



11  
3 of

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
"ACATLÁN"

SINDICATO UNICO DE  
TRABAJADORES DE PRODEL  
(SUTPRODEL)

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA  
P R E S E N T A  
VENEGAS MARTINEZ ARTURO

Asesor: FRANCISCO GALVAN DIAZ

FALLA DE ORIGEN

Santa Cruz Acatlán, Edo. de México  
Octubre de 1989





## **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 está 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.

## I N D I C E

## DEDICATORIA

INTRODUCCION	.....	8
--------------	-------	---

## CAPITULO I

## CONTEXTO HISTORICO DEL SINDICALISMO

Introducción	.....	21
1.1 DE LOS INICIOS DEL CORPORATIVISMO A LOS DE LA INSURGENCIA POR LA DEMOCRACIA SINDICAL	.....	24
1.2 MOVILIZACIONES DE LOS AÑOS SETENTAS	.....	38
1.2.1 SURGIMIENTO DEL SUTERM, LA MOVILIZACION FERROCARRILERA Y LA UNIVERSITARIA....	.....	40
1.2.2 MOVIMIENTO OBRERO SINDICAL EN LA INDUSTRIA	.....	42
1.2.3 LOS TRABAJADORES ACADEMICOS POR SU SINDICALIZACION	.....	47
1.2.4 LA TENDENCIA DEMOCRATICA DEL SUTERM IMPULSA LA MOVILIZACION OBRERA EN OTROS SECTORES..	.....	48
1.2.5 LOS TELEFONISTAS POR RECUPERAR LA DEMOCRACIA...	.....	51
1.3 REFORMA POLITICA Y CRISIS DEL PETROLEO	.....	52
1.3.1 SUTIN: DEFENSA DE LOS RECURSOS NATURALES..	.....	53
1.3.2 SECCIONES EN LUCHA DEL SNTSSA. HOSPITAL GRAL..	.....	54
1.3.3 EL MOVIMIENTO MAGISTERIAL DEL SNTS...	.....	56
1.3.4 LOS TRABAJADORES MINEROS TAMBIEN LUCHAN...	.....	56
* CUADROS CAPITULO I	.....	61
* NOTAS CAPITULO I	.....	62

## CAPITULO II

5

## ORIGENES Y CONFORMACION DEL SUTPRODEL

Introducción	.....	67
2.1 LA NACIONALIZACION BANCARIA	.....	71
2.2 EL GOBIERNO CONTRA EL SINDICATO NACIONAL	.....	74
2.3 CONSTITUCION DEL SUTPRODEL	.....	77
2.4 ACCIONES POR EL REGISTRO	.....	81
2.5 PROCESO AL INTERIOR DEL SINDICATO	.....	82
2.6 DE LA MADRID RELEVA	.....	86
2.7 LOS CHARRAZOS SE PREPARAN EN BANBURAL	.....	85
2.8 SUTPRODEL ENFRENTA LA LUCHA REIVINDICATIVA	.....	93
2.9 REGISTRO INDEPENDIENTE EN EL FOCC	.....	94
2.10 ORGANIZAR LA RESISTENCIA	.....	95
2.11 PROCESO AL EXTERIOR DEL SINDICATO	.....	98
2.12 RELACION DEL SUTPRODEL CON LA CTM	.....	101
* PLANO DE LOCALIZACION DE LA CUENA LECHERA	.....	105
* NOTAS Y CUADROS CAPITULO II	.....	106

## CAPITULO III

## FUNCIONAMIENTO

3.1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	.....	110
3.2 FUNCIONAMIENTO INTERNO	.....	114
3.3 FUNCIONAMIENTO EXTERNO	.....	124
3.3.1 RELACIONES CON LA CTM	.....	125
3.3.2 RELACION CON GRUPOS SINDICALES Y SOCIALES EXTERNOS	.....	127

## CAPITULO IV

## LUCHAS REIVINDICATIVAS

Introducción	.....	131
4.1 ACUERDOS SALARIALES	.....	132
4.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Revisiones contractuales	.....	138
4.3 CONQUISTAS EN VIVIENDA	.....	142
* NOTAS CAPITULO IV	.....	146

