIRIGIR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA PRODUCCIÓN.

COMO UNA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN, EL DEPARTAMENTO ELABORÓ Y DISTRIBUYÓ ENTRE LOS TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN UNAS CUARTILLAS EN LAS QUE ILUSTRA DE MANERA SENCILLA Y MUY ELEMENTAL, LOS INSTRUMENTOS QUE SE MANEJAN, LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS, SU COMPOSICIÓN Y EQUIVALENCIA QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO PRODUCTIVO.

ESTE DEPARTAMENTO ORGANIZA TAMBIÉN CURSOS DE CAPACITACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN DESTINADO AL PERSONAL DE PRODUCCIÓN: JEFES DE DEPARTAMENTO, JEFES DE TURNO Y EN GENERAL TODO EL PERSONAL QUE CUMPLE FUNCIONES DE COORDINACIÓN Y DIRECCIÓN EN EL PROCESO PRODUCTIVO.

EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN PROMUEVE ESTOS CURSOS PERO NO LOS IMPARTE, DELEGA ESTA RESPONSABILIDAD EN LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE SICÓLOGOS ÉSTA TAMBIÉN LE PROPORCIONA ASESORIA EN

LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL DEPARTAMENTO.

ESTOS CURSOS NO SON MUY FRECUENTES, ES DECIR, QUE EL ÚLTIMO - REGISTRADO TUVO LUGAR EN LA CIUDAD DE MÉXICO EN 1977, CON DURACIÓN DE UNA SEMANA.

OTRO ASPECTO INTEGRANTE DEL PROGRAMA DE ESTE DEPARTAMENTO, ES LA "CAMPAÑA DE ALFABETIZACIÓN", CONSTITUÍDA POR CURSOS QUE IMPARTEN MAESTROS CONTRATADOS EXPROFESO.

EL CURSO SE PROGRAMA CON DURACIÓN DE TRES MESES A RAZÓN DE -- UNA HORA DIARIA, DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, LA ASISTENCIA A ESTOS CURSOS NO ES REGULAR, DEBIDO A QUE QUIENES REQUIEREN ESTE TIPO DE SERVICIOS SON EN GENERAL PERSONAS MAYORES QUE SE MUESTRAN RENUENTES A LOS CURSOS Y LENTAMENTE, AVANZAN.

SE IMPARTEN CURSOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA DESTINADAS A LOS OBREROS QUE DESEEN INICIAR O BIEN TERMINAR ALGUNA - DE LAS DOS OPCIONES EDUCATIVAS.

ESTOS GRUPOS SON IMPARTIDOS POR MAESTROS MISMOS QUE EN OCASIONES ATIENDEN LOS CURSOS DE ALFABETIZACIÓN. LA ASISTENCIA A - AMBOS SISTEMAS ACADÉMICOS ES MÁS REGULAR Y NUTRIDA QUE EN EL OTRO CURSO MENCIONADO; ESTOS CURSOS TIENEN DURACIÓN DE SEIS - MESES DURANTE UNA HORA DIARIA. TODOS LOS CURSOS SE IMPARTEN EN LA PLANTA, DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO.

A LOS CURSOS DE PRIMARIA, ASISTEN TAMBIÉN LOS HIJOS DE LOS -- TRABAJADORES QUE NO FUERON INSCRITOS EN ALGUNA OTRA ESCUELA -

PRIMARIA.

EXISTEN OTROS PROGRAMAS DE BECAS, TENDIENTES A MEJORAR EL NIVEL ACADÉMICO Y TÉCNICO DE LOS TRABAJADORES Y QUE BENEFICIAN TAMBIÉN A LOS HIJOS DE ESTOS. SIN EMBARGO ESTAS BECAS NO SON MANEJADAS POR EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN, SINO POR LA EMPRESA COMO PARTE DE LOS CONVENIOS CONTRACTUALES.

EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN, COMO INTEGRANTE DE LA GERENCIA DE RELACIONES INDUSTRIALES, APOYA CON PLANES CONCRETOS, - LAS DIRECTRICES DE LA POLÍTICA GERENCIAL, ESTO ES, EL DEPARTAMENTO SE ENCARGA DE LA PROMOCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS CURSOS DE RELACIONES HUMANAS DESCRITAS EN EL PUNTO 4.2.2

COMO ÚLTIMO PUNTO DEL PLAN DE TRABAJO DE ESTE DEPARTAMENTO SE ENCUENTRA EL DISEÑO, ELABORACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DESTINADO AL -- PERSONAL DE CONFIANZA, ESPECIALMENTE AL QUE LABORA EN PRODUCCIÓN.

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO EMITE SU OPINIÓN ACERCA DE LA NUEVA ORIENTACIÓN QUE SE LE ESTA DANDO A LA CAPACITACIÓN; "ACTUAL-- MENTE SE ESTA BUSCANDO LA COOPERACIÓN DEL PERSONAL INVOLUCRADO, DEMANDANTE DE CAPACITACIÓN PARA ELABORAR LOS PROGRAMAS... ANTES SE HACÍAN ESTOS AL VAPOR, NO SE PREGUNTABA, NI NADIE SU GERÍA SOBRE ÉSTO Y LA CAPACITACIÓN SE DABA ASÍ..."

BAJO ESTE CONTEXTO, CON EL OBJETO DE RECABAR MATERIAL SOBRE - EL CUAL BASAR LOS LINEAMIENTOS DE CAPACITACIÓN, EL DEPARTAMEN

TO ENVIA CUESTIONARIOS AL PERSONA SUPERVISOR DE LA PRODUCCIÓN, GERENTES Y JEFES DE DEPARTAMENTO.

EL CUESTIONARIO QUE SE LES ENVÍA AL PERSONAL SUPERVISOR, ESTÁ ESTRUCTURADO CON PREGUNTAS ABIERTAS, TENDIENTES A MEJORAR EL NIVEL ADMINISTRATIVO, MEJORAR LA CAPACIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES, DETERMINAR OBJETIVOS, PARA OBTENER RESULTADOS Y MEJORAR LA DIRECCIÓN.

7.- LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

LA EMPRESA BASA LA ORGANIZACIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO, EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS ENTRE TODO EL PERSONAL QUE LABORA EN ELLA, DE ACUERDO A LAS DIFERENTES FASES DE LA PRODUCCIÓN. DICHA FRAGMENTACIÓN ESPECIALIZADA DETERMINA LA OCUPACIÓN DE PUESTOS EN : GERENTES, SUPERVISORES, ADMINISTRADORES, OPERADORES, MECÁNICOS, OFICINISTAS, CONTADORES, VIGILANTES Y OTROS.

7.1 DIVISION DEL TRABAJO PRODUCTIVO Y DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO.

LA DIVISIÓN DEL TRABAJO DENTRO DE LA EMPRESA IMPLICA LA DISTRIBUCIÓN SISTEMÁTICA Y PROGRAMADA DEL TRABAJO ENTRE LOS AGENTES QUE PARTICIPAN DE UNA MANERA DIRECTA O INDIRECTA EN EL PROCESO PRODUCTIVO, ES DECIR, QUE ESTA ORGANIZACIÓN DELIMITA LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN LAS PERSONAS EN LA PRODUCCIÓN Y EL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA ADMINISTRACIÓN.

LA DIRECCIÓN, CONTROL Y PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y

MATERIALES EN FUNCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y, DE ACUERDO CON LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA, ESTA DIRECCIÓN ÚNICAMENTE CORRESPONDE A LOS PROPIETARIOS O EN SU CASO A LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA EJERCERLA.

LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, ES DECIR, LA COORDINACIÓN, PLANEACIÓN, DIRECCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DE LOS OBREROS, REQUIERE DE PERSONAL ESPECIALIZADO EN DIFERENTES NIVELES DE LA ADMINISTRACIÓN, DICHS EJECUTIVOS SUPERVISAN LAS FAENAS, PLANEAN LA PRODUCCIÓN, REALIZAN INVESTIGACIONES DE -- MERCADO, SE ENCARGAN DE PLANTEAR Y EJECUTAR LAS POLITICAS SALARIALES, ESTABLECEN LA JORNADA DE TRABAJO Y SUS DIFERENTES -- HORARIOS, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA PRODUCCIÓN, IMPO-- NEN LOS LINEAMIENTOS DISCIPLINARIOS, DICTAMINAN LAS CONDICIO-- NES DE TRABAJO ETC.,

RETOMANDO LO ANTERIOR, LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS SOLO COM-- PETEN AL DUEÑO DEL CAPITAL Y, SE EXCLUYE DE ESTA PRÁCTICA A -- LOS OBREROS Y EMPLEADOS, QUIENES SE ABOCAN ÚNICAMENTE A CUM-- PLIR CON LAS TAREAS QUE ESTAN ESPECIFICADAS EN LA "HOJA DE DE-- BERES".

LOS OBREROS SINDICALIZADOS ADSCRITOS A CUALQUIER LABOR ESPE-- CÍFICA DENTRO DEL PROCESO PRODUCTIVO, POSEEN UNA HOJA DE DEBE-- RES, EN ESTA HOJA APARECE UNA RELACIÓN DETALLADA DE LAS LABO-- RES QUE HAN DE DESEMPEÑAR EN CADA UNO DE SUS PUESTOS ASIGNA-- DOS DE ACUERDO CON EL ESCALAFÓN Y LA CATEGORIA QUE OSTENTA,

POR CONSIGUIENTE, SE ESTABLECE DE MANERA IMPLICITA QUE LOS -- OBREROS NO PUEDEN INTERVENIR EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA, AUNQUE EN UN SONDEO DE OPINIÓN, LOS MISMOS OBREROS OPINARON DE LA SIGUIENTE MANERA:

LOS OBREROS EN UNA PROPORCIÓN CONSIDERABLE OPINAN QUE LES GUSTARÍA QUE LA EMPRESA TOMARA EN CUENTA SU OPINIÓN AL LLEVAR A CABO SUS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS, "ASÍ SE MEJORARÍA EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES; CONOCERIAMOS COMO FUNCIONA Y COMO VALORAN EL TRABAJO Y, PORQUE ASÍ DEBERÍA HACERLO". EMPERO ALGUNOS OPINAN "NO ESTAMOS PREPARADOS PARA INTERVENIR EN LA ADMINISTRACIÓN, PERO SI TUVIERAMOS CONOCIMIENTOS NOS GUSTARÍA OPINAR".

ESTE SONDEO DE OPINIÓN, MUESTRA EL INTERÉS DE LOS OBREROS POR CONOCER LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA, LO CUAL SE PUEDE INTERPRETAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

- A) SI, EN EFECTO, SE LLEVARA A CABO ESTA INTERVENCIÓN, MEJORARÍA CONSIDERABLEMENTE EL TRABAJO, RESULTARÍA POR TANTO MÁS -- EFICIENTE, EN LA MEDIDA QUE SON LOS OBREROS LOS QUE ESTAN EN CONTACTO DIRECTO CON EL PROCESO PRODUCTIVO Y CONOCEN LA MECÁNICA DE DICHO PROCESO EN EL PUESTO QUE DESEMPEÑAN.
- B) ESTA INTERVENCIÓN, PODRÍA SER UTILIZADA COMO UN MECANISMO MÁS DE IDENTIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS OBREROS CON RESPECTO A LA PLANTA.
- C) LOS OBREROS Y EMPLEADOS DE LA PLANTA IRÍAN GRADUALMENTE --

ADENTRÁNDOSE EN SU REALIDAD, CONOCERÍAN LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA PLANTA Y TOMARÍAN CONCIENCIA DE LA POSICIÓN QUE OCUPAN DENTRO DE LA ESTRUCTURA DE TRABAJO.

7.1.1 EL ESCALAFON

LAS TAREAS CONCRETAS QUE REALIZAN LOS OBREROS Y EMPLEADOS, NO IMPLICAN EN SI UNA ESPECIALIZACIÓN DE QUIEN LAS EJERCE, ESTO ES, NO HAY UNA RELACIÓN ESTRICTA DEL PERSONAL QUE LABORA EN - LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS DE LA PLANTA DE ACUERDO A SU CAPACIDAD, HABILIDAD Y DESTREZA, ASI COMO, DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS EN ALGUNOS CASOS. LA DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL SE HACE DE ACUERDO CON EL ESCALAFÓN, SOBRE EL CUAL SE CREAN DERECHOS POR EL TIEMPO QUE SE LLEVA DESEMPEÑANDO EL PUESTO.

ESTO ES, EL ESCALAFÓN SE CREA POR ANTIGUEDAD DE INGRESO A LA PLANTA Y POR ANTIGUEDAD DE INGRESO AL DEPARTAMENTO DE QUE SE TRATE.

"EL ESCALAFÓN ES UN DERECHO DE LA PARTE OBRERA, POR LO CUAL - LE CORRESPONDE AL SINDICATO PRESENTAR LOS MOVIMIENTOS NECESARIOS POR CAUSA DE VACANTES, PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN O POR - CUALQUIER OTRO MOTIVO". (24) ESTA DISPOSICIÓN SE ENCUENTRA ESTIPULADA EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN EL CUAL SE ESTABLECE TAMBIÉN, UN RÉGIMEN ESCALAFONARIO PARA QUE DE ACUERDO A ESTE SE LLEVEN A CABO LOS ASCENSOS DE LOS TRABAJADORES.

(24) EL ESCALAFÓN, FRACCIÓN V, CLAÚSULA No. 1 DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

EL ESCALAFÓN SE FORMA POR ANTIGUEDAD DE CATEGORIA Y DENTRO DE LA RAMA DE CADA ESPECIALIDAD, EN CASO DE IGUALDAD DE ANTIGUEDAD DE CATEGORIA ENTRE DOS TRABAJADORES O MÁS -PARA CONSIDERARSE LOS ASCENSOS-, SE RECURRIRÁ A LA ANTIGUEDAD DE DEPARTAMENTO Y EN CASO DE IGUALDAD EN AMBAS ANTIGUEDADES SE RECURRIRÁ A LA CAPACIDAD DE LOS PROPUESTOS A OCUPAR LA VACANTE (25).

LA IMPOSICIÓN DE ESTE "ESCALAFÓN CIEGO", IMPUESTO POR LA EMPRESA Y CORROBORADO POR EL SINDICATO, TRAE GRAVES CONSECUENCIAS PARA FINES DE ASCENSO Y DESARROLLO PROFESIONAL. UN OBRERO OPINA ASÍ DE LA SITUACIÓN: "EL ESCALAFÓN DISPUESTO DE ESTA MANERA SE TORNA EN UNA SERIA TRABA PARA LAS PERSONAS CON PREPARACIÓN Y APTITUDES PARA EL DESEMPEÑO DE TAL O CUAL TRABAJO, NO PUEDEN CONSEGUIR EL PUESTO SOLO POR ESTAS COSAS, TIENEN -- QUE ESPERAR EN OCASIONES AÑOS PARA LOGRAR UN ASCENSO ECONÓMICO O PROFESIONAL.

LOS CASOS DE ASCENSO O CORRIDA DE ESCALAFÓN -SE ESTIPULA EN LA CLAÚSULA QUINTA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN ESTOS TÉRMINOS-, "LOS DERECHOS DE ANTIGUEDAD Y ESCALAFÓN SON PROPIEDAD EXCLUSIVA DE LOS TRABAJADORES, POR CONSIGUIENTE NO PUEDEN SER VIOLADAS POR EL PATRÓN NI POR EL SINDICATO, LAS ANTIGUEDADES EN LA EMPRESA SE COMPUTARAN A PARTIR DE LA FECHA EN QUE EL TRABAJADOR EMPIECE A PRESTAR SUS SERVICIOS..."

CONTINÚA LA CLAÚSULA..." A TODO AQUEL TRABAJADOR QUE SE LE VIO

(25) ASÍ LO ESTIPULA EL CONTRATO COLECTIVO 1977-1979

LE EL ESCALAFÓN, LA EMPRESA PAGARÁ LA DIFERENCIA POR EL TIEMPO QUE SEA AFECTADO POR LA VIOLACIÓN, DEBIENDO PRESENTAR LA RECLAMACIÓN DE INMEDIATO O MÁS TARDAR DENTRO DE LOS 30 DÍAS DE LA FECHA EN QUE FUE VIOLADO ESTE... CUANDO ALGÚN TRABAJADOR QUEDE AGREGADO A CUALQUIER DEPARTAMENTO NO SE CUBRIRÁN LAS VACANTES DE LAS CATEGORIAS INFERIORES EN EL ESCALAFÓN. EN CASO DE QUE LA EMPRESA ORDENE CUBRA LA PLAZA INFERIOR SE PAGARÁ LA CORRIDA CORRESPONDIENTE CONSERVANDO LA PLANTILLA ACTUAL."

LA OBSERVANCIA DE ESTAS DISPOSICIONES, ES VIGILADA POR LOS PROPIOS TRABAJADORES, QUE REPORTAN A EL DELEGADO DEPARTAMENTAL CUALQUIER VIOLACIÓN AL ESCALAFÓN, A FIN DE QUE ESTE INICIE EL TRÁMITE PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.

LOS CASOS DE VIOLACIÓN AL ESCALAFÓN QUE HAN SIDO PRESENTADOS ANTE LA EMPRESA GENERALMENTE SE RESUELVEN DE MANERA FAVORABLE PARA AMBAS PARTES. (26)

7.2 ORGANIZACION DE LAS TAREAS PRODUCTIVAS POR DEPARTAMENTO

LOS OBREROS ASIGNADOS A LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS DE PRODUCCIÓN Y DE SERVICIOS SE HALLAN CLASIFICADOS DE ACUERDO A LAS FUNCIONES DE SUS DEPARTAMENTOS.

CON FINES ILUSTRATIVOS SE MENCIONAN LOS DEPARTAMENTOS EN EL

(26) EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE ANEXA A ESTA DISPOSICIÓN UNA LISTA DE LOS PUESTOS DE OPERADORES Y OBREROS QUE SE CONSIDERAN COMO ESPECIALIDADES. (1977-1979)

ORDEN ACOSTUMBRADO: PRODUCCIÓN DE SODA ASH, PRODUCCIÓN DE SODA CAÚSTICA Y FINALMENTE LA INDUSTRIALIZACIÓN DEL ALGA SPIRULINA, POSTERIORMENTE SE HABLARÁ DE LOS DEPARTAMENTOS DE SERVICIO, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO.