CONCLUSIONES	148
--------------	-----

A P E N D I C E     D E     D O C U M E N T O S

ENCUESTA

Introducción	156
i. Objetivo; ii. Hipótesis; iii. Diseño de la Encuesta	157
iv. Análisis Estadístico	158
* CUADRO ESTADÍSTICO TAMAÑO DE LA MUESTRA	159
* TABULACION CUADRO POR ESTRATOS	160
* ANALISIS ESTADISTICO PRUEBA DE HIPOTESIS	161
* FORMATO DE LA ENCUESTA	162
* CONCLUSION DE LA ENCUESTA	163
CUADRO DE ORGANIZACION POR GERENCIAS DEL "SUTPRODEL"	165
TABULADOR VIGENTE DEL PERSONAL SINDICALIZADO	166
RESOLUCION DEL NUCLEO DE TRABAJADORES IMPULSORES DEL SUTPRODEL	171
CONVENIO SALARIAL DE 1984 Y PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO FIRMADO EL 26 DE ENERO	174
CONVENIO SALARIAL DEL 13 DE ABRIL DE 1984	187
CONVENIO SALARIAL DEL 20 DE MARZO DE 1985	189
CONVENIO SALARIAL DEL 28 DE JUNIO DE 1985	192
CONVENIO SALARIAL DEL 25 DE ENERO DE 1986	193
CONVENIO SALARIAL DEL 27 DE ENERO DE 1987	194
CONVENIO SALARIAL DEL 21 DE ABRIL DE 1987	196
CONVENIO SALARIAL DEL 1º DE JULIO DE 1987	199
CONVENIO SALARIAL DEL 1º DE OCTUBRE DE 1987	200
CONVENIO SALARIAL DEL 16 DE SICIEMBRE DE 1987	201
CONVENIO SALARIAL DEL 25 DE ENERO DE 1988	202
CONVENIO SALARIAL DEL 1º DE MARZO DE 1988	204
EJEMPLAR DEL FOLLETO DE ESTATUTOS DEL SUTPRODEL	206
EJEMPLAR DEL FOLLETO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO FIRMADO EL 25 DE ENERO DE 1988	228
B I B L I O G R A F I A	241

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

## INTRODUCCION

La historia moderna de las sociedades vive cambios y mutaciones permanentes, la nuestra no podía ser una excepción. En el aspecto económico se vive lo que se ha dado en llamar por diversas corrientes, el reacomodo del capitalismo a nivel mundial, obligado por la urgente necesidad de buscar salida a la crisis de producción del capital.

La salida que ahora se presenta es el reordenamiento de la producción, entendiéndose esto como una redivisión internacional del trabajo para los distintos países, así como su participación dentro del mercado internacional.

Se dice puntualmente que, se vive una crisis de estructura y no de coyuntura, lo cual desde el punto de vista más elemental plantea la relación con el contenido y no con las simples formas.

Parafraseando a quien desarrollo el primer estudio científico de la economía y la sociedad capitalista, que hasta nuestros días rige, diremos como lo manifiestan las tesis elementales del Materialismo Dialéctico, que el contenido no corresponde a las formas, que las contradicciones dentro de esta forma de producción han llegado a tal nivel, que exigen una nueva relación.

Lo que hoy se ha dado en llamar bajo la política de la nueva administración en el país, modernización, obligadamente

corresponde a este nuevo debate a escala internacional.

Nuevas relaciones del capital internacionalmente, basado en la eficiencia competitiva para la productividad, que necesariamente plantea una nueva relación entre el capital y el trabajo.

En este contexto los representantes del capital, elemento dominante en la sociedad, constituyen una clase hegemónica y compacta que se apropia del acervo cultural y científico de la humanidad que manifiesta permanentemente su interés por buscar una mayor apropiación de la riqueza que la sociedad produce.

Los trabajadores en el capitalismo, limitados del acervo cultural y científico, tiene su fuerza principal en su número y que permanentemente se ven obstaculizados para hacerse presentes ante el capital, por su falta de unidad.

Los sindicatos son formas gremiales de unidad y solidaridad organizada de los asalariados para enfrentarse al capital, reivindicando sus intereses morales y materiales. Su mantenimiento en todo momento ha tenido costos elevados para la clase trabajadora.

Hoy sin embargo, en nuestro país, hablar de sindicatos en el terreno de las contradicciones, tiene un sentido poco relevante, generalmente, al parecer se trata de mostrar que las diferencias se han terminado y se hace ver al capital y al trabajo en armonía firmando y avalando los pactos de solida



ridad económicos "de beneficio a la sociedad", pero la carga fundamental es para los trabajadores.

¿Qué es lo que sucede? ¿Qué los dirigentes sindicales, fundamentalmente los oficiales, enfilan junto con los empresarios y el gobierno contra los trabajadores, avalando una política antipopular?

Nos encontramos en un contexto en donde hablar de sindicato en el sentido genérico de la palabra y en el sentido de la población trabajadora, es sinónimo de corrupción, gansterismo, sumisión al estado y acciones en detrimento del trabajador.

El sindicalismo en nuestro país, no aparece como un arma de defensa de los trabajadores, más bien aparece como algo ajeno a ellos que se presenta indefenso y sumiso ante el capital y el estado.

Tan es así que en muchos casos los propios industriales y el estado meten las manos en ellos, los fomentan bajo su concepción y los utilizan para su propio predominio.

Como entender que el arma de defensa y lucha de los trabajadores, los sindicatos, hoy es una categoría usada por el capital como parte de su léxico sin el menos espanto.