SODA ASH (PRODUCCIÓN)

EL DEPARTAMENTO DE SALMUERA DESEMPEÑA VARIAS TAREAS PRODUCTIVAS TALES COMO: LA PERFORACIÓN DE POZOS, BOMBEO DE LA SALMUERA AL CARACOL Y, PRESTA SERVICIOS DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES, TAREAS QUE REQUIEREN DE PERSONAL EN LOS PUESTOS DE "CABOS PERFORADORES", "BOMBEROS" (ENCARGADOS DE OPERAR LAS BOMBAS), UN OPERADOR DEL EQUIPO DE EVAPORACIÓN Y SU AYUDANTE.

EN LAS INSTALACIONES DE CONDUCCIÓN DE LA SALMUERA CONCENTRADA DE EL CARACOL AL EQUIPO DE EVAPORACIÓN (PARA SER PROCESADA INDUSTRIALMENTE), SE REQUIERE DEL SIGUIENTE PERSONAL: UN AUXILIAR DE CONDUCCIONES, UN AUXILIAR DE GEÓLOGO AGREGADO, UN AFORADOR Y SU AYUDANTE, UN AUXILIAR DE POCERO Y SU AYUDANTE, SIETE ALBAÑILES, DOS MECÁNICOS, TREINTA Y CUATRO TRABAJADORES MANUALES, UN VIGILANTE Y TRES SOBRESTANTES LOS QUE CUMPLEN FUNCIONES DE CONTROL E INSPECCIÓN DE LABORES.

EN TOTAL EL DEPARTAMENTO CUENTA CON 150 OBREROS CLAVES QUE PONEN EN MARCHA ESTA FASE DEL PROCESO PRODUCTIVO; ÚNICAMENTE EN CASOS DE EMERGENCIA, REPARACIÓN, AMPLIACIÓN Y/O CONSTRUCCIÓN-, EN LAS INSTALACIONES AUMENTA EL NÚMERO DE TRABAJADO--

RES EN ESTE DEPARTAMENTO, LOS OBREROS EMERGENTES RETORNAN A SUS PUESTOS DE ORIGEN UNA VEZ TERMINADOS LOS TRABAJOS ENCOMENDADOS.

POR LO QUE SE REFIERE, A LAS CONDICIONES FÍSICAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO, ESTOS PERMITEN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, SIENDO ESTAS POCO FAVORABLES PARA LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE PARA LOS TRABAJADORES MANUALES, QUE SON OBREROS NO ESPECIALIZADOS Y REALIZAN TRABAJOS FÍSICO-PESADOS Y MANUALES DE DIVERSA ÍNDOLE Y DONDE HACE FALTA, TIENEN LA CATEGORÍA MÁS BAJA DEL ESCALAFÓN Y POR LO TANTO ESTÁN MAL RENUMERADOS.

EN EL DEPARTAMENTO DE BICARBONATO (DONDE SE FORMA EL CARBONATO DE SODIO), LAS TORRES DE CARBONATACIÓN SON MANEJADAS POR UN OPERADOR CON SU AYUDANTE, UN COMPRESORISTA Y SU AYUDANTE Y UN AUXILIAR. POSTERIORMENTE A LA ELABORACIÓN DEL CARBONATO DE SODIO, ESTE YA PROCESADO, PASA A LOS FILTROS ROTATORIOS, OPERADOS ESTOS FILTROS POR DOS OPERADORES.

SIMULTÁNEAMENTE, A ESTAS OPERACIONES SE REALIZAN OTRAS QUE REQUIEREN EL SIGUIENTE PERSONAL: UN OPERADOR DE REACTOR P. S., UN OPERADOR DE CHARCAS, UN CENTRÍFUGERO, UN BOMBERO DE CENTRÍFUGAS, UN AUXILIAR DE PRODUCCIÓN, EL CAPATAZ Y EL SOBRESTANTE.

LOS CRISTALES DE CARBONATO OBTENIDOS EN LA FASE ANTERIOR, PASAN POR LOS HORNOS SECADORES, EN ESTA FASE PRODUCTIVA INTER--

VIENE UN OPERADOR DE HORNOS Y UN AYUDANTE, POSTERIORMENTE EL CARBONATO ASI OBTENIDO PASA FINALMENTE A LOS CALCINADORES, - MANEJADOS POR CUATRO OPERADORES.

DE LOS CALCINADORES SE OBTIENE EL PRODUCTO FINAL Y, SE TRANSPORTA EN CRIBAS HASTA EL DEPARTAMENTO DE ENVASE, ENCONTRAMOS AQUI: SEIS OPERADORES DE TOLVAS, UN FOGONERO DE CALCINADORAS Y UN AUXILIAR, CUATRO TRABAJADORES MANUALES (PEONES) Y UN SOBREESTANTE, EN ESTE DEPARTAMENTO SE CUENTA CON UN OBRERO SUPLENTE PARA CADA PUESTO.

EN EL DEPARTAMENTO DE ENVASE, SE CUENTA CON UN OPERADOR DE MONTACARGAS, UN OPERADOR DE CRIBA, UN OPERADOR DE ENVASADORA CON SU SUPLENTE Y UN ENCARGADO DE PRODUCCIÓN TERMINADA.

SOSA CAUSTICA

PARA EFECTOS DE ELABORACIÓN DE LA SOSA CAÚSTICA, EL PROCESO ES MENOS LABORIOSO, Y SE PUEDE ENUMERAR A SU PERSONAL DE LA SIGUIENTE MANERA: SE REQUIERE DE UN SOBREESTANTE, UN OPERADOR DE EVAPORADORES Y SU AYUDANTE, UN OPERADOR DE CAÚSTICA, - UN OPERADOR DE DISOLVEDORES, UN OPERADOR DE FILTROS ROTATORIOS, UN OPERADOR DE FILTROS DE ALIMENTACIÓN Y VENTA, UN OPERADOR DE FILTROS LODOS-CAÚSTICA Y UN AUXILIAR, UN OPERADOR DE AGUAS MADRES, UN HORNERO DE CAL, TRES TRABAJADORES MANUALES Y UN AUXILIAR.

EL DEPARTAMENTO DE ELABORACIÓN DE SAL COMÚN, ES QUIZÁ EL MÁS SENCILLO DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE LA PLANTA, ESTE PRO-

CESO CONSTA DE UNA SOLA FASE PRODUCTIVA, NO SE REQUIERE DE MUCHO ESPACIO NI DE EQUIPO Y, ES POCO EL PERSONAL; UN SOBRES--TANTE (EN OCASIONES HAY UN AGREGADO EN ESTE PUESTO), TRES BOMBEROS, UN ALBAÑIL Y DOCE TRABAJADORES MANUALES.

LOS DEPARTAMENTOS DE ELABORACIÓN DE ALGA SPIRULINA, REQUIEREN DEL SIGUIENTE PERSONAL PARA PONER EN MARCHA SU PROCESO PRODUCTIVO: TRES OPERADORES, UN ENCARGADO DE SECADO, UN ENCARGADO DE LA UNIDAD EXTERNA (COMPUESTA POR EL ATOMIZADOR Y EL PAUSTERIZADOR), ESTOS OBREROS OPERADORES CUENTAN CON UN SUPLENTE, - DOS OPERADORES DE LABORATORIO Y DIEZ TRABAJADORES MANUALES.

EL DEPARTAMENTO DE GENERACIÓN DE VAPOR Y ENERGIA ELÉCTRICA ES EL SÉPTIMO Y ÚLTIMO DEPARTAMENTO CONSIDERADO DENTRO DEL RUBRO DE PRODUCCIÓN, ESTE DEPARTAMENTO ESTA DIVIDIDO EN OCHO SECCIONES, EL PERSONAL QUE SE REQUIERE ES EL SIGUIENTE:

PARA LA SECCIÓN 1,2,3,4, 5 Y 8, SE REQUIERE UN OPERADOR Y UN FOGONERO, OPERADOR Y TRES FOGONEROS, UN OPERADOR DE TRATAMIENTO Y UN AUXILIAR, DOS OPERADORES DE TRATAMIENTO Y DOS AUXILIARES Y UN BOMBERO RESPECTIVAMENTE PARA CADA SECCIÓN DE ACUERDO A SUS NECESIDADES. PARA LAS SECCIONES 6 UN TURBINISTA Y UN - AUXILIAR Y EN LA SECCIÓN 7 SE DEMANDA UN ANALISTA. ESTAS SECCIONES CUENTAN RESPECTIVAMENTE CON UN SUPLENTE.

ADEMÁS ESTOS OPERADORES, DE ESTE DEPARTAMENTO DE GENERACIÓN, HAY TRES MECÁNICOS ESPECIALISTAS, DOS MECÁNICOS DE DIFERENTE CATEGORÍA, CUATRO AYUDANTES DE MECÁNICOS Y EL MISMO NÚMERO DE

MECÁNICOS QUE SE ESTÁ ENTRENANDO PARA OCUPAR PUESTOS DE MAYOR CATEGORÍA, SE CUENTAN TAMBIÉN CON UN TRABAJADOR MANUAL.

LOS OBREROS SINDICALIZADOS ADSCRITOS A CUALQUIER LABOR ESPECÍFICA DENTRO DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN, CONSERVAN UNA RELACIÓN DETALLADA DE LAS LABORES QUE HAN DE DESEMPEÑAR EN CADA UNO DE LOS PUESTOS, DE ACUERDO CON EL ESCALAFÓN Y LA CATEGORÍA QUE SE OSTENTE. ESTA RELACIÓN SE LLAMA HOJA DE DEBERES, EN LA CUAL SE SEÑALA TAMBIÉN, LOS CASOS EN QUE SE CORRE EL ESCALAFÓN POR EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES QUE CORRESPONDEN A OTRAS CATEGORÍAS.

EL OPERADOR DE MAQUINARIA ES EL RESPONSABLE DEL FUNCIONAMIENTO DE ÉSTA Y SE OBLIGA A LLEVAR UN CONTROL SOBRE LA OPERACIÓN DE LA MISMA EN FORMATOS ESPECIALES QUE POSTERIORMENTE ENTREGA AL DEPARTAMENTO DE DATOS TÉCNICOS, DONDE ES PROCESADA DICHA INFORMACIÓN. ADEMÁS ES EL RESPONSABLE DE LA CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA MÁQUINA. AÚN EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES QUE MANEJAN CUALQUIER INSTRUMENTO DE TRABAJO, LA EMPRESA LOS HACE RESPONSABLES DE SU CONSERVACIÓN. PARA TAL EFECTO SE LLEVA UN CONTROL ESTRICTO DE LA HERRAMIENTA CORRESPONDIENTE A CADA TRABAJADOR.

EL PROCESO DE PRODUCCIÓN ESTÁ REFORZADO POR LOS DEPARTAMENTOS DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO, LOS QUE COMPRENDEN: LOS TALLERES DE ALBAÑILERÍA, CARPINTERÍA, ELECTRICIDAD, PINTURA, MÁQUINAS-HERRAMIENTAS, INSTRUMENTOS, TUBERÍA Y SOLDADURA. LOS OBREROS MECÁNICOS, ALBAÑILES, ELECTRICISTAS, PLOMEROS ETC.,

QUE ESTÁN ASIGNADOS A ESTOS DEPARTAMENTOS OSTENTAN DIFERENTE CATEGORÍA, A LA QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN; EL ESCALAFÓN CONSIDERA A LOS OBREROS ESPECIALISTAS CON LA LETRA "A", HASTA LA LETRA "H" QUE GENERALMENTE SON LOS APRENDICES - DE ESTOS OFICIOS.

LOS MECÁNICOS DE ESTOS DEPARTAMENTOS ESTÁN A SU VEZ CLASIFICADOS COMO MECÁNICOS DE "PISO" Y DE "BANCO"; ESTOS SE DIFERENCIAN ENTRE SÍ PORQUE LOS SEGUNDOS ESTÁN FIJOS EN UN TALLER Y LOS PRIMEROS ACUDEN EN AUXILIO DE QUIEN LO SOLICITE, LO MISMO SE ASEGURA DE LOS DEPARTAMENTOS DE CONSERVACIÓN.

EL RENGLÓN DE SERVICIOS CUENTA CON DEPARTAMENTOS COMO SON EL ALMACÉN QUE TIENE NUEVE CLASIFICACIONES, TODO EL PERSONAL DE ESTE DEPARTAMENTO DESEMPEÑA TRABAJOS DE TIPO ADMINISTRATIVO. EL DEPARTAMENTO DE PROYECTOS QUE CUENTA CON DIBUJANTES DE DIFERENTE CATEGORIA, AYUDANTES DE DIBUJO, DE ARCHIVO Y PLANOS.

SE INCLUYE TAMBIÉN EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL, CON OFICINISTAS, TELEFONISTAS, SE CONSIDERAN TAMBIÉN LOS SIGUIENTES DEPARTAMENTOS: DEPARTAMENTO U.S.P., CONTADURÍA, DEPARTAMENTO DE -- COMPRAS Y DE VENTAS, SERVICIO MÉDICO, ALMACÉN DE MEDICINAS, - PROCESAMIENTO DE DATOS, ARCHIVO Y EL EQUIPO AUXILIAR INTEGRADO ÉSTE POR TRABAJADORES MANUALES (PEONES) QUE SE OCUPAN DE - LA LIMPIEZA O DE SUSTITUIR ALGÚN TRABAJADOR QUE FALTA.

7.3 LA JORNADA DE TRABAJO

LA JORNADA DE TRABAJO QUE SE IMPONE EN LA EMPRESA SOSA TEXCO-

CO, ES DE OCHO HORAS DIARIAS, DURANTE SEIS DÍAS, LO QUE HACE - UN TOTAL DE 48 HORAS SEMANARIAS.

LOS TRABAJADORES DE LOS DEPARTAMENTOS DE CONSERVACIÓN Y DE SERVICIOS LABORAN DURANTE EL DÍA, EN TURNO MIXTO QUE SE INICIA A LAS OCHO DE LA MAÑANA Y FINALIZA A LAS CINCO TREINTA DE LA TARDE, CON MEDIA HORA PARA LA COMIDA, DE LUNES A VIERNES.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ESPECIFICA EL HORARIO DE LA COMIDA Y ESTIPULA QUE ESTE DEBE SER DE TREINTA MINUTOS, ESTE HORARIO SE ESTABLECE DE ACUERDO A LAS EXIGENCIAS DE CADA DEPARTAMENTO Y EL ESCALAFÓN.

LA EMPRESA LABORA LAS VEINTICUATRO HORAS DEL DÍA, DURANTE TODO EL AÑO, PARA LO CUAL SE HA ORGANIZADO PARA LOS TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN, UN SISTEMA DE TURNOS, DE TAL MANERA QUE NUNCA SE DESATIENDA EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA.

ESTE SISTEMA DE TURNOS ROLABLES, ES VÁLIDO ÚNICAMENTE PARA LOS TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN Y DE MANTENIMIENTO INCLUYENDO A LOS INGENIEROS JEFES DE TURNOS. PARA ESTOS TRABAJADORES EL TURNO ES DE 12 HORAS.

ESTE SISTEMA DE TURNOS, COMPRENDE LA SEMANA DE JUEVES A MIÉRCOLES DE LA SIGUIENTE, TRABAJANDO EL PRIMER TURNO DE LAS SIETE DE LA MAÑANA A LAS DOS DE LA TARDE, EL SIGUIENTE MIÉRCOLES EL TRABAJADOR QUE HIZO ESTE TURNO REGRESA A EL SEGUNDO TURNO A LAS TRES DE LA TARDE Y SALE A LAS ONCE DE LA NOCHE, POSTERIORMENTE, O SEA, LA TERCERA SEMANA EMPIEZA EL TERCER TURNO QUE SE

INICIA A LAS ONCE DE LA NOCHE Y FINALIZA A LAS SIETE DE LA MAÑANA.

DE ESTA MANERA, EL OBRERO DE TURNOS TAMBIÉN TRABAJA SEMANARIAMENTE CUARENTA Y OCHO HORAS Y GOZA DE UN DÍA OBLIGATORIO DE DESCANSO Y ENTRE EL CAMBIO DE EL TERCER TURNO AL SEGUNDO DESCANSO OCHO HORAS, A LA SIGUIENTE SEMANA EN EL CAMBIO DE TURNO DESCANSA VEINTICUATRO HORAS Y EN LA TERCERA SEMANA TIENE LIBRE ENTRE EL CAMBIO DE TURNO TREINTA Y DOS HORAS, ESTAS HORAS DE DESCANSO SON INDEPENDIENTES DEL DÍA DE DESCANSO, DE ESTA MANERA SE COMPLETA EL CICLO DE TURNOS Y COMIENZA UNO NUEVO CON LAS MISMAS CARACTERÍSTICAS QUE ACABAN DE SEÑALARSE.

EN OPINIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA, ESTE SISTEMA DE TURNOS NO ALTERA LA SALUD Y PERMITE AL OBRERO TENER MÁS DESCANSO QUE LABORANDO NORMALMENTE EL TURNO MIXTO (DIURNO).

CUALQUIER SISTEMA DE TURNOS TIENE SU JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN LEGAL EN EL ARTÍCULO 58 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN DONDE SE ESTABLECE QUE LA JORNADA DE TRABAJO ES EL TIEMPO DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR ESTA A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN PARA PRESTAR SU TRABAJO. ES DECIR QUE COMO EL PATRÓN LES PAGA A LOS TRABAJADORES, POR ESTE HECHO LE PERTENECEN DURANTE UN TIEMPO DETERMINADO Y TIENE DERECHO A IMPONER AL OBRERO CONDICIONES DE TRABAJO YA SEA ESTE DURANTE EL DÍA O LA NOCHE, SEGÚN CONVenga AL PATRÓN.

EN LA CLAÚSULA 16 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SE ESPE-

CIFICAN LAS CONDICIONES EN LAS QUE EL TRABAJADOR DE TURNOS DEBERÁ ESPERAR SU RELEVO Y LAS PRESTACIONES QUE ESTE TIPO DE -- TRABAJO TIENE. ASÍ TAMBIÉN LA CLAÚSULA 40 DE ESTE CONTRATO - HACE ALUSIÓN A ESTE TIPO DE TRABAJADORES.

8.- LA DISTRIBUCION DE LA PRODUCCION

LA MANERA COMO SE ORGANIZA Y SE INTERVIENE EN EL PROCESO PRODUCTIVO, DETERMINA LA DISTRIBUCIÓN DE LA PRODUCCIÓN; ESTO ES, LA DISTRIBUCIÓN DE LOS BIENES RESULTANTES DE LA PRODUCCIÓN - CORRESPONDE A LOS HOMBRES QUE PARTICIPAN EN DICHO PROCESO.

LA INTERVENCIÓN DEL HOMBRE EN EL PROCESO PRODUCTIVO Y POR CONSIGUIENTE SU PARTICIPACIÓN EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA PRODUCCIÓN SE COLOCA EN DOS NIVELES:

- A) COMO DUEÑOS DE LA EMPRESA Y SU PARTICIPACIÓN EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA PRODUCCIÓN SE DA BAJO LA FORMA DE GANANCIA Y,
- B) COMO TRABAJADORES (OBREROS Y EMPLEADOS) QUE PARTICIPAN EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA PRODUCCIÓN BAJO LA FORMA DE SALARIO.

CON RESPECTO AL SALARIO DEL TRABAJADOR, LAS LEYES MEXICANAS, ESTABLECEN UNA LEY PROTECTORA, QUE SE ENCUENTRA EN LOS ARTÍCULOS 85 Y DEL 90 AL 97, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LOS QUE SE ESTIPULA UN MÍNIMO SALARIAL PARA LA JORNADA DE OCHO -- HORAS Y, DIVIDE A LA REPÚBLICA MEXICANA EN ZONAS ECONÓMICAS, ESTABLECIÉNDOSE PARA CADA ZONA DIFERENTES MÍNIMOS SALARIALES.

8.1 SALARIO NOMINAL Y SALARIO REAL

ENCONTRAMOS EN LA EMPRESA, VARIACIONES EN EL SALARIO QUE VAN DE MENOS DEL MÍNIMO HASTA TRES VECES ÉSTE. Y ESTO SE DEBE A QUE LA VALORACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO SE HACE EN FUNCIÓN DE LA LABOR DESEMPEÑADA, UNAS ACTIVIDADES SON MÁS SENCILLAS Y OTRAS MÁS COMPLICADAS Y QUE RECLAMAN DE LOS OBREROS DISTINTOS GRADOS DE DESARROLLO.

LOS SALARIOS SE ESTABLECEN EN FUNCIÓN DEL ESCALAFÓN, LAS CATEGORIAS MÁS ALTAS Y LAS ESPECIALIZACIONES TIENEN LOS SALARIOS MEJOR REMUNERADOS. ESTAS VARIACIONES EN EL SALARIO, INCLUYENDO EL SALARIO QUE ESTÁ POR DEBAJO DEL MÍNIMO, ESTÁN RESPALDADAS JURÍDICAMENTE POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL ARTÍCULO 85, QUE PRESENTA ESTA CONTRADICCIÓN: EL SALARIO DEBE SER REMUNERADOR Y NUNCA MENOR AL FIJADO COMO MÍNIMO, MÁS ADELANTE SE ACLARA, QUE, PARA FIJAR EL IMPORTE DEL SALARIO - SE TOMARÁ EN CUENTA LA CALIDAD Y LA CANTIDAD DEL TRABAJO". - PERO SIEMPRE EN CUALQUIER CASO EL MONTO DEL SALARIO SERÁ EL MÍNIMO POR LO MENOS.

EL SALARIO NOMINAL ES LA TASA MONETARIA DEL SALARIO, LA SUMA QUE POSITIVAMENTE RECIBE EL ASALARIADO (27), LA CUAL SE CALCULA CON LOS PAGOS POR CONCEPTO DE:

- PRIMA DOMINICAL
- CORRIDA DE ESCALAFÓN
- VACACIONES

(27) ZAMORA, FRANCISCO TRATADO DE TEORÍA ECONÓMICA FCE p. 619

- RIESGOS PROFESIONALES
- ENFERMEDAD
- VACACIONES NO DISFRUTADAS
- TURNO EXTRA
- DESCANSO
- CLAÚSULA 16 Y 51
- TIEMPO DE BAÑO.
- PREMIO DE ASIDUIDAD.
- AUMENTO DE EMERGENCIA
- OTRAS PERCEPCIONES.

SE PRODUCE EN EL PÁRRAFO SIGUIENTE UN CUADRO CON SIETE CATEGORÍAS DISTINTAS EN EL ESCALAFÓN, CON EL FIN DE ILUSTRAR ESTE APARTADO. LA INFORMACIÓN FUÉ PROPORCIONADA POR LOS OBREROS DE ESTAS CATEGORÍAS.

SALARIO NOMINAL QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES DE ACUERDO A LA CONTRATACIÓN:

CATEGORIA	SALARIO TABULADO	SALARIO Y OTRAS PERCEPCIONES	%
OPERADOR DE TOLVAS	\$ 123,00	\$ 206,00	60%
FOGONERO	167,00	311,00	67
CABO (EQUIPO AUX.)	147,84	244,00	64
MECÁNICO "A"	250,00	472,00	89
AUX. TURBINISTA	198,00	318,00	69
TRAB. MANUAL	85,00	142,00	66

EN ESTE CUADRO SE PUEDE APRECIAR, EN LA COLUMNA DE LA IZQUIER

DA LA CATEGORIA, SEGUIDA POR EL SALARIO TABULADO, LA SIGUIENTE COLUMNA SE DESCRIBE EL SALARIO QUE RECIBEN CON LAS PRESTACIONES SEÑALADAS EN EL PÁRRAFO ANTERIOR Y, EN LA ÚLTIMA SE ENCUENTRA EL PORCENTAJE EN QUE SE ELEVA EL SALARIO CON RELACIÓN AL SALARIO TABULADO.

EL CÁLCULO DE LA TASA MONETARIA DEL SALARIO, INCLUYE TAMBIÉN DESCUENTOS SOBRE EL TRABAJO, FONDO DE AHORRO, CUOTAS SINDICALES, DEUDAS DIVERSAS, APORTACIÓN A LA CAJA DE AHORROS, PAGOS A INFONAVIT Y A FONACOT.

LOS DESCUENTOS SE HACEN SOBRE, EL CÁLCULO DEL SALARIO TABULADO SUMADO CON OTRAS PRESTACIONES, DE LA RESULTANTE DE ESTOS, SE HACEN LOS DESCUENTOS, QUEDANDO ÚNICAMENTE EL SALARIO REAL DEL TRABAJADOR. LOS DESCUENTOS VARÍAN EN FUNCIÓN DE LOS ACUERDOS SINDICALES Y LAS DEUDAS CONTRAÍDAS CON LA EMPRESA.

8.2 SERVICIOS QUE OFRECE LA EMPRESA PARA PROTEGER EL SALARIO DE SUS TRABAJADORES

LA EMPRESA HA PUESTO AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES, EN UN AFÁN GENEROSO DE PROTEGER EL SALARIO, UN SERVICIO DE COMEDOR QUE FUNCIONA DE MANERA PERMANENTE Y UNA TIENDA DE ABARROTES, ROPA, ARTÍCULOS ESCOLARES Y SALCHICHONERÍA.

EL SERVICIO DE COMEDOR FUNCIONA EN DOS LOCALES GRANDES, INSTALADOS DENTRO DE LA PLANTA, CON UNA CONSTRUCCIÓN FIJA, CADA UNO DE LOS CUALES SE ADMINISTRA, FUNCIONA Y ORGANIZA DE DIFERENTE MANERA.

UNO DE LOS COMEDORES ES ADMINISTRADO POR UN PARTICULAR, Y, FUNCIONA COMO UNA CONCESIÓN QUE LA EMPRESA OTORGA A UN OBRERO DE LA MISMA QUE POR CAUSA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO QUEDO IMPOSIBILITADO PARA EJERCER SU PUESTO, EL PERSONAL QUE LABORA JUNTO CON ÉL, ES CONTRATADO DIRECTAMENTE POR ÉSTE, SIN TENER NINGUNA RELACIÓN CON LA EMPRESA.

EL OTRO COMEDOR LO ADMINISTRA LA EMPRESA, LOS EMPLEADOS QUE LABORAN EN EL SON CONTRATADOS DIRECTAMENTE POR ELLA, CON LOS MISMOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE CUALQUIER OTRO OBRERO SINDICALIZADO. ESTE COMEDOR UNICAMENTE ATIENDE DOS HORAS DIARIAMENTE DURANTE LA COMIDA DE LUNES A VIERNES, A DIFERENCIA DEL OTRO COMEDOR QUE ATIENDE LAS HORAS DE COMIDA Y LA CENA, DURANTE TODA LA SEMANA.

EL SERVICIO DE COMIDA, SE CONTROLA MEDIANTE "BOLETOS", ÉSTOS SON PREVIAMENTE VENDIDOS EN SERIES, UNA COMIDA ES CANJEADA -- POR UN BOLETO, CADA UNO DE LOS CUALES TIENE UN VALOR SIMBÓLICO LA SERIE CUESTA \$ 52,00 CON CINCO BOLETOS. LOS REFRESCOS SON CANJEADOS POR BOLETOS DIFERENTES, CUYO VALOR ES DE DOS PESOS CADA UNO, ESTE MECANISMO FUNCIONA PARA AMBOS COMEDORES.

SIN EMBARGO, NO TODOS LOS OBREROS DE LA PLANTA DISFRUTAN DE ESTOS SERVICIOS, LOS BENEFICIADOS SON TODOS LOS QUE DESEMPEÑAN SU TRABAJO EN EL INTERIOR DE LA PLANTA Y EN UN SOLO SITIO; LOS OBREROS QUE LABORAN EN LAS INSTALACIONES DEL EXTERIOR -CARACOL, SECCIÓN POZOS ETC.,- ORGANIZAN SUS COMIDAS CERCA DE SU TRABAJO; ASÍ TAMBIÉN ALGUNOS DE LOS TRABAJADORES DE DIVERSOS

DEPARTAMENTOS DE LA PLANTA REALIZAN SUS COMIDAS EN LOCALES --
ADICIONALES A SU CENTRO DE TRABAJO.

POR CUANTO SE REFIERE AL SERVICIO DE LA TIENDA, ÉSTA ES ADMI-
NISTRADA POR LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN ELLA
ESTAN SINDICALIZADOS. LA TIENDA OFRECE ABARROTES, COMESTIBLES
PAPELERÍA, ROPA PARA TODA LA FAMILIA, ENSERES Y UTENSILIOS PA-
RA EL USO DOMÉSTICO.

TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA SIN EXCEPCIÓN ALGUNA TIENE LA -
OPCIÓN DE DISPONER DE ESTE SERVICIO UNA VEZ POR SEMANA, ESTA -
ASISTENCIA ES CONTROLADA POR UNA TARJETA.

LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS QUE SE OFRECEN EN LA TIENDA SON -
REALMENTE CÓMODOS, LOS HAY CON UN 20 A 30% DE DESCUENTO CON RE-
LACIÓN A LOS PRECIOS DEL MERCADO.

9.- LA COMERCIALIZACION DE LA PRODUCCION

EL INTERCAMBIO EN EL MERCADO DE LOS PRODUCTOS RESULTANTES DEL
PROCESO PRODUCTIVO CONSTITUYE UNA FASE IMPORTANTE DEL PROCESO
DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.

9.1 LA OFERTA DE LOS PRODUCTOS

LA EMPRESA SOSA TEXCOCO, OFRECE AL MERCADO SUS PRODUCTOS:
SOSA ASH EN SUS PRESENTACIONES DE POLVO FINO Y A GRANEL; SOSA
CAÚSTICA EMBASADA AL 20 O 40% DE CONCENTRACIÓN Y EL ALGA SPI-
RULINA DESHIDRATADA EN POLVO.

LA OFERTA DE ESTOS PRODUCTOS, ES LANZADA AL MERCADO A TRAVÉS DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA, EN LA ACTUALIDAD, ESTE DEPARTAMENTO HA INICIADO UNA TENAZ CAMPAÑA DE PROMOCIÓN EN PAISES DEL EXTRANJERO DEL ALGA SPIRULINA DESHIDRATADA, LA OFERTA DE ESTE PRODUCTO EN EL MERCADO NACIONAL SE HACE EN ESCALA MUY PEQUEÑA, SUCEDE LO CONTRARIO CON LOS PRODUCTOS RESTANTES.

9.2 DEMANDA DE PRODUCTOS

EL PRINCIPAL Y ÚNICO DEMANDANTE DE LOS PRODUCTOS SODA ASH Y SOSA CAÚSTICA ES EL MERCADO NACIONAL, LOS PRINCIPALES CENTROS CONSUMIDORES DE ESTOS PRODUCTOS SON: LAS FÁBRICAS DE VIDRIO Y SILICATOS DE SODIO, PRODUCTOS QUÍMICOS, FÁBRICAS DE JABÓN Y DETERGENTES, TEXTILES, EMBOTELLADORAS, INGENIOS, FÁBRICAS DE PAPEL Y OTRO TIPO DE PRODUCTORES QUE NO ADQUIEREN LOS PRODUCTOS EN FORMA PERMANENTE.

EL PRINCIPAL DEMANDANTE DEL ALGA SPIRULINA INDUSTRIALIZADA ES EL MERCADO EXTRANJERO COMO JAPÓN Y ESTADOS UNIDOS DE NORTE -- AMÉRICA, ENTRE OTROS, PRODUCTO QUE POR SUS PROPIEDADES NUTRICIONALES ES INCLUIDO EN LA DIETA HUMANA, JAPÓN LO UTILIZA -- ADEMÁS, EN OTRA PRESENTACIÓN--, PARA ACELERAR EL DESARROLLO DE LOS PECES DE COLORES.

ACTUALMENTE CONASUPO, SE HA PERFILADO COMO DEMANDANTE DEL ALGA CON EL FIN DE INTEGRARLO EN ALGUNOS PRODUCTOS QUE OFRECE AL PÚBLICO COMO SON: CUBITOS DE CONSOMÉ, PAN, PASTAS Y GALLE-

TAS.

EL PRINCIPAL OBSTÁCULO, QUE SE HA ENCONTRADO PARA REALIZAR ESTE PROYECTO ES LA COLORACIÓN DE LOS PRODUCTOS QUE CONTIENEN ALGA SPIRULINA, QUE RESULTAN SER DEMASIADO VERDES O DE COLOR CAFÉ MUY OSCURO.

LAS TIENDAS NATURISTAS ESTABLECIDAS EN LA CIUDAD DE MÉXICO, SON DEMANDANTES DEL ALGA, LA QUE ES COMPRADA EN LA EMPRESA -- POR KILÓGRAMOS Y POSTERIORMENTE VENDEN ESTE POLVO EN CAPSULAS.

ALGUNAS OTRAS INSTITUCIONES DE BIENESTAR SOCIAL SE HAN INTERESADO EN ADQUIRIR EL PRODUCTO PARA INTRODUCIRLO EN EL SERVICIO QUE OFRECEN.

CAPITULO III

LAS FORMAS DE ORGANIZACION SINDICAL.

10.- ESTRUCTURA ORGANICA DEL SINDICATO

ANALIZAR Y ESTUDIAR LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE SOSA TEXCOCO S.A. SE HACE NECESARIO PARA PODER EXPLICAR OBJETIVAMENTE LA ACTUACIÓN, LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y DE LUCHA DE LOS OBREROS FRENTE A LA EMPRESA, Y POR OTRO LADO PERMITE COMPRENDER LAS POSIBILIDADES QUE ESTE SINDICATO TIENE DE VINCULARSE AL MOVIMIENTO OBRERO.

10.1 CONSTITUCION LEGAL Y OBJETIVOS DEL SINDICATO

EL SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE SOSA TEXCOCO, TIENE -- POR FINALIDAD LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE SUS ASOCIADOS EN LOS ASUNTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO DE ACUERDO CON LA LEY, LA EQUIDAD Y LA JUSTICIA EL MEJORAMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL TRABAJADOR. EL LEMA DEL SINDICATO ES "POR LA EMANCIPACIÓN DE MÉXICO."

SON MIEMBROS DEL SINDICATO TODOS LOS OBREROS Y EMPLEADOS DE PLANTA QUE LABORAN EN LA EMPRESA, EXCEPTUANDO A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA. VEÁSE EN ESTE CASO EL APARTADO B, DE LA CLAÚSULA No. 1 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, VIGENTE.

ESTO ES, EXISTE UNA SOLA FORMA DE FILIACIÓN DEL SINDICATO, LA CUAL SE HACE CUANDO LA EMPRESA ACEPTA LA SOLICITUD DE EMPLEO, AUTOMÁTICAMENTE EL SOLICITANTE PASA A SER MIEMBRO ACTIVO DEL SINDICATO, CON ESTA DISPOSICIÓN SE ESTA VIOLANDO EL ARTÍCULO 358 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE DICE:

" A NADIE SE LE PUEDE OBLIGAR A FORMAR PARTE DE UN SINDICATO O A NO FORMAR PARTE DE ÉL "

POR OTRA PARTE, AÚN CUANDO SE OBSERVARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTE ARTÍCULO DE LA LEY, QUEDA OTRO RECURSO DE CONTROL, QUE EN LA REALIDAD RESULTA MÁS PRÁCTICO Y ES LA CLAUSULA DE EXCLUSION, ESTA MEDIDA ESTA SANCIONADA POSITIVAMENTE POR LA LEY.

DICHA CLAÚSULA SE APLICA A LOS RENUENTES, A LOS QUE SE RESISTEN A SER MIEMBROS "COLABORADORES", DEL SINDICATO, ES DECIR, - QUE REBATEN LA POSICIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL, CUESTIONAN SU ORGANIZACIÓN, O NO ACATAN LAS DISPOSICIONES DE LA POLÍTICA DE COLABORACIÓN DE CLASES.

LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN QUE MÁS RECUERDAN LOS OBREROS -Y ASÍ LO COMENTAN-, FUE LA DESTITUCIÓN -- DEL COMITÉ EJECUTIVO SINDICAL (1970-1977) Y EL HECHO MÁS RECIENTE (1978) DE VARIOS TRABAJADORES MANUALES.

EN EL PRIMER CASO, NOS COMENTA UN OBRERO, SE DENUNCIÓ EN UNA ASAMBLEA EL FRAUDE COMETIDO CON LOS FONDOS DEL SINDICATO, PERO FUÉ UNA MANIOBRA PARA DESPLAZAR AL COMITÉ EJECUTIVO, EL DEDO CASTIGADOR SE DIRIGÍA HACIA EL SECRETARIO GENERAL PUES ERA UNA PERSONA CON ESPÍRITU COMBATIVO, NO ERA PALERO DE LA EMPRESA Y CONIGUIÓ MUCHAS PRESTACIONES PARA LOS TRABAJADORES Y GOZABA DE GRAN SIMPATÍA ENTRE LOS OBREROS. LA ACUSACIÓN INCLUYÓ TAMBIÉN AL SECRETARIO TESORERO.