Como entender que concienten el concepto organizativo contrario a sus intereses. Claro que no puede comprenderse más que viendo que desde hace tiempo, el estado y los intere-

reses que representa, se han encargado de vaciar de todo contenido de defensa y lucha reivindicativa a los sindicatos y de lo que hoy se habla e intentan llevar hasta sus últimas consecuencias es su concepto de sindicalismo, ajustado, claro, a sus intereses que en estas condiciones aparece como una agrupación indefensa de los trabajadores, sin representar el menor problema para la ejecución de sus proyectos, obviamente en la cual los trabajadores constituyen la parte de sacrificio, exclusivamente.

Así el capital, a través del estado que lo representa, se ha apropiado de las tradiciones y del acervo de lucha de los trabajadores y bajo estas condiciones los intenta dirigir hacia la consecución de sus propios fines y a los trabajadores intentan hacerlos aparecer como forjadores de su propia desgracia.

Claro que bajo esta concepción de sindicalismo el estado y los industriales del país, intentan llevar adelante la tan llevada y traída reconversión industrial o modernización, que para los asalariados significa, no la elevación propiamente de sus niveles de vida, sino simplemente aceptar el juego de las modificaciones en el aparato productivo sin obstáculos de los sindicatos, lo cual obligadamente hará cargar a los trabajadores con los costos de las innovaciones de la economía.

Hoy sin embargo la relación que durante años ha mantenido el estado con los trabajadores a través de las centrales

oficiales para el mantenimiento de la estabilidad social y la armonía entre el capital y el trabajo que ha permitido la firma, del mismo pacto, sometiendo a la clase mayoritaria, ha comenzado a tener serios cuestionamientos.

Las movilizaciones obreras y sus luchas desde los sesentas y más claramente desde los años setentas, son manifestaciones de la necesidad de una nueva relación entre el capital y el trabajo y de una redefinición del movimiento en el país más acorde a sus necesidades e intereses.

La experiencia misma de los sucesos del 6 de julio de 1988 manifiestan, que las centrales oficiales que reclaman la representación de los trabajadores del país, no cuentan con su aprobación y que demandan por tanto una mayor participación y real representación en el movimiento obrero del país.

Por estos elementos es obvio que los estudios sobre el sindicalismo en todo momento y hoy particularmente mantienen una importancia relevante y, estoy claro, difícilmente podrán plantear alguno de ellos, punto final a este tema.

Su importancia debe explicarse en función de que es la organización sindical la vía que utilizan los trabajadores para demandar mayor participación en la repartición de la riqueza y que su desventaja frente al capital disminuirá en la medida en que sus niveles de organización se desarrollen.

De tal manera, llama la atención los constantes debates que al respecto del sindicalismo independiente y oficial han ocupado tantos espacios y tiempos.

En todos ellos se manifiesta la permanente búsqueda de un sindicalismo más abierto y participativo, más aún, todo ello que representa experiencias acumulada de años, no ha podido plantear una salida, una opción viable en la solución de estas nuevas necesidades.

Más bien, por el contrario, los trabajadores en esta nueva búsqueda de sindicalismo, han tenido que recurrir a las lecciones de su práctica cotidiana y en ese camino se ha ido abriendo brecha bajo diversas experiencias, muchas de ellas disímolas y desde distintos frentes, pero seguro que todas enfilan hacia la conformación de un nuevo estilo sindical.

No pesa ni se plantea el tabú de si fuera o dentro de los organismos tradicionales, si se trata de destruirlos o no. Más bien es un movimiento sin dogmas, que en el terreno de la acción hace confluír a millares de trabajadores del país, hacia la edificación de un nuevo sindicalismo que responda a los cambios y necesidades del momento.

Dentro de las nuevas perspectivas de los trabajadores en cuanto a su organización, destacan la movilización de los empleados estatales que en su lucha han formado la Coordinadora de Trabajadores al Servicio del Estado (COTRASE) donde des

tacan los trabajadores del ISSSTE, Hacienda, Comercio, SARH y los propios empleados de Comunicaciones y Transportes. Sobre todo este movimiento, sin duda el de mayor trascendencia es el de los trabajadores de la educación, que han escenificado un formidable movimiento en el mes de abril y mayo (1989) que ha puesto en jaque el predominio de la llamada Vanguardia Revolucionaria además de obtener, a pesar de la postura económica del gobierno, un aumento salarial sin precedentes en la nueva administración del país; más del 35% de manera piramidal.

Este movimiento plantea bases firmes para el ejercicio de la democracia en el sindicato más grande de América Latina. Todo este movimiento hacia la democracia muestra las dificultades con las que hoy se enfrenta el sindicalismo oficial para poder sostener la representación de los trabajadores.

Las experiencias dolorosas de los trabajadores de la Cervecería Moctezuma en 1986, en el mismo sentido la de los trabajadores del SUTIN, son factores que han gravitado fuertemente en la búsqueda de la democracia sindical.