ANTES DE REALIZARSE LA ASAMBLEA EN DONDE SE DENUNCIÓ EL FRAU-

DE -OPINA EL QUE FUERA SECRETARIO DE ACTAS, DURANTE ESTA GESTIÓN-, YA SE HABÍA "ALECCIONADO", SENSIBILIZANDO A LOS OBREROS, PARA QUE APOYARAN ESTAS MEDIDAS.

EL JUICIO QUE SE LES SIGUIÓ TUVO UNA APARIENCIA LEGAL, PERO -- TAMBIÉN SE UTILIZARON OTROS MÉTODOS COMO LA INTIMIDACIÓN A -- LOS DEMÁS MIEMBROS DEL COMITÉ QUE NO ESTABAN DE ACUERDO CON -- LOS CARGOS IMPUTADOS, PARA QUE FIRMARAN Y CONFIRMARAN LAS ACTAS LEVANTADAS EN CONTRA DE SUS COMPAÑEROS POR FRAUDE Y MAL-- VERSACIÓN DE FONDOS.

AUNQUE, SI BIEN SE CONSIGUIÓ EL INDULTO PARA EL SECRETARIO GENERAL Y EL TESORERO, ÉSTOS FUERON DESPEDIDOS DE LA EMPRESA -- SIN NINGUNA INDEMNIZACIÓN. EL RESTO DEL COMITÉ EJECUTIVO VOLVIÓ A SUS PUESTOS DENTRO DE LA PLANTA.

LA TONICA CONTINUA EN EL SEGUNDO CASO MENCIONADO, AUNQUE AQUI SE TRATO DE TRABAJADORES MANUALES, LA ACCIÓN EJECUTORIA SE DIRIGÍA A UN SOLO TRABAJADOR, PERO EN LA EXPULSIÓN CAYERON OTROS MÁS.

LA TRAYECTORIA COMBATIVA DE ESTE TRABAJADOR FUE SIEMPRE ACTIVA, PARTICIPÓ COMO MIEMBRO DEL COMITÉ EJECUTIVO (1976-1977), PERO NO COMULGABA CON LAS IDEAS DEL RESTO DEL COMITÉ. SU LUCHA NO SE REDUCÍA ÚNICAMENTE AL DESEMPEÑO DE SU CARTERA SINDICAL; VISITABA OTRAS INDUSTRIAS CON EL FIN DE ALLEGARSE DEL -- APOYO DE ÉSTAS, ASISTÍA A REUNIONES CON DIFERENTES ASOCIACIONES SINDICALES SE INTERESABA EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRE

SA, REUNÍA INFORMACIÓN ACERCA DE ELLA Y PRUEBAS CONTUNDENTES DE LOS PACTOS CELEBRADOS ENTRE EMPRESA Y SINDICATO Y ASÍ SE - LOS COMUNICABA A SUS COMPAÑEROS PARA DESPERTAR CONCIENCIA Y, LOGRÓ CON OTROS OBREROS, ORGANIZAR UNA PLANILLA DE TENDENCIA DEMOCRATIZANTE DE LA CUAL HABLAREMOS MÁS ADELANTE.

CON LOS CARGOS DE DESOBEDIENCIA Y NO OBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 25 DE LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO, SE LE HIZÓ FORMAL ACUSA--- CIÓN ANTE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA, "LA CUAL DESPUES - DE ESTUDIAR LOS CARGOS, PRESENTÓ EN UNA ASAMBLEA LA PROPUESTA DE EXPULSIÓN DE ESTE TRABAJADOR", EN ESTA REUNIÓN SE APROBÓ - LA PROPOSICIÓN POR MAYORÍA DE VOTOS.

LA ACCIÓN DESPLEGADA EN CONTRA DE ESTE TRABAJADOR, NO DIFIERE MUCHO O CASI NADA DEL CASO PLANTEADO ANTERIORMENTE. EN AMBOS CASOS -Y EN GENERAL PARA TODOS LOS CASOS-, LA EXPULSIÓN DEL - DEFINITIVA DEL SINDICATO SE PRESENTA ÚNICAMENTE CUANDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EXISTE ESTA CLAÚSULA, ASÍ LO DEFINE LA CLAÚSULA No. 27 DE LOS ESTATUTOS SINDICALES, DEL SINDICATO DE SOSA TEXCOCO.

POR OTRA PARTE, LA EMPRESA, PACTA CON EL SINDICATO EL RECONOCIMIENTO Y RESPETO ABSOLUTO A LA CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN QUE -- APLIQUE ÉSTE, "EN CONSECUENCIA EL PATRÓN QUEDA OBLIGADO A EXCLUIR AL TRABAJADOR A QUIEN EL SINDICATO LE HAYA APLICADO LA CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN, BASTANDO LA COMUNICACIÓN POR OFICIO -- DE EL SINDICATO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN", CLAÚSULA No. 7 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (1977-1979)

COMO SE HA VISTO LA AMENAZA DE LA APLICACIÓN DE LA CLAÚSULA - DE EXCLUSIÓN, CORTA DE TAJO LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR DE ELE - GIR POR ÉL MISMO SU MILITANCIA EN TAL O CUAL AGRUPACIÓN SINDI - CAL Y AÚN EN LA POLÍTICA, YA QUE EL SINDICATO ESTA ADHERIDO A LA CTM, Y LOS AGREMIADOS QUEDAN AUTOMÁTICAMENTE VINCULADOS A LAS FILAS DEL PARTIDO OFICIAL.

10.2 LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SE RIGE POR ESTATUTOS, QUE ES EL RE - GLAMENTO INTERNO. DICHOS ESTATUTOS CONSTAN DE OCHO CAPÍTULOS Y TREINTA Y OCHO ARTÍCULOS. LOS CAPÍTULOS SON EN ORDEN CRE -- CIENTE:

- CAPÍTULO I DENOMINACION, DOMICILIO Y OBJETIVOS
- CAPÍTULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ASOCIADOS
- CAPÍTULO III DIRECTIVA Y CONSEJO DE VIGILANCIA
- CAPÍTULO IV DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO
- CAPÍTULO V INGRESO
- CAPÍTULO VI DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS
- CAPÍTULO VII ASAMBLEAS
- CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES GENERALES

DICHOS ESTATUTOS QUEDARON REGISTRADOS ANTE LA SECRETARIA DEL - TRABAJO, EN EL AÑO QUE COMENZÓ A LABORAR LA PLANTA Y, ÉSTOS -- CONTIENEN TODAS LAS DISPOSICIONES QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO - 371 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTA PRÁCTICA DE CONTROLAR LOS ESTATUTOS FACILITA AL ESTADO EL RECONOCIMIENTO Y LEGITIMA-

CIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL.

POR OTRA PARTE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO EN TURNO, SE ENCARGAN DE RESGUARDAR LOS ESTATUTOS Y LOS CONSERVAN CELOSAMENTE EN EL CAJÓN DEL ESCRITORIO DEL SECRETARIO GENERAL; SOLO ALGUNOS DE ELLOS TIENEN ACCESO A LOS ESTATUTOS, ASÍ COMO SON CONTADOS LOS TRABAJADORES QUE LOS HAN CONSEGUIDO POR PROPIA INICIATIVA. LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES NO LOS CONOCE, Y LA PROPORCIÓN QUE LOS HA LEIDO ES MUY BAJA. ASÍ PUES, RESULTA FÁCIL AL COMITÉ EJECUTIVO MANIPULAR LAS ASAMBLEAS EN FAVOR DE LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE CLASES ABANDONANDO EL INTERÉS REAL DE LOS TRABAJADORES.

LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO HAN ESTADO VIGENTES DESDE 1944, - LO QUE QUIERE DECIR QUE LA PARTICIPACIÓN DE LA BASE TRABAJADORA EN LA ELABORACIÓN DE LOS MISMOS HA SIDO CASI NULA. HASTA 1976, NO SE HABÍA SENTIDO LA NECESIDAD DE CAMBIAR O REESTRUCTURAR LAS DISPOSICIONES DE LOS ESTATUTOS, PERO CUANDO ESTOS MISMOS (ARTÍCULO 7) PERMITE LA REELECCIÓN DE MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, O TODO EL COMITÉ, SIEMPRE Y CUANDO ASÍ LO PIDA LA ASAMBLEA POR SU BUENA ACTUACIÓN Y CUANDO UN MIEMBRO DEL COMITÉ EJECUTIVO, NO ES CONGRUENTE CON LA POLÍTICA MARCADA POR LA EMPRESA SE PIENSA QUE LAS REFORMAS TIENEN UN CARÁCTER INAPLAZABLE.

EN UNA ASAMBLEA, ASÍ COMO LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 35 DE LOS ESTATUTOS; EN VÍSPERA DE LAS ELECCIONES DE NUEVO COMITÉ, SE PROPUSO A INICIATIVA DEL COMITE SALIENTE REFORMAS A LOS ESTA-

TUTOS LA INFORMACIÓN FUE MANIPULADA, ESTO AUNADO A EL DESCONOCIMIENTO DE LOS ESTATUTOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DIERON POR RESULTADO QUE LA PROPUESTA FUERA ACEPTADA.

EN LA MISMA ASAMBLEA FUE ELEGIDA LA COMISIÓN DE REVISIÓN DE ESTATUTOS, PERSONAS QUE YA ESTABAN PREVIAMENTE ALECCIONADAS PARA CUMPLIR TAL COMETIDO, PARA QUE PRESENTARAN UN ANTEPROYECTO DE ESTATUTOS. LOS TRABAJADORES SE HICIERON Y FUE PRESENTADO ANTE UNA ASAMBLEA ORDINARIA SIN QUE SE LOGRARÁ HASTA LA ACTUALIDAD SU APROBACIÓN.

LAS REFORMAS QUE CONTIENE EL PROYECTO DE ESTATUTOS ES LA PROHIBICIÓN DE LA REELECCIÓN INMEDIATA, LO QUE NO PODRÁ SER HASTA - PASADOS DOS AÑOS DE GESTIÓN DENTRO DEL SINDICATO; SE AMPLIAN - LOS OBJETIVOS DEL SINDICATO, Y SE DABA OPCIÓN A QUE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ O COMISIONES FUESES DE 18 AÑOS, Y NO ESPERAR - HASTA LOS 21 PARA FUNGIR COMO TAL.

LAS REFORMAS QUE CONTIENEN LOS ESTATUTOS, COMO SUCEDE EN TODA REFORMA, ESTAS NO ATENTAN CONTRA LO ESTABLECIDO, SINO SON ADAPTADAS SEGÚN LAS CIRCUNSTANCIAS QUE SE PRESENTAN PARA PRESERVAR EL ORDEN ESTABLECIDO.

10.3 COMITE EJECUTIVO Y SUS FUNCIONES

EL COMITÉ EJECUTIVO ES EL ÓRGANO CLAVE EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, YA QUE ESTE REPRESENTA ANTE EL PATRÓN LOS INTERESES DE LOS OBREROS AFILIADOS AL SINDICATO, SE TORNA PUES, EN EL PUNTO DE CONTACTO ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO, POR OTRA PARTE, -

ES EL PORTAVOZ DE ESOS INTERESES FRENTE A LOS PROPIOS OBREROS Y OTRAS INSTITUCIONES PARA LO CUAL SE ENCARGA DE VIGILAR, CONTROLAR Y DIRIGIR LA ACCIÓN SINDICAL.

EL COMITÉ EJECUTIVO, ESTA INTEGRADO POR NUEVE MIEMBROS, SEÑALA EL ARTÍCULO 6º DE LOS ESTATUTOS, INDEPENDIEMENTE DE ESTE NÚMERO DE MIEMBROS, SE NOMBRAN TRES COMISIONES PERMANENTES QUE SON: HACIENDA, HONOR Y JUSTICIA Y VIGILANCIA, FORMADAS POR TRES MIEMBROS CADA UNA, ASÍ COMO TODAS LAS COMISIONES QUE SEAN NECESARIAS ESTABLECER CON CARÁCTER TRANSITORIO.

EL COMITÉ EJECUTIVO Y LAS COMISIONES PERMANENTES, DURAN EN FUNCIONES DOS AÑOS SEGÚN LO DEFINE EL ARTÍCULO 7º DE LOS ESTATUTOS, ASÍ TAMBIÉN ESTE ARTÍCULO, ESTIPULA LOS REQUISITOS Y LA MANERA DE HACER LA ELECCIÓN.

EL COMITÉ EJECUTIVO ESTA INTEGRADO POR: SECRETARIO GENERAL, - QUE ES LA PERSONA QUE REALIZA FUNCIONES DE INSPECCIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTATUTOS, ADMINISTRA LAS CUOTAS SINDICALES, NOMBRA LAS COMISIONES CUANDO Y DONDE LO JUZGE CONVENIENTE, - PREVIO AVISO A LA ASAMBLEA, PRESIDIR Y RENDIR INFORMES ANTE ESTA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO Y REPRESENTAR AL SINDICATO - PARA EFECTOS LEGALES.

EL SECRETARIO TESORERO, TIENE A SU CARGO EL MOVIMIENTO Y DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON LOS VALORES DEL SINDICATO, VIGILAR LOS INGRESOS Y EGRESOS PARA QUE ESTOS SEAN DESTINADOS A BENEFICIAR A LOS AGREMIADOS.

EL TESORERO DESTINA PARTE DE LOS INGRESOS DEL SINDICATO PARA:

- A) AYUDA A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES QUE SON ESTUDIANTES CON UNA CUOTA MENSUAL DE \$ 60,00;
- B) SUFRAGAR LOS GASTOS DE ORGANIZACIÓN DE FESTIVALES ACTOS CÍVICOS Y OTROS.

DEBE HACER CORTE DE CAJA MENSUALMENTE EN PRESENCIA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA, Y DEBE RENDIR UN INFORME ANUAL ANTE LA ASAMBLEA DEL MOVIMIENTO ECONÓMICO DE LA TESORERÍA.

EL SECRETARIO DEL EXTERIOR, DEBE LLEVAR LAS RELACIONES EXTERIORES DEL SINDICATO, Y FOMENTAR ÉSTAS CON OTRAS AGRUPACIONES SINDICALES. ESTAS GESTIONES DEBEN DARSE A CONOCER A LOS AGREMIADOS A TRAVÉS DE PUBLICACIONES DEL SINDICATO. PERO EN LA REALIDAD ESTA CARTERA SINDICAL NO FUNCIONA COMO SE ESTABLECE NI EXISTEN TALES PUBLICACIONES.

EL SECRETARIO DE ORGANIZACION Y PROPAGANDA, TIENE COMO FUNCIÓN CUIDAR QUE HAYA ARMONÍA ENTRE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, VISITAR A OTROS SINDICATOS, PREPARAR Y ORGANIZAR FESTIVALES ACTOS CÍVICOS Y ACTOS DE CUALQUIER ÍNDOLE QUE REQUIERA EL SINDICATO, LLEVAR MEDIANTE TARJETAS CLASIFICADAS LAS ESTADÍSTICAS GENERALES DE LOS SOCIOS Y EN GENERAL LLEVAR TODA ESTADÍSTICA QUE SEA CONVENIENTE PARA LA ORGANIZACIÓN. EN LA REALIDAD ESTA CARTERA SINDICAL SOLO ORGANIZA ACTOS PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN: ASAMBLEAS, ACTOS CÍVICOS Y OTROS.

EL SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, TIENE COMO FUNCIÓN EL SER MEDIADOR EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO ENTRE EL PATRÓN Y

- Y LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO PROCURAR LA SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS, Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EL SECRETARIO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL, TIENE COMO FUN CIONES COMBATIR EL ANALFABETISMO, ELEVAR EL NIVEL CULTURAL Y EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS Y PUGNAR POR LA CREACIÓN DE ESCUELAS.

VIGILAR JUNTO CON LA COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE LA OBSER VANCIA DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIÉNE EN EL TRABAJO, -- ASÍ COMO VIGILAR EL SERVICIO MÉDICO PARA QUE CUMPLA CON SU CO METIDO. FOMENTAR LA CREACIÓN DE SOCIEDADES CULTURALES RECREA TIVAS, CLUBS, Y EQUIPOS DEPORTIVOS EN EL SENO DEL SINDICATO.

EN REALIDAD, ÚNICAMENTE, SE LES PROPORCIONA FINANCIAMIENTO A ALGUNOS EQUIPOS DE FUTBOL, ALPINISMO, CICLISMO Y ATLETISMO, Y, EXISTE UNA ACADEMIA CON CARRERAS CORTAS PARA LAS HIJAS Y - ESPOSAS DE LOS TRABAJADORES Y, NO SE LE CONCEDE MUCHA IMPOR-- TANCIA A LOS DEMÁS PUNTOS DE ESTA CARRERA.

EL SECRETARIO DE ACCION POLITICA, TIENE COMO FUNCIÓN PROMOVER DENTRO DEL SINDICATO LOS PRINCIPIOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA FOMENTAR EN LOS TRABAJADORES EL ESPÍRITU CÍVICO Y OTROS SIMI- LARES.

ESTA SECRETARIA TIENE ASIGNADA UNA DE LAS FUNCIONES MÁS IMPOR TANTES DEL SINDICALISMO, Y ES LA DE DAR ORIENTACIÓN IDEOLÓGI- CA A SUS ACCIONES, SIN EMBARGO EN LA REALIDAD NO HAY LABOR DE

ADOCTRINAMIENTO ENTRE LOS SINDICALIZADOS, EN ESTA CARTERA SINDICAL SE PRESENTAN MUCHAS LIMITACIONES PARA PARTICIPAR EN ESTAS ACTIVIDADES, POR LO REGULAR EL CARGO LO DESEMPEÑA UN TRABAJADOR QUE LABORA FUERA DE LA PLANTA Y NO GOZA DE PERMISO --COMO OTRAS CARTERAS SINDICALES--, PARA CUMPLIR SUS FUNCIONES.

LAS OPINIONES DE LOS OBREROS SON MUY FAVORECEDORAS CON RESPECTO A EL DESEMPEÑO DE EL COMITÉ EJECUTIVO Y SUS FUNCIONES EN GENERAL, SON MUY POCOS LOS TRABAJADORES QUE OPINAN QUE EL COMITÉ EJECUTIVO DEBERIA CAMBIAR SUS ACCIONES.

10.- LAS COMISIONES SINDICALES

LAS COMISIONES DE VIGILANCIA, DE HONOR Y JUSTICIA Y LA DE HACIENDA DESEMPEÑAN FUNCIONES DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA SOBRE EL COMITÉ EJECUTIVO Y LOS TRABAJADORES; GOZAN DE UNA AMPLIA FACULTAD PARA REALIZAR CUALQUIER INSPECCIÓN QUE JUZGEN CONVENIENTE EN EL MOMENTO QUE LO DISPONGAN Y RENDIR INFORMES ANTE LA ASAMBLEA DE SU ACTUACIÓN.

LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA, ASÍ COMO LA DE VIGILANCIA, TIENEN FUNCIONES SIMILARES; MIENTRAS QUE LA PRIMERA SE ENCARGA DE DICTAMINAR E INVESTIGAR SOBRE LAS ACUSACIONES QUE SE PRESENTEN EN CONTRA DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, LA SEGUNDA QUEDA FACULTADA PARA FISCALIZAR ACTOS DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, VIGILAR LAS ELECCIONES, EL DESARROLLO DE LAS CAMPAÑAS Y EL DESARROLLO DE LAS ASAMBLEAS E INTERVENIR EN CUALQUIER ASUNTO DE LA ORGANIZACIÓN.

ESTAS COMISIONES RESULTAN ESTRATEGICAS, EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL SINDICATO. EL SECRETARIO GENERAL ES QUIEN LAS NOMBRA PREVIO APOYO DE LA ASAMBLEA, CUANDO ASÍ SUCEDE Y QUE ES LA MAYORÍA DE LAS VECES LA ASAMBLEA ES MANIPULADA MEDIANTE LA INTIMIDACIÓN INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES, ANTES DE LLEGAR A ELLA PARA DAR SU APOYO A TAL O CUAL CANDIDATO, POR TANTO LAS COMISIONES SE CONSTITUYEN EN UNA DE LAS BASES DE APOYO A LAS ACCIONES DEL COMITE, SIN QUE LA BASE INTERVENGA, SIN QUE SE DEN CUENTA QUE LAS ACCIONES DEL COMITÉ, EN OCASIONES ESTÁN ENCAMINADAS A SERVIR A INTERESES AJENOS A LOS DE ELLOS.

LA COMISIÓN DE HIGIENE, QUE TIENE CARÁCTER PERMANENTE, ES NOMBRADA EN ASAMBLEA CON UN PROCEDIMIENTO REALMENTE DEMOCRÁTICO, DEBIDO A QUE LA IMPORTANCIA DE LA COMISIÓN ES MUY POCA, EL NOMBRAMIENTO LO PROMUEVE EL COMITÉ EJECUTIVO Y DEPENDIENDO DE QUIEN SEA EL CANDIDATO Y LA RELACIÓN QUE SE MANTENGA CON ÉSTE, SE LE DAN GARANTÍAS PARA EL DESEMPEÑO DE SU CARGO.

10.5 LOS DELEGADOS DEPARTAMENTALES;

POR OTRA PARTE, EL NÚMERO DE DELEGADOS POR DEPARTAMENTO VARÍA DE ACUERDO AL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE TENGA DICHO DEPARTAMENTO. PARA LA ELECCIÓN DE DELEGADOS DEPARTAMENTALES, NO ES REQUISITO INDISPENSABLE HACERLO EN ASAMBLEA O FRENTE AL COMITÉ EJECUTIVO, ESTAS SE REALIZAN CON REGULARIDAD EN LOS DEPARTAMENTOS CONTANDO CON LA PRESENCIA DE UN REPRESENTANTE DEL COMITÉ EJECUTIVO QUE LE DA LEGALIDAD AL ACTA PARA POSTERIORMEN-

TE EL QUE RESULTE ELECTO SEA RECONOCIDO POR EL COMITÉ EJECUTIVO.

EL CARGO DE DELEGADO DE DEPARTAMENTO NO TIENE LIMITE TEMPORAL ESTE TIENE LA FACULTAD DE REPRESENTAR A SU DEPARTAMENTO EN LAS ASAMBLEAS, FRENTE A LA EMPRESA Y AL COMITÉ EJECUTIVO PARA EFECTOS LEGALES.

LOS DELEGADOS DE DEPARTAMENTO SE REÚNEN MENSUALMENTE CON EL COMITÉ, PARA DISCUTIR LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN COMO SON: LAS VIOLACIONES AL ESCALAFÓN Y OTROS. AL TÉRMINO DE ÉSTAS SE LEVANTA EL ACTA CORRESPONDIENTE EN PAPEL MEMBRETADO DEL SINDICATO Y DONDE QUEDAN ASENTADAS LAS DISCUSIONES Y LAS SOLUCIONES, ESTAS ACTAS SON FIRMADAS POR LOS SECRETARIOS DE: ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA Y EL SRIO. GENERAL.

LAS REUNIONES DE LOS TRABAJADORES CON SUS DELEGADOS SE LLEVAN A CABO DENTRO DE LAS HORAS DE TRABAJO, LOS LÍMITES PARA REALIZARLA DEPENDEN DEL TRABAJO ACUMULADO.

10.6 ASAMBLEAS, CARACTERISTICAS Y DESARROLLO

LA PERIODICIDAD CON QUE SE CELEBRAN LAS ASAMBLEAS SEAN ORDINARIAS GENERALES O EXTRAORDINARIAS Y SU DESARROLLO ESTÁN ESTIPULADOS EN LOS ARTÍCULOS 32 Y 33 DE LOS ESTATUTOS SINDICALES.

LAS ASAMBLEAS SINDICALES SE CELEBRAN A PUERTA CERRADA, NINGUNA PERSONA AJENA A LA ORGANIZACIÓN PUEDE ASISTIR A ELLAS SI SU PRESENCIA NO ES APROBADA POR LA ASAMBLEA; LAS ASAMBLEAS -

SE LLEVAN A CABO CADA TERCER JUEVES DEL MES A LAS CUATRO DE LA TARDE, EN EL CENTRO CÍVICO DE ECATEPEC (YA QUE EL SINDICATO CARECE DE EDIFICIO SINDICAL), EL PERSONAL SINDICALIZADO ADMINISTRATIVO ESTA EXCENTO DE ESTA PARTICIPACIÓN, ASÍ COMO LAS MUJERES SINDICALIZADAS, QUE SÓLO ACUDEN A ASAMBLEA CUANDO TIENEN QUE TRATAR ALGÚN PROBLEMA.

EL DESARROLLO DE LAS ASAMBLEAS, DE CUALQUIER ÍNDOLE, NO SE CARACTERIZA POR SER PRECISAMENTE DEMOCRÁTICAS, EN ESTAS PARECE ESTAR AUSENTE EL INTERÉS DE LOS OBREROS Y CONTAMINADA POR LAS POSICIONES INCONDICIONALES PARA LAS ACCIONES DEL PATRÓN. LA UNIDAD SINDICAL ORGANIZADA DESDE ARRIBA, PERMITE CIERTAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN A LA BASE TRABAJADORA CUYA VERDADERA FUNCIÓN ES LA DE APOYAR EL SISTEMA.

ESTA PARTICIPACIÓN, POR TANTO, ESTÁ REGULADA POR LOS REPRESENTANTES SINDICALES, QUIENES TRATAN DE DARLE A LA PARTICIPACIÓN UNA APARIENCIA DEMOCRÁTICA Y CUANDO LOS OBREROS SE NIEGAN A PARTICIPAR EN UNA ASAMBLEA MEDIO SUPREMO DE DECISIÓN "LIBRE" DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA ACCIÓN SINDICAL SE LES DESCUENTA UN DÍA DE TRABAJO.

EN EL DESARROLLO MISMO DE LA ASAMBLEA LA MANIPULACIÓN, EMPIEZA CON LA IMPOSICIÓN DEL PRESIDENTE DE DEBATES, EL QUE SE ENCARGA DE MODERAR LAS DISCUSIONES Y, QUE INVARIABLEMENTE RESULTA SER UN INCONDICIONAL DEL COMITÉ EJECUTIVO Y UN "PALERO" DE LA EMPRESA, NOS INFORMA UN TRABAJADOR.

CONTANDO CON ESTE RECURSO, EL COMITÉ EJECUTIVO Y/O LAS COMISIONES QUE TIENEN QUE RENDIR UN INFORME A LA ASAMBLEA, ACERCA DE SU GESTIÓN O BIEN EXPLICAR LA SITUACIÓN DEL SINDICATO, RESERVAN SU PARTICIPACIÓN HASTA EL ÚLTIMO MOMENTO. SE CONCEDE DEMASIADO TIEMPO A DISCUTIR SI SE DA AYUDA ECONÓMICA PARA TAL O CUAL CASO, SI HUBO O NO VIOLACIONES AL CONTRATO Y, SI ESTOS CASOS YA SE VENTILARON EN LAS REUNIONES DEPARTAMENTALES Y, EN OCASIONES LA CONTROVERSIA SE BASA EN LA DISCREPANCIA DE OPINIONES RESPECTO A TAL O CUAL PROBLEMA PLANTEADO.

UNA VEZ AGOTADO EL TIEMPO, MAS QUE LA DISCUSIÓN Y CANSADO EL AUDITORIO DE LA ASAMBLEA, EL PRESIDENTE DE DEBATES CONCEDE LA PALABRA EL COMITÉ EJECUTIVO Y/O A LAS COMISIONES QUE HAN DE RENDIR ALGUNA INFORMACIÓN. ANTE ESTA SITUACIÓN DEBIDO AL TEDIO DE LA REUNIÓN Y QUE LOS TRABAJADORES DESEAN RETIRARSE A DESCANSAR, LA ASAMBLEA EN PLENO APRUEBA LAS PROPUESTAS, EN LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES SIN DISCUTIRLAS Y SIN LLEGAR A RACIONALIZARLAS, ESTA ES UNA CARACTERÍSTICA QUE PREVALECE DURANTE EL DESARROLLO DE LAS ASAMBLEAS.

SIN EMBARGO, SE HAN DADO CASOS CONTADOS EN LOS CUALES LA ASAMBLEA HA REFUTADO LAS PROPOCIONES "OFICIALES" Y, LLEVADO AL TRIUNFO SUS PROPIAS RESOLUCIONES Y EL COMITÉ EJECUTIVO SE HA VISTO OBLIGADO A RECONOCER ESTA DESICIÓN QUE NO OBEDECE A LAS CONSIGNAS PREESTABLECIDAS. EN OCASIONES LA ASAMBLEA SE SUSPENDE DEBIDO A QUE LA EMPRESA Y COMITE SE PONEN DE ACUERDO Y LOS ESTATUTOS NO SEÑALAN NINGUNA SANCIÓN U OTRA MEDIDA AL RESPECTO,

10.7 PROCESO DE SELECCION DEL COMITE EJECUTIVO

LA PARTICIPACIÓN DE LA BASE TRABAJADORA EN LA DIRECCIÓN DEL SINDICATO ES MUY ESCASA, ESTA ES IMPEDIDA EN PARTE POR LOS MISMOS DIRIGENTES, ATENDIENDO A LAS CONSIGNAS ESTABLECIDAS - MANTENER SIEMPRE EL MISMO GRUPO Y POR OTRA PARTE LAS PROPIAS POSICIONES PERSONALES DE LOS OBREROS, QUE NO HAN TENIDO UNA ADECUADA ORIENTACIÓN CON RESPECTO A SU MISIÓN HISTÓRICA.

EN UN SONDEO DE OPINIÓN SE LES PLANTEÓ A LOS TRABAJADORES QUE SI LES GUSTARÍA DESEMPEÑAR ALGÚN CARGO DENTRO DEL SINDICATO, LA RESPUESTA QUE SE OBTUVO EN UNA GRAN PROPORCIÓN FUE NEGATIVA Y LAS RAZONES QUE ARGUMENTARON FUERON: "PORQUE NO ESTOY PREPARADO" Y LE SIGUEN EN ORDEN DECRECIENTE, "PORQUE NO ME GUSTAN LOS PROBLEMAS" Y "NO ME GUSTA LA POLÍTICA".

SE ENCONTRARON TAMBIÉN RESPUESTAS AFIRMATIVAS, LA RESPUESTA MÁS NUTRIDA FUÉ "PARA ESTAR EN POSICIÓN DE AYUDAR A MIS COMPAÑEROS" Y "PARA SABER COMO FUNCIONA", SIN EMBARGO ESTE TIPO DE RESPUESTAS SE DIERON EN PROPORCIÓN MÁS PEQUEÑA.

10.7.1 PLANILLAS QUE SE PROPONEN

BAJO ESTAS CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN, ES UN SÓLO GRUPO EL QUE SIEMPRE TOMA PARTE ACTIVA EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL, LOS QUE OBEDECEN A LA MISMA CONSIGNA, SERVIR A LA EMPRESA, - BUSCAR SU BENEFICIO PERSONAL Y DEFENDER LOS PRIVILEGIOS OBTENIDOS.

ESTE GRUPO ESTA DIVIDIDO A SU VEZ EN DOS SUBGRUPOS, LA CAUSA DE ESTA DIVISIÓN ES POR MERAS DIFERENCIAS PERSONALES, PERO - EN ESENCIA AMBOS SON DE LA MISMA TENDENCIA Y CUMPLEN CON LA MISMA FUNCIÓN. ESTE FENÓMENO DEL "CONTINUISMO" -OPINA UN OBRERO-, ES PROPICIADO POR LA POCA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

DE ESTOS SUBGRUPOS, SALEN LOS CANDIDATOS QUE SE PROPONEN PARA LA REPRESENTACIÓN SINDICAL, ESTOS SE INTEGRAN EN DOS PLANILLAS CONTRINCANTES QUIENES POSTULAN PARA EL CARGO DE SECRETARIO GENERAL -TOMAMOS ESTA NOMINACIÓN CON EL FIN DE EJEMPLIFICAR A DOS ELEMENTOS QUE TIENEN UNA LARGA Y CONTINUADA TRAYECTORIA EN LA VIDA SINDICAL.-

EN LA ELECCIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO QUE ACTUALMENTE TIENE LA REPRESENTACIÓN, SE PROPUSIERON PARA OCUPAR DICHA REPRESENTACIÓN TRES PLANILLAS CON "DIFERENTE" PLATAFORMA IDEOLÓGICA, - ESTAS PLANILLAS SE DENOMINARON:

- CÍRCULO AZUL
- CÍRCULO ROJO
- CÍRCULO ANARANJADO

LA PLANILLA AZUL, PROPONE COMO CANDIDATO AL SR. FELIPE ANGELES SÁNCHEZ, AMPLIAMENTE CONOCIDO POR SU PARTICIPACIÓN ACTIVA DENTRO DEL SINDICATO: SECRETARIO DE TRABAJO EN LOS PERÍODOS 1970-1971 Y 1972-1973, HA SIDO MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE HACIENDA, DE LA COMISIÓN REVISORA DE CONTRATO Y OTRAS COLABORACIONES.

HA SIDO SELECCIONADO COMO CANDIDATO JUNTO CON TODA SU PLANILLA POR QUE "SON LOS MEJORES ELEMENTOS POR SU EXPERIENCIA, - JUVENTUD Y DINAMISMO (...) ESTOS FACTORES SON NECESARIOS PARA LA SOLUCIÓN DE NUESTROS PROBLEMAS, MÁS BOLILLOS Y MEJOR - SERVICIO MÉDICO"; REZA UN VOLANTE DE PROPAGANDA DEL CÍRCULO AZUL.

LA PLANILLA DEL CÍRCULO ROJO, PROPONE COMO CANDIDATO A LA SECRETARIA GENERAL, AL SR. SALVADOR BARRAGÁN QUIÉN TAMBIÉN HA FIGURADO A LA CABEZA DEL COMITÉ EJECUTIVO, GESTIÓN DURANTE LA CUAL LLEVÓ A CABO LA PRIMERA HUELGA EN 1968, Y HA FUNGIDO COMO MIEMBRO DE DIFERENTES COMISIONES.

SU PROPAGANDA DICE: "ESTE APOYO LO BRINDAMOS CON PLENA SEGURIDAD DE QUE LA PERSONA QUE CONVIENE A TODA ORGANIZACIÓN PARA REPRESENTARNOS (...) ES EL COMPAÑERO (...) DENTRO DE SU SENCILLEZ COMO PERSONA Y COMO DIRIGENTE SIEMPRE NOS HA PRESTADO ATENCIÓN A NUESTROS PROBLEMAS (...) INVITAMOS A LOS COMPAÑEROS JÓVENES PARA QUE ANALICEN LA TRAYECTORIA SINDICAL -- DEL COMPAÑERO QUE HA SIDO EN BENEFICIO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN (...) A LOS COMPAÑEROS CON MÁS ANTIGUEDAD EN LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS Y QUE NADIE PUEDE ENGAÑAR PORQUE HAN VIVIDO EN CARNE PROPIA LAS ACTUACIONES SINDICALES DE NUESTRO CANDIDATO, LOS INVITAMOS QUE SE ÚNAN CON NOSOTROS (...)"

LA PROPAGANDA DE AMBAS PLANILLAS SE DIRIGE A DESMENTIR QUE -- ÉSTAS PLANTEEN EL CONTINUISMO, EL CÍRCULO AZUL DICE AL RESPECTO "SE OYE DECIR, POR MALOS ENTENDIDOS QUE SE ESTA PLAN--

TEÁNDO UN CONTINUÍSMO, PERO LES ACLARAMOS QUE POR PLÁTICAS - QUE SE HAN HECHO EN LAS REUNIONES PÚBLICAS Y DEMOCRÁTICAS, - LOS COMPAÑEROS DE ESTA PLANILLA NO LLEVAN NINGUNA AMBICIÓN - DE ESTA NATURALEZA (...)"

LA PROPAGANDA DEL CÍRCULO ROJO, APUNTA AL RESPECTO: "(...) - TOMANDO EN CUENTA EL SENTIR DE LA MAYORÍA (...), QUIENES DESEAN QUE SE TERMINE CON EL CONTINUÍSMO Y LA IMPOSICIÓN DE -- NUESTRO SINDICATO. NOS HEMOS COMPROMETIDO A LUCHAR UNIDOS - PARA QUE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL NO CAIGA NUEVAMENTE EN - MANOS DE UN REDUCIDO GRUPO DE PERSONAS QUE NO PERSIGUEN OTRA COSA QUE SU BENEFICIO PERSONAL (...)"