La realidad muestra que no se trata de mantener solamente la postura contestataria en contra de los sindicatos oficiales, por el contrario, es la búsqueda de canales más amplios en los cuales puedan los trabajadores del país participar de las decisiones importantes de la vida política.

Las anteriores anotaciones que se han presentado son apenas una parte de los elementos de la situación de los trabajadores en el reciente pasado, muestran de forma importante que es la experiencia práctica, basada en las lecciones colectivas del pasado, las que abren la posibilidad de una perspectiva cada vez más clara para los trabajadores del país.

Por todo ello se requiere concentrar todas las experiencias en la práctica, para seguir aportando nuevas ideas y prácticas, para seguir aportando nuevos elementos que refuercen la reflexión y el análisis en todos los niveles.

En este sentido se ha decidido presentar un modesto estudio de caso, respecto a una experiencia sindical contemporánea de los trabajadores de la industria láctea en el estado de Hidalgo y la Ciudad de México.

Hablo del Sindicato Único de Trabajadores del Fideicomiso Programa descentralización de las Explotaciones Lecheras del D.F. llamado SUTPRODEL. Es la organización que los trabajadores de este fideicomiso de BANRURAL se han dado para, como lo dice su declaración de principios y sus estatutos, llevar adelante la defensa de sus derechos morales y materiales.

Esta organización sindical de la que hablaremos, se constituye en 1982 y obtiene su reconocimiento en 1984. Se trata de la lucha por el registro, la vida sindical cotidiana, los órganos de funcionamiento, los representantes, sus

logros, los avances y logros salariales así como las prestaciones de este sindicato que nació el 8 de octubre.

El SUTPRODEL sólo pudo garantizar su existencia al negociar con los directivos de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) su ingreso y pertenencia al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Láctea, pues en la coyuntura política en la que surgen (los sindicatos blancos en las instituciones bancarias) no había esperanza de existir como sindicato independiente. Esta característica genético-política no fue obstáculo para utilizar mecanismos de lucha de participación masiva en el logro de demandas, ni para formalizar mecanismos de representación y participación sindical democráticos, al contrario, logró imponer respeto a su autonomía; y al utilizar las relaciones con la CTM ha obtenido beneficios materiales e intelectuales para sus agremiados.

El objetivo de este estudio de caso es el de presentar una experiencia en el terreno sindical oficial, que permita analizar el movimiento sin prejuicios de pureza izquierdista y que ofrezca conocimientos de situaciones comúnmente no manejadas en los movimientos sindicales democráticos independientes.

El desarrollo del estudio de caso se da, luego de esta introducción, con un primer capítulo en el que se avanza un marco general de las luchas sindicales desde la época poscardenista hasta las movilizaciones de los trabajadores ban-

carios por la sindicalización, después del anuncio presidencial de la expropiación de la banca mexicana. En él se presenta un perfil del tipo de plan de gobierno elaborado en cada sexenio y de las luchas sindicales que caracterizaron al periodo en estudio. El segundo capítulo narra la experiencia de los trabajadores bancarios, sus luchas por unificar el movimiento en un solo sindicato nacional de trabajadores bancarios, las respuestas que las autoridades dieron a su legítima aspiración de sindicalización y en ese marco las penurias que los pioneros del SUTPRODEL padecieron al buscar incansablemente el registro de su sindicato. En ese capítulo se habla también de las discusiones con diferentes organismos sindicales que ofrecían ayuda para lograr el registro y del cómo se llegó a la decisión de aceptar el ofrecimiento de dirigentes de la CTM, de proporcionar el registro como sección del Sindicato Nacional de la Industria Láctea, (SINTIL), miembro de ese organismo sindical oficial.

Los capítulos tercero y cuarto se dedican fundamentalmente a elementos que amplían el conocimiento del funcionamiento y estructura organizativa del SUTPRODEL y de los acuerdos salariales y contractuales alcanzados en los cuatro años de existencia formal como sección XV del SNTIL. Se elaboró una comparación entre los beneficios salariales obtenidos por el SUTPRODEL y otros organismos sindicales de otras ramas industriales; el resultado salta a la vista, mayores beneficios económicos para sus agremiados.

Al final del trabajo hay un capítulo dedicado a la



exposición de documentos originales que son la fuente de los datos expresados a lo largo del texto y que no permiten ninguna duda de lo afirmado. La aplicación de los conocimientos estadísticos a un estudio de las ciencias sociales pudo realizarse aunque no sin dificultades, con dos objetivos: uno, el de obviar el tabú construido alrededor de la ineficiencia o inutilidad de las matemáticas en el estudio de lo social y otro, el de saber el sentimiento y conocimiento que tienen los agremiados del SUTPRODEL de su organización sindical. Como no se buscaba hacer afirmaciones halagadoras gratuitas de la organización sindical, sin fundamento, se remite al lector a la encuesta elaborada y aplicada en 1988.

El haber elaborado un estudio de caso no limita el desarrollo de un apartado para las conclusiones pues se desprenden del estudio desarrollado mediante la investigación documental y la observación directa experimentada en el sindicato referido.

Hago patentes mis reconocimientos a mi asesor el Maestro Francisco Galván Díaz, que en todo momento no mostró más que disposición y confianza en mi trabajo de Tesis y a los trabajadores del Sindicato Unico de Trabajadores del Prodel, que con su experiencia hicieron posible el motivo de mi Tesis, con ello se ha concretado en escrito una parte de la historia y aportaciones de los trabajadores al movimiento del país.

La mención de mis padres es fundamental, pues sus principios fomentaron y alentaron la posibilidad de terminar

una carrera de Ciencias Sociales, mi Tesis salda un compromiso con ellos y con mi esposa que tenía desde hace tiempo.

CAPITULO I

## CAPITULO I. CONTEXTO HISTORICO DEL SINDICALISMO

## Introducción

De 1940 a 1970, México adquirió la fisonomía de un país industrial, su planta productiva se hizo más compleja y diversificada (ver cuadro 1, consigna datos de 1950 a 1980 - sobre la producción de maquinaria y equipo). La fuerza de trabajo, como factor esencial del proceso de producción, aumentó en proporción al de los medios de producción. Para - 1970 el número de obreros y empleados era de 5 millones 395 mil 776, representaba el 41.6 % de la Población Económicamente Activa (PEA) (ver cuadro 2 y 3). El Proletariado pasó del 50 % al 76% de la PEA, ( Población Económicamente Activa ) en el periodo defi - nido arriba 1/

La PEA incrementó su participación en el sector terciario en un 19.3 % y en un 11.7 % en el sector secundario, este aspecto no se estudiará aquí pero denota un desequili-brío en el crecimiento de los sectores productivos. El desarrollo en México no se expresa en un sector secundario fuegte para los decenios arriba señalados.

En tres décadas la fuerza de trabajo asalariada se ha formado como resultado de la dinámica y desarrollo de la economía capitalista en México, éste se ha efectuado a ritmos y características muy diferentes a los experimentados en los - países clásicamente capitalistas.

En nuestro país el proyecto capitalista ha tenido varios nombres; a) "UNIDAD NACIONAL" con Manuel Avila Camacho, b) "PUERTAS ABIERTAS Y CRECIMIENTO A TODA COSTA" de Miguel Alemán Valdez, c) "DESARROLLO ESTABILIZADOR por el INTERES NACIONAL" impulsado por Adolfo Ruiz Cortines, Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz, d) "DESARROLLO COMPARTIDO" en aras de la UNIDAD NACIONAL a través de la CONCILIACION DE CLASES" instaurado por Luis Echeverría Alvarez, e) "DESARROLLO CON INFLACION, ENDEUDAMIENTO Y BOOM PETROLERO" que José López Portillo desarrolló siguiendo los designios del Fondo Monetario Internacional (FMI) al pie de la letra y f) "CRECIMIENTO DESINFLACIONARIO mediante el adelgazamiento del Estado" de Miguel de la Madrid 2/.

El gobierno ha tomado estas formas. Sus medidas han estado orientadas a satisfacer los intereses de la burguesía y del capital, tanto nacional como extranjero; su accionar cotidiano no ha beneficiado a los obreros, campesinos y masas populares, al contrario, en ellos y en sus organizaciones se apoya, subordinándolos, para mantenerse en su función de representante de la clase dominante. En su historia se cuentan limitadas concesiones a los trabajadores y pocos cuestionamientos de una clase dominante que ha empezado a diferenciarse de los proyectos estatales. Los proyectos de la burguesía tienen varios objetivos; a) lograr la eficiencia monopólica, tanto tecnológica como económica, en las principales industrias, b) desplazar la influencia estatal en sectores básicos de la economía, c) reforzar las alianzas con

el imperialismo en detrimento de la soberanía e independencia nacional y d) lograr la capacidad de actuar sobre sus perspectivas.

Estado y burguesía han tomado medidas contra el proletariado para lograr sus fines. Históricamente, las demandas proletarias han tenido que ser arrancadas a través de la lucha, unas veces organizada otras veces no, unas triunfantes y otras derrotadas. La lucha por la organización con densa a los otros aspectos de la lucha proletaria: sean salariales, de trabajo, vivienda, alimentación, educación, diversión y entretenimiento, participación civil y política, etcétera. En este terreno, Estado y burguesía han tenido que recurrir a las capas superiores de las instituciones sindicales y políticas estatales para bloquear, impedir, destruir y aniquilar la movilización de los explotados por su organización.

Con la anterior idea como hipótesis general, en este capítulo haremos un recorrido breve por la historia de las luchas obreras en tres décadas, para concluir en el ambiente sindical de los setentas. Optamos por considerar como el antecedente más lejano al periodo del régimen cardenista, porque creemos que retrospectivamente en la historia nacional es el más importante, en cuanto a participación y movilización obrera; así como en conquistas para la defensa de la soberanía nacional. En ese sexenio nace a la vida sindical y política el corporativismo, causa probable de la crisis del mo

vimiento obrero genuino y de la fortaleza del gobierno del  
PNR - PRM - PRI.