EN AMBOS CASOS, LA PROPAGANDA EXORTA A LOS TRABAJADORES PARA QUE APOYEN A SUS CANDIDATOS POR UNA VERDADERA REPRESENTACIÓN SINDICAL, QUE DEFIENDA LO CONQUISTADO Y TENGA CAPACIDAD PARA IDEAR MEJORAS AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CONSIGAN EL MEJORAMIENTO DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.

EN ESTA CONTIENDA PARA ELEGIR COMITÉ EJECUTIVO, PARTICIPÓ -- UNA PLANILLA NUEVA, CON ELEMENTOS QUE SE ESTRENABAN EN EL -- ESCENARIO POLÍTICO-SINDICAL Y CON IDEAS DEMOCRATIZANTES, ESTA PLANILLA SE REGISTRÓ BAJO LA NOMINACIÓN DEL CÍRCULO ANARANJADO.

EN LA PROPAGANDA DEL CÍRCULO ANARANJADO, SE JUSTIFICA SU PARTICIPACIÓN ASÍ: "EL GRUPO QUE INTEGRAN EL DISTINTIVO ANARANJADO TE INVITA A QUE PARTICIPES Y TE INTEGRES A ÉL, PARA QUE

CONTIGO NUESTRA PARTICIPACIÓN EN LAS PRÓXIMAS ELECCIONES SEA MÁS DEMOCRÁTICA, YA QUE NUESTRO FIN ES QUE PARTICIPEMOS TODOS Y SE ELIJA UNA PLANILLA POR MAYORÍA Y NO SE AUTONOMBREN COMO HA VENIDO PASANDO, NULIFICANDO LA LIBRE PARTICIPACIÓN DE NUESTROS COMPAÑEROS EN LA ELECCIÓN DE NUESTROS CANDIDATOS",

Y CONTINÚA: "UNA DE NUESTRAS BANDERAS ES ACABAR CON EL CONTINUÍSMO EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL, COMO SE HA VENIDO HACIÉNDO ENTRE AMIGOS Y COMPADRES, CREANDO INTERESES CON GRUPOS QUE SIEMPRE HAN MANTENIDO EL PODER Y CON LA EMPRESA EN PERJUICIO DE LA ORGANIZACIÓN ES DECIR EN TODOS Y CADA UNO DE LOS TRABAJADORES."

EL GRUPO QUE INTEGRABA EL CÍRCULO ANARANJADO, CONTABA ANTES DE LAS ELECCIONES CON 300 MIEMBROS, LOS QUE NO REPRESENTAN NI LA TERCERA PARTE DE LOS TRABAJADORES, EL RESTO SE DIVIDE ENTRE LOS SIMPATIZANTES DE AMBAS PLANILLAS. EL NÚMERO TAN REDUCIDO DE MILITANTES Y SOBRE TODO POR LA POSICIÓN POLÍTICA DEL CÍRCULO ANARANJADO, FUERON FACTORES QUE INFLUYERON DE MANERA DETERMINANTE PARA QUE ÉSTA PLANILLA NO LLEGARA A LA DIRECCIÓN DEL SINDICATO,

ESTE HECHO TIENE EXPLICACIÓN PORQUE LOS TRABAJADORES SABEN QUE AL APOYAR OTRA TENDENCIA QUE NO SEA LA TRADICIONAL, SE ENFRENTAN A UN GRUPO BASTANTE PODEROSO Y QUE CUENTA CON EL RESPALDO DE LA EMPRESA Y AÚN DEL MISMO ESTADO Y, SIENDO QUE LOS PROPIOS OBREROS CON Poca PREPARACIÓN SE SIENTEN SATISFECHOS DE SU CONDICIÓN LO QUE LOS COLOCA EN UNA SITUACIÓN PRIVILEGIADA

DA FRENTE A OTROS TRABAJADORES Y ES MUCHA, POR TANTO LA ESTIMACIÓN DEL PUESTO QUE OCUPAN FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DEL DESEMPEÑO ACTUAL (28).

EL GRUPO QUE LLEVA MÁS TIEMPO PARTICIPANDO EN LA VIDA SINDICAL, TIENE POR ESTE HECHO MÁS ADEPTOS -CUESTIONES PERSONALES-, ESTÁN MÁS ORGANIZADOS Y EMPLEAN OTROS RECURSOS PARA ALLEGARSE SIMPATIZANTES Y DE ESTA MANERA GARANTIZAR EL VOTO DE APOYO EN LAS ELECCIONES, LOS MECANISMOS MÁS SOCORRIDOS, QUE SE EMPLEAN SON: RECURRIR A LA CORRUPCIÓN ECONÓMICA, BAJO LA APARIENCIA DE REGALOS, BOLETOS PARA ASISTIR A LOS BAILES PÚBLICOS, TARJETAS DE DESCUENTO EN DIFERENTES ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES EN ECATEPEC, ORGANIZACIÓN DE COMIDAS GRATUITAS EN DONDE ABUNDAN LAS BEBIDAS ALCOHÓLICAS, Y HAY QUE CONTAR ADEMÁS QUE FACTORES TALES COMO EL COMPADRAZGO Y SOLIDARIDAD COMO AMIGOS, ES UNA GARANTÍA DEL APOYO QUE BRINDAN LOS TRABAJADORES A ESTE GRUPO.

LOS CANDIDATOS A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL SURGEN DE LOS TALLERES DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN PRINCIPALMENTE, ESTO SE EXPLICA PORQUE TIENEN UNA BUENA CANTIDAD DE TRABAJADORES Y HAY MÁS PROBABILIDAD DE MOVILIDAD ESCALAFONARIA.

SEGÚN EL CONTRATO COLECTIVO, LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DURANTE EL TIEMPO QUE DURE SU GESTIÓN, GOZAN DE PERMISO Y

(28) BASURTO, JORGE "OBSTÁCULOS AL CAMBIO EN EL MOVIMIENTO OBRERO" EN EL PERFIL DE MÉXICO EN 1980, EDITORIAL SIGLO XXI MÉXICO, 1972.

EL PUESTO QUE DEJAN VACANTE DEBE SER OCUPADO POR LA CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR, AL CABO DE DOS AÑOS ESTE PUESTO ES RETABU LADO Y SE OTORGA AL OCUPANTE PROVISIONAL LA PLAZA DEFINITIVA, AUTOMÁTICAMENTE EL ESCALAFÓN SE MUEVE Y SE BENEFICIAN TODOS - LOS DEL DEPARTAMENTO Y, POR CONSIGUIENTE EL SUELDO SE ELEVA.

10.7.2 CAMPAÑA SINDICAL Y ELECCIONES

TODOS LOS GASTOS QUE ORIGINA LA CAMPAÑA SINDICAL, SON ABSORBI DOS POR EL CANDIDATO, PARTE DE ESTE FINANCIAMIENTO ES APOR TA DO POR LOS SIMPATIZANTES, CUYA COOPERACIÓN ES VOLUNTARIA.

LA CAMPAÑA SE ORGANIZA CON VISITAS DOMICILIARIAS, MITINES DE APOYO EN LOS LUGARES DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES, DE PROP A GANDA ESCRITA (VOLANTES), Y LA PROPAGANDA HABLADA. EN LA PLAN TA SÓLO SE PERMITE PEGAR PROPAGANDA IMPRESA EN CIERTOS LUGA -- RES Y PINTAR EN DETERMINADAS PARECES CON LOS LEMAS DE LAS PLA NILLAS PARTICIPANTES Y COLGAR PROPAGANDA, EN VÍSPERAS DE ELEC CIONES.

LA ELECCIÓN SE HACE POR VOTO SECRETO; EN OCASIONES SE HA HECHO POR MAYORÍA DE VOTOS ENTRE LOS REPRESENTANTES DE DEPARTAMENTOS PARA ALGUNOS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, ESTE CASO SÓLO SE DÁ CUANDO LA CONTIENDA ELECTORAL NO DA RESULTADO. LA COMISIÓN ESCRUTADORA SE INTEGRA CON UN REPRESENTANTE DE CA DA PLANILLA Y OTRO POR LA CTM.

10.8 CUOTAS SINDICALES

EL MANEJO DE LAS CUOTAS SINDICALES POR PARTE DEL SINDICATO LO

HACE EL SECRETARIO TESORERO DEL COMITÉ EJECUTIVO, LA RECAUDACIÓN DE LAS CUOTAS ORDINARIAS ES DE EL 1% MENSUAL DEL INGRESO DEL TRABAJADOR; HAY OTRAS CUOTAS ESPECIALES QUE SE DESTINAN A INDEMNIZACIONES A TERCEROS, PREVIO ACUERDO DE LA ASAMBLEA. LAS CUOTAS SE DEPOSITAN EN UNA CUENTA BANCARIA A NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN Y ÚNICAMENTE EL SECRETARIO GENERAL Y EL TESORERO TIENEN CAPACIDAD PARA DISPONER DE ELLAS.

ADEMÁS DE LAS CUOTAS SINDICALES, EL SINDICATO RECIBE DE LA EMPRESA SUBSIDIO PARA GASTOS DIVERSOS, SE LES ASIGNA UN PESO POR TONELADA DE SODA ASH; RECIBE TAMBIÉN EL SINDICATO, UNA CUOTA DE LOS TRANSPORTISTAS QUE DAN SERVICIO A LA PLANTA, LA CUOTA MÍNIMA ES DE \$ 25,00 POR CADA UNIDAD.

LA TESORERÍA DEL SINDICATO, RECIBE TAMBIÉN AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTE, AYUDA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL EDIFICIO SINDICAL ADEMÁS DE UNA AYUDA PARA FOMENTAR EL DEPORTE.

10.9 REVISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SIGUE ESTE PROCESO: SIGUIENDO EL TRÁMITE LEGAL, CUANDO LLEGA LA VÍSPE- RA DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO, SE HACE LLEGAR A LA EMPRESA EL PLIEGO PETITORIO QUE CONTIENE LAS DEMANDAS, LAS QUE SE ELABORARON EN EL LOCAL SINDICAL Y CON ASISTENCIA DE ALGUNOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO, POSTERIORMENTE LA REVISIÓN SE HACE FRENTE A UN REPRESENTANTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, REPRESENTANTE DE LA SECRETARIA DE TRABAJO, EL GE-

RENTE DE RELACIONES INDUSTRIALES DE LA EMPRESA ASÍ COMO DE -
OTROS DIRECTIVOS Y UNA COMISIÓN DE CONTRATACIÓN POR PARTE --
DEL SINDICATO.

LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y, LA FIRMA DE CONVENIOS,
SIEMPRE HA SIDO CORONADO POR EL ÉXITO CON MÁXIMOS BENEFICIOS
PARA LA EMPRESA Y ALGUNAS CONCESIONES PARA LOS TRABAJADORES
QUE NO REPRESENTAN UN PROBLEMA PARA LA EMPRESA, EN LA MEDIDA
QUE PUEDE Y ESTA EN CAPACIDAD DE ABSORVERLAS.

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y OTRAS DISPOSICIONES -
CUANTITATIVAS NO HAN SIDO HASTA LA FECHA, MOTIVO DE DISCUSIO
NES EN LA CONTRATACIÓN, ÚNICAMENTE SE LE HAN HECHO ALGUNAS -
MODIFICACIONES SECUNDARIAS, QUE NO CAMBIAN EL CONTENIDO DE -
ÉSTAS: SE AUMENTA EL PERSONAL DE CONFIANZA, SE ACEPTA AL TRA
BAJADOR DE TURNOS CUANDO ÉSTE NO PUEDA ENTERARSE DE SU CAM--
BIO, EN EL TURNO QUE LE CORRESPONDE, PAGOS TRIPLES A LOS TRA
BAJADORES DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS.

10.10 SERVICIOS QUE OTORGA LA EMPRESA

LAS PRESTACIONES DE QUE GOZAN LOS TRABAJADORES SON: TRANSPOR
TE DE SU LUGAR DE ORIGEN A LA EMPRESA Y VICEVERSA, A LOS OBRE
ROS QUE VIAJAN DIARIAMENTE EN BICICLETA, LA EMPRESA LES ENTRE
GA UN JUEGO DE LLANTAS ANUALMENTE.

SE CUENTA TAMBIÉN CON UN SERVICIO MÉDICO, UBICADO EN UN LOCAL
ADJUNTO A LA PLANTA, ÉSTE CUENTA CON: SERVICIO DE CONSULTA EX
TERNA, ODONTOLÓGICA, DE PEDIATRÍA Y DE GINECOLOGÍA; CUANDO EL

CASO AMERITA INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA, LOS PACIENTES SON RE MITIDOS A UNA CLÍNICA PARTICULAR UBICADA EN LA CIUDAD DE MÉXICO. SE CUENTA CON SERVICIOS DE AMBULANCIA Y TRANSPORTE PARA LOS USUARIOS DEL SERVICIO MÉDICO.

UN ALMACEN DE MEDICINAS, EN DONDE LE SON SURTIDAS LAS RECETAS EXPEDIDAS EN EL SERVICIO MÉDICO EN CASO DE QUE NO SE ENCUENTRE LA MEDICINA EN EL ALMACÉN, SE EXTIENDE UN VALE PARA OTRAS FARMACIAS, UBICADAS EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

LOS ANÁLISIS CLÍNICOS Y APARATOS ORTOPÉDICOS, ASÍ COMO, EL -- USO DE LENTES QUE DEMANDAN LOS TRABAJADORES POR CAUSA DE RIESGOS DE TRABAJO, LE SON PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA, SIN COSTO ALGUNO.

PRÉSTAMOS PARA CONSTRUCCIÓN, AMPLIACIÓN Y REPARACIÓN DE CASAS SIEMPRE Y CUANDO EL TRABAJADOR DEMUESTRE SER DUEÑO DEL LOTE - EN QUE SE VA A CONSTRUIR, O BIEN DEMUESTRE SER PROPIETARIO DE LA CASA QUE SE VA A REPARAR O AMPLIAR.

11.- DIRIGENTES SINDICALES

DADA LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SINDICATO DE EMPLEADOS Y OBREROS DE SOSA TEXCOCO, LES CORRESPONDE A LOS DIRIGENTES SINDICALES LA TAREA DE PLANEAR, REGULAR Y DIRIGIR LAS ACCIONES SINDICALES, ASÍ COMO REPRESENTAR JURÍDICA Y LEGALMENTE LOS INTERESES DE SUS AGREMIADOS FRENTE A LA EMPRESA Y OTRAS INSTITUCIONES DE CUALQUIER ÍNDOLE.

ESTO SIGNIFICA QUE LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS PUESTOS DE DIRIGENTES SINDICALES POR "VOLUNTAD" DE LA BASE TRABAJADORA, - AL TOMAR POSESIÓN DE SU CARGO CON TODOS LOS DERECHOS QUE ESTE LES CONFIERE, ESTOS DIRIGENTES SE CONVIERTEN EN EL PILAR DE LA POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y SINDICATO Y ENTRE EL SINDICATO Y CUALQUIER OTRA INSTITUCIÓN.

EL SINDICATO SE HA CARACTERIZADO POR EL "CONTINUÍSMO", EN LO QUE SE REFIERE A SUS PRINCIPIOS IDEOLÓGICOS, SU LINEA DE ACCIÓN Y A LOS HOMBRES QUE HA OCUPADO LA DIRECTIVA SINDICAL. - ESTO SIGNIFICA -COMO LO SEÑALAN LOS ESTUDIOSOS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO-, LA APARICIÓN DEL FENÓMENO BUROCRATIZADOR, ESTO ES, PERSONAS QUE SE HAN ESPECIALIZADO EN LAS TAREAS SINDICALES Y, LAS EFECTUAN DE MANERA PERMANENTE DENTRO DE LA VIDA SINDICAL (29).

A FIN DE ILUSTRAR CONCRETAMENTE EL FENÓMENO, SE ELABORÓ UN CUADRO, CONSIDERANDO LOS CASOS MÁS REPRESENTATIVOS DE ESTE PROCESO, PARA TAL ELABORACIÓN, SE TOMÓ COMO REFERENCIA EL PERIÓDO SINDICAL QUE VA DESDE 1969 A 1981, EN ESTE CUADRO SE DESCRIBE EN LA COLUMNA DE LA IZQUIERDA EL NOMBRE DE LA PERSONA Y, EN LA COLUMNA DE LA DERECHA SE ENCUENTRA EL PUESTO (S)

(29) LA REELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES OBREROS ES PRÁCTICA GENERALIZADA EN EL SINDICALISMO OFICIAL AFILIADO A LA CTM. DON FIDEL VELÁSQUEZ, AFIRMA AL RESPECTO: "ESTO ES ASÍ - PORQUE LOS DIRIGENTES DEBEN ADQUIRIR EXPERIENCIA QUE SE LOGRA MEDIANTE LA PERMANENCIA EN EL PUESTO, ÚNICA MANERA DE DEFENDERSE DE LA CLASE PATRONAL QUE DESEAN QUE LOS DIRIGENTES SEAN INEXPERTOS".

QUE HAN DESEMPEÑADO Y EL AÑO (S) QUE LO OCUPARON.

RELACIÓN DE LAS PERSONAS QUE
PARTICIPARON ACTIVAMENTE EN LA VIDA SINDICAL
DURANTE EL PERIÓDO 1969-1981 (30)

NOMBRE	PUESTO (S) OCUPADO Y AÑO
SR. JESÚS MELO SOLARES	SRIO. GRAL. (1973-1977), SRIO. TESORERO (1969-1971) OTRAS - COMISIONES DESEMPEÑADAS DE - MANERA PERMANENTE.
SR. JAVIER ANGELES S.	SRIO. DE TRABAJO (1973-1975), SRIO. GRAL. (1979-1981), OTRAS COMISIONES.
SR. MIGUEL RIVERO MADRID	SRIO. GRAL. (1969-1971), OTRAS COMISIONES DESEMPEÑADAS DE MANERA PERMANENTE.
SR. ARMANDO JUÁREZ	SRIO. GRAL. (1971-1973), OTRAS COMISIONES.
SR. RAMÓN LOPEZ	COMISIONES VARIAS (1969-1981)
SR. SALVADOR BARRAGÁN	SRIO. GRAL. (1967-1969), OTRAS COMISIONES (1971-1981)

(30) ESTE CUADRO SE ELABORÓ CON BASE A LA RELACIÓN DE PUESTOS - DEL COMITÉ EJECUTIVO, OBTENIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL PERIÓDO DE REFERENCIA, EL CONCEPTO "OTRAS COMISIONES", SE REFIERE AL DESEMPEÑO DE ALGUNA COMISIÓN SINDICAL, SEÑALADA EN PÁGINAS ANTERIORES, PERO PRINCIPALMENTE SE ALUDE A LA COMISIÓN DE CONTRATACIÓN (REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO).