### 1.1 DE LOS INICIOS DEL CORPORATIVISMO A LOS DE LA INSURGENCIA POR LA DEMOCRACIA SINDICAL

En nuestro país la presencia de la fuerza proletaria surge a principios del siglo XX, aún bajo el peso de un medio artesanal y cargado de gremialismo, lo que presenta condiciones no todo lo propicias para la formación de la ideología proletaria.

El periodo posrevolucionario, es el que materializa la real presencia de la clase obrera en el país, que con todas sus limitantes, venía manifestándose desde el término del porfiriato y cuyos hechos más relevantes se materializan en Cananea y Río Blanco.

Hacia 1910 los resultados de la acumulación de capital y la transformación para su operación alcanzada hasta entonces eran importantes, la combinación de las inversiones extranjeras, la expansión ferrocarrilera y las exportaciones transnacionales mercantiles, de la traslación del dominio, las transacciones mercantiles y la transformación de una gran parte del territorio nacional, la migración del campo a la ciu-

dad y la industrialización, conllevaron a la erosión de la masa campesina que era en ese año el 26% de la Población Económicamente Activa (PEA) para ese año, mientras que artesanos y trabajadores por cuenta propia representaban otro 26% y en esta fecha el proletariado llegó a tener el 38% de la PEA 3/.

El llamado periodo posrevolucionario, si podemos acotar la revolución a los movimientos y luchas armadas (1910 1917) donde las fracciones dominantes de Calles, Obregón y Carranza a pesar de sus diferencias de fondo, manifiestan su decisión común de profundizar el desarrollo capitalista del país, establecen un punto determinante en el crecimiento de la población trabajadora del país.

Es este periodo el que alberga la consolidación de las primeras organizaciones sindicales contemporáneas de la clase obrera, el avance de los sindicatos nacionales de industria, ferrocarrilero, minero, petrolero y electricistas.

Presencia de la clase trabajadora que se manifestó de manera importante a través de sus organismos constituidos bajo el principio de la defensa de agremiados y la referencia que establece la propia lucha de clases, elementos que van cobrando fuerza y relevancia, en la medida en que van desplazándose de los frenos y obstáculos que representaba la CROM con Morones y los gobiernos de Obregón y Calles.

En este periodo, producto de la conformación del Fren-



te Unico del Trabajo, con la participación de las organizaciones sindicales mayoritarias, surge la organización obrera más importante que ha existido en el país, la Confederación de Trabajadores de México, la llamada CTM.

Es esta Central la que da por primera vez articulación nacional a la estructura sindical, los gremios y las principales corrientes políticas confluyen en esta tarea, desde los comunistas hasta los conservadores.

Y es esta organización sin duda, a través de la cual se establece la clave para la alianza entre el estado y la clase obrera, la mediatización de los trabajadores y la oficialización de sus organizaciones, la llamada corporativización que ha sido central para la consolidación y desarrollo del capital posrevolucionario y que ha marcado la pauta en el desarrollo de los trabajadores en nuestro país hasta nuestros días.

Es precisamente en el periodo de Avila Camacho, que esta situación se conjuga con las medidas que adopta el gobierno para regular la relación entre el capital y el trabajo, que terminan por contener y regimentar la lucha de los trabajadores. La premisa era determinante, se trataba de estabilizar para poder generar el desarrollo industrial en el país y esto solamente podría lograrse con paz social y a ello contribuyeron las medidas gubernamentales y la propia incorporación de los sindicatos al estado.

En este sentido las acciones estatales, patronales y obreras del periodo de Manuel Avila Camacho más significativas fueron: la modificación de la Ley Federal del Trabajo en 1941 que establecía como árbitro entre capital y trabajo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, calificando las huelgas de legales o ilegales. Con ello se contribuyó de manera notable y sencilla a la posibilidad del amparo para los patrones en materia laboral.

También se incluyó en el Código Penal el delito de disolución social, que se adjudica a cualquiera que viole el orden establecido. Desde entonces se amenaza con su aplicación a los individuos o grupos sociales que alcen su voz contra la injusticia estatal, patronal y laboral.