LA INTERVENCIÓN EN LA VIDA SINDICAL DE ÉSTE "CONTINUÍSMO", -- REALIZA FUNCIONES Y OFRECE SERVICIOS MUY IMPORTANTES A LA EMPRESA (31), EL RESULTADO DE ESTAS ACCIONES ES PERJUDICIAL PARA EL SINDICATO EN CUANTO QUE ESTE ES UN ENTE ORGANIZADO QUE LUCHA POR CONSEGUIR REINVINDICACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES. -- EL IMPACTO DESFAVORABLE SE DÁ EN LA MEDIDA QUE, ESTE FENÓMENO SINDICAL LOGRA INHIBIR POR DIFERENTES VÍAS LA PARTICIPACIÓN -- ACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LAS DECISIONES QUE LO ATAÑEN. --

ESTO ES, LOS DIRIGENTES SINDICALES EN TURNO, NIEGAN A SUS REPRESENTADOS, LA OBTENCIÓN DE LOS ELEMENTOS IDEOLÓGICOS-POLÍTICOS PARA INICIAR O ALCANZAR SU PARTICIPACIÓN EN EL TERRENO LA LUCHA REINVINDICATIVA. PUES AUNQUE EXISTE UNA CARTERA SINDICAL, DENOMINADA LA ACCIÓN POLÍTICA, ÉSTA NO CUMPLE CON SUS -- FUNCIONES DE POLITIZACIÓN, ANTES BIEN, MUCHOS DE LOS AGREMIADOS DESCONOCEN TOTAL O PARCIALMENTE LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO.

SI, A ESTA SITUACIÓN AÑADIMOS QUE, LOS ESTATUTOS ES MATERIAL, "PROHIBIDO" PARA LOS TRABAJADORES QUE NO SEAN DEL GRUPO DE -- LOS DIRIGENTES Y, QUE ES CELOSAMENTE RESGUARDADO POR EL COMITÉ EJECUTIVO EN TURNO, SE ENTIENDE QUE, BAJO LA CONSIGNA DE -- EL DESCONOCIMIENTO DE LAS NORMAS ESTATUARIAS QUE REGULAN LA -- VIDA SINDICAL, SE PUEDE MANIPULAR Y MEDIATIZAR MÁS FACILMENTE.

(31) EL "CONTINUÍSMO", ES EL HECHO SOCIAL QUE CARACTERIZA A EL MOVIMIENTO OBRERO ORGANIZADO DEL PAÍS, EL CUAL ES DENOMINADO DE VARIAS FORMAS-- (BUROCRACIA SINDICAL, CHARRISMO ETC) Y CUYAS MANIFESTACIONES SON: EL ENTREGISMO, EL FRAUDE, LA MEDIATIZACIÓN, LA CORRUPCIÓN, LA ETERNIZACIÓN DE LOS LÍDERES SINDICALES.

EL DESCONOCIMIENTO DE OTRAS DISPOSICIONES JURÍDICO-LEGALES -- EXISTENTES COMO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO O BIEN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, (PORQUE NO SE REPARTE OPORTUNAMENTE Y/O NO ALCANZA PARA TODOS Y LOS QUE LO RECIBEN NO LO LEEN), ESTA SITUACIÓN SUME A LA CLASE TRABAJADORA EN LA APATÍA SOCIAL, COMO SE PUEDE APRECIAR A CONTINUACIÓN: LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES SE REDUCE EXCLUSIVAMENTE A LA ASISTENCIA A LAS ASAMBLEAS, A LOS ACTOS CÍVICOS ORGANIZADOS POR EL COMITÉ EJECUTIVO, A LAS REUNIONES DEPARTAMENTALES Y SU VOTO EN LAS ELECCIONES DE COMITÉ.

LAS RESPUESTAS MÁS SEÑALADAS DE LOS OBREROS A LA PREGUNTA DE "SI LES GUSTARÍA PARTICIPAR EN EL SINDICATO?" SE CLASIFICAN EN DOS RUBROS: A) LAS RESPUESTAS AFIRMATIVAS CON SUS RAZONES: "ME GUSTARÍA PARTICIPAR PARA AYUDAR A MIS COMPAÑEROS Y, ME GUSTARÍA PARTICIPAR PORQUE ASÍ ME DARÍA CUENTA DE COMO FUNCIONA, CABE SEÑALAR QUE LA RESPUESTA DE ESTE TIPO SE REGISTRARON EN UN PORCENTAJE MÍNIMO.

Y, B) LAS RESPUESTAS NEGATIVAS, ALCANZAN UN PORCENTAJE MUCHO MAYOR, LA EXPLICACIÓN QUE OFRECEN LOS TRABAJADORES ANTE ESTA NEGATIVA ES "NO ME GUSTAN LOS PROBLEMAS" Y, LA OPINIÓN MÁS GENERALIZADA DE QUIEN SE NIEGA A PARTICIPAR ES "NO ESTOY PREPARADO PARA AFRONTAR ESA RESPONSABILIDAD".

POR OTRA PARTE, LOS DIRIGENTES CUIDAN MUY BIEN QUE SUS ACCIONES SINDICALES SEAN AMPLIAMENTE RECONOCIDAS POR LA BASE, O, EN EL PEOR DE LOS CASOS ACEPTADO CON EL RECONOCIMIENTO DE LA

BASE DE QUE SE ACTUÓ CON EL INMEJORABLE PROPÓSITO DE SERVIR-
LOS.

EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS PARA QUE SE OTORGE DICHO RECONOCI-
MIENTO A LA ACCIÓN SINDICAL, SE RECURRE AL COMPADRAZGO, A LOS
FAVORES QUE EL SECRETARIO GENERAL, DISPENSA A LOS AGREMIADOS
(PRINCIPALMENTE PRÉSTAMOS EN EFECTIVO), EL CHANTAJE MORAL, LA
CORRUPCIÓN ECONÓMICA, LA INTIMIDACIÓN Y OTROS RECURSOS.

LA OPINIÓN DE LOS OBREROS RESPECTO A LA GESTIÓN DE LOS LÍDERES
SINDICALES ES EN GENERAL, FAVORECEDORA A ELLOS. ENTRE LAS EX-
PRESIONES MÁS SEÑALADAS DE ESTA ADHESIÓN, ES LA SIGUIENTE: "LAS
PERSONAS QUE HAN OCUPADO, ALGÚN CARGO EN EL SINDICATO SIEMPRE
HAN TRABAJADO", ESTE EL EL ARGUMENTO MÁS GENERALIZADO QUE HA-
CEN LOS OBREROS RESPECTO A SUS DIRIGENTES SINDICALES. OTRA --
OPINIÓN TAMBIÉN COMÚN: "LOS DIRIGENTES SIMPRE HAN TRABAJADO,
AUNQUE ALGUNOS HAN TENIDO MÁS CAPACIDAD QUE OTROS".

12.- LAS FORMAS DE LUCHA DEL SINDICATO

LA LUCHA DE LOS OBREROS SE DESENVUELVE DENTRO DEL MARCO DE LA
ESTRUCTURA ECONÓMICA DE LA EMPRESA Y SUS MÁS GRAVES CONTRADIC-
CIONES, EN LA MEDIDA EN QUE ESTA DETERMINADA POR LAS RELACIO-
NES CAPITALISTAS DOMINANTES Y EL PAPEL QUE JUEGA EN EL CONJUN-
TO DE LA FORMACIÓN SOCIAL.

EL DESARROLLO DE LA EMPRESA LLEVA APAREJADO UN DETERMINADO DE-
SARROLLO DE LA FUERZA DE TRABAJO CONTRATADA POR ELLA, SU SIN-
DICATO NO SE DISTINGUE ASÍ MISMO POR SU CAPACIDAD COMBATIVA,-

LA LUCHA DE LOS OBREROS ES SIEMPRE EN EL PLANO ECONÓMICO, ES DECIR, POR CONSEGUIR CONDICIONES VENTAJOSAS DE VENTA DE LA FUERZA DE TRABAJO, SITUACIÓN QUE SIEMPRE SE HA RESUELTO EN EL MOMENTO DE LA PETICIÓN. ESTAS CONDICIONES PREVALECIERON DURANTE 26 AÑOS, BAJO ESTE CONTEXTO, SE PUEDE EXPLICAR EL BUEN ENTENDIMIENTO ENTRE PATRÓN Y SINDICATO, ASÍ COMO LA DEBILIDAD DE SU MOVIMIENTO COMO SINDICALISMO INDEPENDIENTE.

EN EL AÑO DE 1970, SE PLANTEÓ LA PRIMERA HUELGA, POR MAYORES INCREMENTOS SALARIALES, ESTE MOVIMIENTO COMO ARMA DE LUCHA UNICAMENTE DURÓ UNA HORA APROXIMADAMENTE, LA SEGUNDA HUELGA SE PLANTEÓ POR IDÉNTICAS DEMANDAS QUE LA ANTERIOR, EN EL AÑO DE 1977 Y TUVO UNA DURACIÓN DE TAMBIÉN APROXIMADAMENTE UNA HORA; LA TERCERA SE LLEVO A CABO EN 1978 POR AUMENTO DE SALARIOS, ESTA HUELGA TUVO MÁS DURACIÓN (DOS SEMANAS); EL CUARTO MOVIMIENTO DE ESTA NATURALEZA SE LLEVÓ A CABO EN 1979, POR REVISIÓN CONTRACTUAL Y AUMENTO DE SALARIO SIENDO CONJURADA UNOS MINUTOS DESPUÉS DE HABER ESTALLADO.

EL PLANTEAMIENTO DE ESTAS HUELGAS CASI MUY SEGUIDAS OFRÉCIERON A LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES UN AVANCE MÍNIMO, PUES ESTOS MOVIMIENTOS SE DESEVUELVEN TODAVÍA EN UN BAJO NIVEL IDEOLÓGICO, ÉSTO ES, LA LABOR DE ADOCTRINAMIENTO POLÍTICO ES MUY POCO (COMO SE HA SEÑALADO ANTERIORMENTE), Y LA LUCHA NO SE HA VINCULADO A OTROS MOVIMIENTOS, ÉSTO ES, NO HAN CONTADO CON EL APOYO DE OTROS SECTORES OBREROS, LA LUCHA SE HA DADO EN UNA FORMA AISLADA Y AÚN SE BLOQUEA LA COOPERACIÓN QUE SE

OFRECE: "EL COMITÉ EJECUTIVO SINDICAL, NO SOLO SE NIEGA A DAR INFORMACIÓN SOBRE LA HUELGA SINO QUE RECHAZA TODO TIPO DE SOLIDARIDAD, INCLUYENDO LA MISMA CTM... ESTA ACTITUD FRENTE AL APOYO SOLIDARIO DE OTRAS ENTES, SE OCULTA A LA BASE TRABAJADORA, ES UNA MANIOBRA POLÍTICA MUY EMPLEADA EN LA ZONA: MANTENER EL MOVIMIENTO DE HUELGA AISLADO, PREVINIÉNDOLO DEL CONTACTO CON CORRIENTES DEMOCRATIZANTES..." SEÑALA EL ARTÍCULO "LOS LÍDERES OBSTRUYEN LA SOLIDARIDAD", PUBLICADO EN LA REVISTA -- OPOSICION, ÓRGANO DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL PCM (32)

LA RELATIVA PRONTITUD CON QUE SE RESUELVEN ESTOS CONFLICTOS,-- CONDUCE A LOS TRABAJADORES A MOVILIZARSE EN UN ACTO ESPONTÁNEO EVENTUAL QUE NO LLEGA A CRISTALIZARSE EN UNA SOLIDARIDAD ORGÁNICA CON OTRAS AGRUPACIONES Y PROGRAMAR SUS MOVILIZACIONES EN FORMA CONJUNTA QUE NO SÓLO PLANTEA LAS DEMANDAS CONCRETAS DE CADA FÁBRICA SINO QUE CONTEMPLAN LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES COMO UN PROBLEMA CONJUNTO QUE AFECTA A LOS PROLETARIOS (33).

POR OTRA PARTE, LOS CONFLICTOS LABORALES, TIENEN SU ORIGEN -- PRINCIPALMENTE EN LA REINVINDICACIÓN ECONÓMICA, SE HAN OBTENIDO EN ESTOS EN LITIGIOS EL 10,11,13 Y EL 13,5% DE AUMENTO RESPECTIVAMENTE, HASTA 1976 HAN SIDO DADOS EN FORMA PROPORCIONAL

(32) PUNTO CRITICO, AÑO VII No. 85 JUNIO 1978 P.9, ARTÍCULO - DEDICADO A LA HUELGA DE SOSA TEXCOCO.

(33) GORZ, ANDRÉ ESTRATEGIA OBRERA Y NEOCAPITALISMO, EDITORIAL ERA, MÉXICO P. 77.

AL SALARIO DEVENGADO -A EXCEPCIÓN DEL MOVIMIENTO DE 77 EN DONDE EL AUMENTO FUE GENERAL-, LOS BENEFICIADOS CON ESTOS AUMENTOS SON LOS OBREROS QUE GANAN LOS SALARIOS MÁS ALTOS Y ESTE - CORRESPONDE A LAS CATEGORÍAS MÁS ALTAS DEL ESCALAFÓN.

EN 1977, EL AUMENTO SE OTORGÓ EN BASE AL SALARIO PROMEDIO, LO QUE QUIERE DECIR, QUE EL AUMENTO FUÉ APROXIMADAMENTE DE 35 PESOS DIARIOS PARA TODOS, ANTE ESTE HECHO LOS TRABAJADORES DE - LOS TALLERES DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO QUE SON LOS QUE PERCIBEN SALARIOS MÁS ELEVADOS Y EN OCASIONES ALGUNOS DE ELLOS OCUPAN PUESTOS EN LA DIRECCIÓN SINDICAL, NO QUEDARON SATISFECHOS.

ÉSTO ES, QUE LA LUCHA SINDICAL SE SUTENTA EN EL PLANO DEFENSIVO Y NO AL CONTRARIO Y, LAS REINVIDICACIONES INMEDIATAS SE -- CONVIERTEN EN FACTOR OBJETIVO DE LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES, ASÍ SE EXPLICA EL PORQUE, LOS OBREROS DE LOS TALLERES SE MANTIENEN O PROCURAN MANTENERSE A LA CABEZA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA PRESENTE REVISIÓN CONTRACTUAL EL GRUESO DE LAS REINVIDICACIONES ECONÓMICAS FUÉ REPARTIDO NUEVAMENTE EN LOS TALLERES.

SIN EMBARGO, O ÚNICAMENTE LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES -- QUIEREN SEGUIR CONSEVANDO LO OBTENIDO, SINO QUE LA MAYORÍA DE LOS OBREROS OPINAN QUE EL SINDICATO DEBE CEÑIRSE PRINCIPALMENTE A LA OBTENCIÓN DE AUMENTOS SALARIALES, ANTES DE PUGNAR POR CONSEGUIR OTRAS COSAS.

13.- CUADRO COMPARATIVO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABA-
NO. (1969 - 1979)

ESTE APARTADO PRETENDE ESTABLECER UN CUADRO COMPARATIVO DE -
LAS PRESTACIONES Y OTRAS CONCESIONES QUE HA OBTENIDO EL SÍNDI-
CATO DE LA EMPRESA A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRA--
TOS COLECTIVOS DE TRABAJO (34) EFECTUADO BAJO LA SUPERVISIÓN
DE REPRESENTANTES DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE HE-
CHO CADA DOS AÑOS.

PARA FINES COMPARATIVOS QUE AQUÍ SE PROPONEN Y, DE ACUERDO -
CON EL CONTENIDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO SE EX-
PONEN LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO EN DOS NIVELES:

- 1) CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y,
- 2) CLÁUSULAS ECONÓMICAS.

A CONTINUACIÓN, SE ENCUENTRAN EXPUESTAS, EN PRIMER LUGAR LAS
CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS QUE DE ACUERDO A LA CONNOTACIÓN QUE
SE LES DA EN EL CONTRATO, SE REFIEREN A LA PARTICIPACIÓN DEL
SINDICATO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA, ES DECIR, QUE -
EL PRIMERO TIENE LA OPCIÓN DE REGLAMENTAR LOS ASCENSOS ESCALA
FONARIOS , LOS REQUISITOS DE SELECCIÓN DEL NUEVO PERSONAL, IN-
GERENCIA EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y OTROS.

POSTERIORMENTE, SE ENUMERAN LAS CLÁUSULAS ECONÓMICAS, QUE SE

(34) PARA ELABORAR ESTE ESQUEMA, SE CONSIDERÓ ÚNICAMENTE LAS
CLÁUSULAS CONTRACTUALES QUE SE PRECIAN DE SER LAS MÁS RE-
PRESENTATIVAS. ASÍMISMO, NO SE DESTACAN AQUÍ LAS CLÁUSU-
LAS TRANSITORIAS POR SU CARÁCTER, EN LA INTELIGENCIA DE
QUE QUIENES SE INTERESAN EN AMPLIAR EL CONOCIMIENTO DE -
ESTE PROCESO PUEDEN RECURRIR A LAS FUENTES PRIMARIAS DE
INFORMACIÓN: LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE 1969
A 1979.

-REFIEREN A LOS INCREMENTOS EN DINERO SOBRE EL TABULADOR DE SALARIOS Y, EN GENERAL TODOS LOS SERVICIOS Y PRESTACIONES QUE REPRESENTAN UNA EROGACIÓN DE PARTE DE LA EMPRESA EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES,

1.3.1. CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS.

LAS CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS, DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL PERÍODO DE REFERENCIA, SON EN PROMEDIO CINCUENTA ESTAS SON DE TIPO "FORMAL" ES DECIR, SON LAS QUE NORMAN EL ASPECTO CUALITATIVO DE LAS RELACIONES DE LA EMPRESA CON EL SINDICATO. EL SIGUIENTE CUADRO RESUMEN DE ESTAS CLÁUSULAS -LAS MÁS REPRESENTATIVAS-, A LA DERECHA SE HACE UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE SU CONTENIDO:

CLAUSULAS ADMINISTRATIVAS

No. DE CLÁUSULA	CONTENIDO
CLÁUSULA 2A.	SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES DE ACUERDO A LO PREVISTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
CLÁUSULAS 3 Y 4	EL REGLAMENTO DE TRABAJO SE ELABORA POR LA EMPRESA Y SINDICATO REFERIDO AL CONTRATO DE TRABAJO QUE SERÁ REVISADA CADA 2 AÑOS.
CLÁUSULA 5A.	EL ESCALAFÓN Y LA ANTIGUEDAD ES DERECHO DEL TRABAJADOR.