Se decreta, por la Suprema Corte, sanción legal a la realización de paros en las fábricas. A partir de entonces se pudo acusar a los paristas de violar la disciplina en el trabajo y los patrones podrían despedirlos sin indemnización alguna. A fin de hacer cumplir la Ley laboral, se crea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social como representante del Poder Ejecutivo Federal en las relaciones obrero - patronales. En 1942 se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social con el objeto de ofrecer atención médica regular y prestaciones a un amplio sector de trabajadores. Los aumentos salariales son otorgados a juicio del Presidente ya que éste fue facultado para arbitrar en los conflictos salariales por un decreto del 16 de octubre de 1943. Todo esto ocurre en el ambiente provocado por la II Guerra Mundial. En 1945 se firma el

"Pacto Obrero - Industrial" que fue el instrumento de que se dotó el estado para impedir los movimientos de huelga en todo el periodo del conflicto armado. Cabe aclarar que tal pacto fue promovido por la dirección nacional de la CTM, en ese periodo esa central transforma su lema original "POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES" en "Por la emancipación de México". La ola anticomunista se da en su máxima expresión y ocurre el afianzamiento en el liderazgo de la CTM de Fidel Velázquez y su grupo.

En enero de 1942 nace la Confederación de Obreros y Campesinos formada por sindicatos desprendidos de la CROM. En junio se constituye el Consejo Nacional Obrero por la CTM, la CROM, el SME, el Sindicato de Mineros, etcétera. A fines de 1943 surge el SNTE, como el sindicato con el mayor número de agremiados de México y hasta la fecha ostenta ese carácter. Las movilizaciones obreras son estelarizadas por los trabajadores de la Compañía de Tranvías de México, que son detrotados en la segunda suspensión de labores por medio de la requisa y la formación de una nueva empresa. En 1946 la movilización de los petroleros por aumento salarial es resuelta con la firma de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo. Con la creación del Partido Revolucionario Institucional (PRI) se define la existencia del "sector obrero del PRI", como la expresión más acabada de la incorporación autoritaria y por decreto de la mayor parte de las organizaciones obreras al partido oficial. Los movimientos ferrocarrileros y textiles de 1943 y el de los mineros en 1944 fueron reprimidos y declarados ilegales bajo los argumentos de que las empresas

correspondientes ya no prestaban servicios con intereses comerciales sino para ayudar al pueblo 4/.

Este periodo es importante para nuestro tema puesto que él vió surgir al "charrismo", al que consideramos como elemento fundamental en la historia del movimiento obrero. Siguiendo los lineamientos de la Conferencia Económica para el Desarrollo de América Latina (CEPAL) el gobierno de Miguel Alemán Valdez se enfrenta a los problemas de inflación monetaria y depauperización de los salarios, impulsa el desarrollo mediante el crecimiento económico sobre la base de la excesiva protección al capital, que demanda un control rígido de las organizaciones obreras. El gobierno alemanista cumple con esta exigencia de manera estupenda: los conflictos victoriosos y la tasa de sindicalización se reducen drásticamente, la primera en 33.7 y la segunda en 4.6 % 5/.

Algunas de las medidas que permitieron que en el lapso de seis años sólo estallaran 108 huelgas van desde la adjudicación del derecho de veto por la Secretaria del Trabajo hasta el encarcelamiento de dirigentes. Las organizaciones obreras se debilitaron por la acción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos, por el soborno, las amenazas y la participación de grupos de choque, "orejas y sobornes." Todo este proceso tuvo como resultado el distanciamiento de las direcciones de sus bases, al acercarse más de lo debido a los ofrecedores de las prevendas, beneficios económicos y privilegios políticos impuestos por los burócratas sindicales y políticos.

Los acontecimientos antecedentes al surgimiento del término charrismo se relatan en la siguiente cita:

"... los sindicatos que habían escindido de la CTM al triunfo de Amilpa, acuerdan formar la Confederación Unitaria del Trabajo (CUT), esta ... tenía posibilidades de convertirse en un auténtico rival de la CTM. Participaban ... los sindicatos nacionales más combativos: el de ferrocarrileros, el de minero metalúrgicos y el de petroleros ... los proyectos del sector democrático del movimiento obrero, tendrían que enfrentarse a la decisión final oficial para exterminarlos. En octubre de 1948 el Secretario General del sindicato ferrocarrilero, Jesús Díaz de León formula una denuncia judicial contra un supuesto fraude de los fondos sindicales, la denuncia sorprende a los grupos democráticos del STPRM, especialmente porque no se emplean los cauces sindicales para sancionar el conflicto; el 13 de ese mes, 28 secciones del sindicato acuerdan la destitución del secretario general. Pero al día siguiente, Díaz de León, acompañado de un centenar de policías, toma por asalto las oficinas sindicales en la Ciudad de México, con lujo de violencia e iniciando, sin saberlo, con esa acción una amplia fase de la historia del movimiento obrero. A Jesús Díaz de León le apodaban "el charro" porque se dedicaba a ese pasatiempo. Como se convirtió en prototipo de la corrupción sindical que se impondría en el ferrocarrilero y otros sindicatos a este fenómeno se le conoce desde entonces como "charrismo" 6 y 7 /.