- CLÁUSULA 7A. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.
- CLÁUSULA 8A. PAGO DE CUOTAS A LA CTM, DESCONTADAS POR LA EMPRESA.
- CLÁUSULA 9A. LA EMPRESA RESPONDERÁ A CUALQUIER QUEJA EXPUESTA POR EL SINDICATO PRESENTADA POR ESCRITO, PRESENTADA EN UN PLAZO NO MAYOR DE SIETE DÍAS.
- CLÁUSULA 20. LA INCONFORMIDAD CON LAS LABORES QUE SE DESEMPEÑAN DE ACUERDO CON LA CATEGORÍA, SE RESUELVEN DE ACUERDO CON EL SINDICATO Y EL PATRÓN.
- CLÁUSULA 21. EL PATRÓN SE OBLIGA A IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN ASÍ COMO LOS JEFES DE DEPARTAMENTO, DEBEN PROPORCIONAR TODAS LAS EXPLICACIONES QUE SOLICITEN LOS OBREROS SOBRE EL TRABAJO.
- CLÁUSULA 25. EL PATRÓN SE OBLIGA A DAR A CONOCER LAS VACANTES AL SINDICATO, QUIEN PRESENTARÁ LOS CANDIDATOS DE ACUERDO CON SUS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN.
- CLÁUSULAS 33, 34, 35, 36 Y 38. SE REFIEREN A LAS VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO, SUS CONDICIONES Y SUS CARACTERÍSTICAS.
- CLÁUSULA 39. LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES SON LOS QUE FIJA EL TABULADOR Y, A TRABA-

-JO IGUAL CORRESPONDE EL MISMO SALARIO.

- CLÁUSULAS 41 A 50 SE REFIEREN AL PAGO Y DESCUENTOS DE SALARIOS Y A LAS CONDICIONES DE PAGO.
- CLÁUSULAS 60 A 69 SE REFIEREN A LAS ENFERMEDADES Y RIESGOS PROFESIONALES, AL SERVICIO MÉDICO QUE PROPORCIONA LA EMPRESA Y LAS CONDICIONES EN QUE SE PRESTA ESTE SERVICIO.
- CLÁUSULAS 70 A 78 SE REFIEREN A LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, NORMA LAS MEDIDAS MÍNIMAS DE SEGURIDAD QUE DEBEN OBSERVAR DURANTE EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.

LAS CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS EN SU TOTALIDAD NO PRESENTAN MODIFICACIONES DURANTE EL PERÍODO DE REFERENCIA -1969-1979-. EN CIERTOS CASOS, LAS MODIFICACIONES Y/O AMPLIACIONES A ÉSTAS, SON NECESARIAS PARA LA REINVIDICACIÓN SOCIAL Y HUMANA DE LOS OBREROS.

SIN EMBARGO, LAS ALTERACIONES DE ESTAS CLÁUSULAS SON DETERMINADAS POR LOS INTERESES DEL GRUPO NEGOCIANTE -COMISIÓN DE CONTRATACIÓN-, PUES ES MÁS IMPORTANTE, CONSEGUIR MEJORAS ECONÓMICAS PARA LOS TRABAJADORES QUE UN CAMBIO CUALITATIVO EN SUS RELACIONES CON LA EMPRESA Y, ASÍ CONSERVAR LA POSICIÓN PRIVILEGIADA DE LOS NEGOCIANTES ANTE EL PATRÓN.

1.3.2. CLAUSULAS ECONOMICAS.

LAS CLÁUSULAS ECONÓMICAS QUE CONTIENE EL CONTRATO COLECTIVO - DE TRABAJO EN EL PERÍODO DE REFERENCIA, SON EN PROMEDIO CUARENTA; CADA UNO DE ESTOS PUNTOS REGISTRA AUMENTOS EN CADA REVISIÓN CONTRACTUAL; EN ALGUNOS CASOS ESTAS MODIFICACIONES SON - CONSIDERABLES Y, EN OTROS NO SON MUY SIGNIFICATIVOS, COMO SE PUEDE APRECIAR EN EL SIGUIENTE CUADRO:

CUADRO RESUMEN: CLAUSULAS ECONOMICAS Y SUS MODIFICACIONES

1969 - 1971	1973	1975	1977	1979
C. No. 6 Reparto de utilidades, se conceden 15 días.	Se conceden 19 días.	Se aumenta a 21 días.	Se aumenta a 30 días.	Se aumenta a 40 días.
C. No. 11, pago en caso de accidente dentro de la planta - trabajando tiempo extraordinario, se da salario doble.	S/M ⁺	S/M	S/M	S/M
C. No. 12 Crédito para construcción de casas es de \$ 3 000 000 bajo ciertas condiciones ya estipuladas y el dinero se reparte entre el número de solicitudes existentes.	Se aumenta a \$ 4 000 000	S/M	Se aumenta a \$ 4 5000 000 00	Se aumenta a \$ 6 000 000 00
C. No. 18 Los aprendices en caso de trabajar tiempo extra se les pagará el 300% más de su sueldo, 21 días de vacaciones y una prima vacacional de 5 días.	Se aumentan a 25 días de vacaciones con la misma prima.	S/M	S/M	S/M
C. No. 22, se otorgan 5 becas - para hijos de trabajadores con \$500.00 mensuales, en caso de que sea trabajador, éste percibirá su salario más \$150.00 mensuales para sus gastos.	Se aumenta a \$200.00 la ayuda para gastos del trabajador.	Se aumenta a 6 becas con \$275.00 mens. y \$275.00 para gastos de los <u>trabajadores</u> .	Se aumenta la ayuda a \$1000 00 en cualquier caso.	Se aumenta a \$1 500 00 la beca y \$500.00 para ayuda.

* No se registra ninguna modificación.

CONTINUACION

16969 - 1971	1973	1975	1977	1979
C. No. 27 los aprendices durante el primer año ganan \$20.00; el segundo año como auxiliares y el tercer año ganan el salario mínimo de la empresa.	Si aumenta el sueldo el primer año a \$26.00, los otros no se cambia.	Se aumenta el salario a -- \$30.40 los de más permanecen igual.	Se aumenta a \$50.10 y los señalados no cambian.	S/M
C. No. 29, se refiere a las faltas, suspensiones y recesión de contrato y sus condiciones.	S/M	S/M	S/M	S/M
C. No. 30, premio de asiduidad en el trabajo, se otorgan 8 días de salario a los trabajadores que durante un semestre no tengan ninguna falta y su parte proporcional en otros casos,	Se aumenta a 8.5 días.	Se aumenta a 9.6 días.	S/M	Se aumenta a 11 días.
C. No. 32, Permiso por fallecimiento. En caso de los padres, - esposa e hijos se conceden 4 días de permiso con goce de sueldo. En caso de alumbramiento de la esposa se conceden al trabajador 2 días - de permiso con goce de sueldo y 5 días a cuenta de vacaciones. Para que la cláusula tenga efecto, los familiares del trabajador deberán estar registrados en el departamento de personal.	S/M	S/M	Se aumenta: en caso que la esposa sea atendida por médico particular se da de \$8,000.00 a \$10,000.00.	Se aumenta un día de permiso en caso de alumbramiento.

COMO PUEDE ADVERTIRSE, EN EL CUADRO ANTERIOR, LAS CLÁUSULAS ECONÓMICAS, EN GENERAL, SUFREN MODIFICACIONES EN CADA REVISIÓN CONTRACTUAL SIN EMBARGO, EN ALGUNOS CASOS LAS CONDICIONES EN LAS CUALES SE DEBEN APLICAR DICHAS CLÁUSULAS, NO ESTÁN LO SUFICIENTEMENTE ESPECIFICADOS, LO QUE MOTIVA QUE LA APLICACIÓN DE LAS MISMAS SEA DEFICIENTE.

CONCLUSIONES GENERALES

EL ESTABLECIMIENTO DE LA EMPRESA DE PARTICIPACIÓN ESTATAL, SO SA TEXCOCO, S. A., OBEDECE EN SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO, AL IGUAL QUE LAS INDUSTRIAS QUE INTEGRAN EL SECTOR PARA ESTATAL A LA ACCIÓN INTERVENTORA DE EL ESTADO EN LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO DEL PAÍS.

LA EMPRESA, AÚNQUE NACIÓ COMO UNA CONCESIÓN A EMPRESARIOS PARTICULARES Y POSTERIORMENTE FUE RECUPERADA POR EL SECTOR PARAESTATAL, ESTA SITUACIÓN NO HA INTERFERIDO EN SU DESARROLLO INTERNO, LLEVA 37 AÑOS DE FUNCIONAR CON EL MISMO ESPÍRITU DE ADMINISTRACIÓN CASI INVARIABLE Y CON LA MISMA TECNOLOGÍA EN SU ESENCIA.

LA EMPRESA HA CONSERVADO TAMBIÉN EN SUS RELACIONES OBRERO/PATRONALES SU POLÍTICA DE "BUEN AMIGO", MECANISMO A TRAVÉS DEL CUAL HA LOGRADO QUE LOS TRABAJADORES SE INTEGREN A ELLA, PRESERVANDO LA PAZ SOCIAL DENTRO DE LA FÁBRICA.

EL MANTENIMIENTO DE ESTE TIPO DE RELACIONES APARENTEMENTE FAVORABLES A LOS OBREROS IMPLICA QUE ÉSTOS CAPTEN QUE SE DA UN EQUILIBRIO ENTRE LOS INTERESES DE ELLOS Y LOS DE LA PLANTA Y QUE EN ARAS DE ESTE AJUSTE DESAPARECE LA EXPLOTACIÓN Y ÚNICAMENTE SE MANIFIESTAN ALGUNAS "INJUSTICIAS" DE LA EMPRESA, LAS QUE HAN DE SOLUCIONARSE POR LOS MÉRITOS PERSONALES DE QUIEN LA REPRESENTA.

POR OTRO LADO, LA EMPRESA MANTIENE FIRME SU POLÍTICA DE INCRE

-MENTOS DE LAS MEJORAS SOCIO-ECONÓMICAS QUE PROPORCIONAN A LOS OBREROS, SIN QUE ESTO SIGNIFIQUE MODIFICACIONES CUALITATIVAS A SU ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

LA POLÍTICA DE INCREMENTOS SALARIALES Y DE OTRAS MEJORAS CUALITATIVAS, HA PROPICIADO QUE SE ESTABLEZCA UNA DIFERENCIACIÓN CUANTITATIVA ENTRE LOS OBREROS QUE HACE QUE DEFENDAN LO YA OBTENIDO Y PRETENDAN CONSEGUIR SIEMPRE MÁS, AUN A COSTA DE LOS DEMÁS, LO QUE VA EN DETRIMENTO NO DE SU COMPAÑERISMO, SINO DE LA UNIFICACIÓN DE SUS INTERESES DE CLASE COMO TAL.

ESTO ES, LA ELEVACIÓN DE LOS NIVELES DE VIDA PERMITE A LOS TRABAJADORES UN ASCENSO SOCIAL EN RELACIÓN CON OTROS TRABAJADORES, EN ESTA SITUACIÓN HA OBTENIDO CIERTOS PRIVILEGIOS SOCIALES QUE ESTÁ DISPUESTO A DEFENDER, SON ÉSTOS EN UN PRINCIPIO DE CARÁCTER MÍNIMO PERO VAN COBRANDO MAYOR AMPLITUD EN LA MEDIDA QUE EL SINDICATO OCUPA POSICIONES DE FUERZA EN LAS CONTRATACIONES Y CONSIGUE MEJORAS ECONÓMICAS PARA SUS AGREMIADOS.

SIN EMBARGO, LA ELEVACIÓN DE LOS NIVELES DE VIDA, SI NO ES ACOMPAÑADO DE UNA EDUCACIÓN IDEOLÓGICA PERMANENTE QUE NO DESVÍE Y ADORMEZCA LA CONSCIENCIA PROLETARIA, CORRE EL RIESGO DE MANTENERSE COMO REFORZADORA DE EL SISTEMA ECONÓMICO IMPERANTE, PERMITIENDO ASÍ LA CONCILIACIÓN CAPITAL/TRABAJO Y AMINORANDO LA PRESIÓN A FAVOR DEL CAMBIO.

A LOS DIRIGENTES SINDICALES, LES CORRESPONDE EL PAPEL DE EDUCAR Y CONDUCIR AL SINDICATO POR LOS INTERESES DE CLASE. SI ESTOS SE CONCRETAN A NEGOCIAR ÚNICAMENTE AUMENTOS CUANTITATIVOS SIN PLANTEAR A LA ORGANIZACIÓN OTRA ALTERNATIVA, SE NOTA EN

ESTOS DIRIGENTES UNA CLARA TENDENCIA A MANIPULAR A LOS OBREROS A FAVOR DE LA POLÍTICA EMPRESARIAL.

POR CONSIGUIENTE Y, PARA FINALIZAR, LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS DE SOSA TEXCOCO, S. - A., DETERMINAN LA CONCEPCIÓN QUE TIENEN DE SU UBICACIÓN DENTRO DEL SISTEMA SOCIAL, RESPONDIENDO DIRECTAMENTE A LOS INTERESES DE LA SOCIEDAD.

B I B L I O G R A F I A.

ACTA CONSTITUTIVA DE LA SOCIEDAD "SOSA TEXCOCO, S. A."

ACTAS DE LAS SECCIONES EFECTUADAS EN LA REVISIÓN CONTRACTUAL
1977.

ACTAS SINDICALES

ALONSO, AGUILAR "CAPITAL MONOPOLISTA Y EMPRESAS ESTATALES", -
REVISTA DE ANÁLISIS POLÍTICO No. 14 MÉXICO 1977

BASURTO, JORGE "OBSTÁCULOS AL MOVIMIENTO OBRERO", EL PERFIL DE
MÉXICO EN 1980, EDITORIAL SIGLO XXI, MÉXICO 1972

CIRCULARES DE LA EMPRESA DIRIGIDOS AL PERSONAL DE CONFIANZA.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO 1969, 1971, 1973, 1975, 1977,
1979.

CORDOVA, ARNALDO LA FORMACIÓN DEL PODER POLÍTICO EN MÉXICO. EDI
CIONES SERIE CULTURA POPULAR ERA, MÉXICO 1976.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN MARZO DE 1944

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN 31 DE DICIEMBRE DE 1947

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN 17 DE ENERO DE 1977

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN 21 DE OCTUBRE DE 1977

ESTATUTOS SINDICALES VIGENTES

ESTATUTOS SINDICALES (NUEVO PROYECTO DE)

FOLLETOS DE LA EMPRESA SOSA TEXCOCO, S. A.

FOLLETO "ALGA SPIRULINA", DEPARTAMENTO DE SPIRULINA PROTEINAS
Y DERIVADOS, SOSA TEXCOCO, S. A.

GORZ, ANDRÉ "SINDICALISMO Y POLÍTICA", SOCIEDAD INDUSTRIAL --
CONTEMPORÁNEA, EDITORIAL SIGLO XXI, MÉXICO 1976

- GORZ, ANDRÉ ESTRATEGIA OBRERA Y NEOCAPITALISMO. EDITORIAL ERA, MÉXICO 1976.
- HUACUJA, MARIO, ET. AL. ESTADO Y LUCHA POLÍTICA EN EL MÉXICO ACTUAL. EDICIONES EL CABALLITO, MÉXICO 1979.
- LEAL, JUAN FELIPE MÉXICO: ESTADO, BUROCRACIA Y SINDICATOS. EDITORIAL EL CABALLITO, MÉXICO 1975.
- INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN MÉXICO. MÉXICO 1976.
- LEAL, JUAN FELIPE, LA BURGUESÍA Y EL ESTADO MEXICANO. EDITORIAL EL CABALLITO, MÉXICO 1964.
- LENIN EL ESTADO Y LA REVOLUCIÓN. EDITORIAL PROGRESO MOSCÚ
- LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL EL 29 DE DICIEMBRE DE 1976
- MALLET, SERGE CONTROL OBRERO PARTIDO Y SINDICATO. CUADERNOS PASADO Y PRESENTE No. 44 2A. EDICIÓN. MÉXICO 1978
- MANTILLA, ROBERTO DERECHO MERCANTIL. EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO 1960
- MARX, CARLOS Y F. ENGELS MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA. -- OBRAS ESCOGIDAS. EDITORIAL PROGRESO MOSCÚ.
- MARX, CARLOS EL CAPITAL. TOMO III, EDITORIAL FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, MÉXICO 1974.
- PATTON, WILLIAMS "LAS EMPRESAS GUBERNAMENTALES Y PRIVADAS EN LA ECONOMÍA NACIONAL" ARTÍCULO FOTOCOPIADO, -- FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES -- UNAM.
- PROGRAMAS DE TRABAJO Y MATERIAL DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN

- Y ADIESTRAMIENTO, DE LA EMPRESA SOSA TEXCOCO.
PROPAGANDA SINDICAL (OCTUBRE DE 1977).
- PUNTO CRÍTICO "LA HUELGA DE SOSA TEXCOCO", ÓRGANO DE DIFUSIÓN
DEL PCM AÑO VII No. 85 JUNIO DE 1973.
- REYES, ESPARZA ET. AL. LA BURGUESÍA MEXICANA. EDITORIAL NUESTRO TIEMPO. MÉXICO 1976.
- RODRIGUEZ, ARAUJO OCTAVIO, "CAPITALISMO Y REPRESENTACIÓN POLÍTICA" REVISTA MEXICANA DE CIENCIA POLÍTICA.
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES,
UNAM:
- SECRETARÍA DE LA PRESIDENCIA MANUAL DE ORGANIZACIÓN DEL GOBIERNO FEDERAL. MÉXICO 1974.
- TRUEBA, URBINA ALBERTO NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA
ED. PORRÚA, MÉXICO 1977.
- VARIOS AUTORES CAPITALISMO MONOPOLISTA DE ESTADO. EDICIONES -
DE CULTURA POPULAR. MÉXICO 1970.
- YOULIN, "LA NACIONALIZACIÓN: FRAUDE DE LA BURGUESÍA" REVISTA PEQUIN INFORMA. No. 5 1963.
- ZAMORA, FRANCISCO TRATADO DE TEORÍA ECONÓMICA EDITORIAL FONDO
DE CULTURA ECONÓMICA. MÉXICO.