Se ha optado por describir el proceso, para no entrar desde ahora a la discusión sobre si sólo el charrismo ha permitido la dominación sindical o es un proceso en el que intervienen otros sujetos y elementos para lograr el resultado de falta de democracia en el movimiento obrero. A consecuencia del charrismo, en este sexenio, los trabajadores

Tranviarios, petroleros y mineros también sufren las consecuencias. Todas las secciones democráticas empezaron a ser desplazadas. La lucha telefonista es derrotada por la requisa y la de los electricistas es declarada inexistente. La situación obliga a que nuevas centrales decidan nacer bajo el auspicio del partido oficial. El ejemplo lo constituye la CROC, en la que se fusionaron la CUT, la CNT, la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM) y la Confederación Proletaria Nacional (CPN) 8/.

El gran apoyo del sector primario a la economía en este periodo y la dificultad de fortalecer al secundario fueron condiciones de deterioro político de las instituciones sindicales y políticas, éstas se reforzaron por métodos más violentos auspiciados por el "charrismo" y debido a que las acciones violentas se repetían contra los trabajadores y la no respuesta de las burocracias sindicales y de las principales centrales obreras permitieron sentar las bases del nuevo periodo en el que el charrismo se hace hegemónico.

El refuerzo del control sindical fue resultado de las dificultades del estado para resolver el problema del crecimiento y desarrollo económico, en el programa de "Desarrollo Estabilizador" se presentaron acciones de desconfianza de industriales. Además en 1956 bajan los precios de los productos agrícolas en el mercado internacional y se redujeron las inversiones. No se cubrieron los gastos para el crecimiento industrial que el estado absorbió con su participación al aportar los faltantes a través de concesiones, préstamos y subsi-

dios a la iniciativa privada. Los proyectos del Estado se subsanaron emitiendo moneda sin respaldo en las reservas económicas del Banco de México.

Como respuesta a la desconfianza de los inversionistas nacionales y extranjeros, el gobierno de Adolfo Ruiz C. retoma, a principios de 1954, la política proteccionista de los productos de producción monopólica, incrementa los alicientes fiscales, expande los créditos y devalúa la moneda. Los precios al consumidor se elevaron a tal grado que los charros se manifiestan por una huelga general por aumento de salarios. La demagogia se demostró al aceptar aumentos piramidales del 6 al 30%, fueron la "barrera de contención de las demandas obreras" 9/.

Se inició la instalación de tiendas oficiales con precios más bajos en los productos y se anunciaron planes de construcción de vivienda obrera. Pero no se logró disminuir el desempleo, subocupación e inflación que obligaba a los trabajadores a asumir el costo social del crecimiento. Se expresan las movilizaciones más importantes desde el surgimiento del charrismo, fundamentalmente en el sector de trabajadores federales, maestros, ferrocarrileros, telegrafistas, telefonistas, petroleros, electricistas, mineros y textiles. En cuanto al elemento organizativo de los obreros, en el gobierno de Ruiz Cortines se desarrolla la política de resolver los conflictos por medio de " convenios amistosos ". Aún así es el periodo en el que se estallaron más huelgas

desde 1945. La burocracia sindical llegó a la conclusión de la necesidad de unificar a todas las organizaciones y para ello llama a suscribir el pacto de Guadalajara que dió origen a una nueva central. En septiembre de 1953 surge el Bloque de Unidad Obrera (BUO), a ella se integran todas las confederaciones y federaciones existentes, menos la CROC. El BUO pudo garantizar sólo por dos años la paz laboral -- pues irónicamente en ese momento de pasividad surge la explosión obrera de los años cincuenta. Así llegamos a los inicios de la insurgencia obrera por la democracia sindical.

Los conflictos sindicales son heredados a Adolfo López Mateos, algunos son resueltos favorablemente pero el de ferrocarrileros es derrotado con la violencia y el encarcelamiento de los dirigentes. La CTM y el BUO propiciaron la derrota de los ferrocarrileros por su acción acusadora contra el dirigente Demetrio Vallejo, de ser comunista. El presidente fue adelante en el objetivo de controlar las movilizaciones obreras y en 1960 establece el apartado "B" para el artículo 123 de la Constitución dedicado a normar las relaciones con los trabajadores al Servicio del Estado, este apartado limita los derechos de organización y huelga y margina a los trabajadores de cualquier otra central obrera que no sea la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) que había sido creada en el año de 1938. Otras reformas de carácter obrero que implantó el gobierno en 1962 fueron: las que reglamentan el reparto de utilidades de las empresas a sus trabajadores, aque--



llas que señalan que el salario mínimo será obligatorio y las que deciden los reglamentos al trabajo de menores de edad y del trabajo nocturno. La respuesta de los industria les fue inicialmente de rechazo, aunque luego modificaron su actitud pues visualizaron la posibilidad de aplicarlas a su convenciencia sin perjuicio a sus intereses y sí contra los de los trabajadores. En nuestros días hay ejemplos nu merosos de esta situación. El gobierno modifica también la (cardenista) Dirección de Pensiones y define al Instituto de Seguridad y Servicio Social para los Trabajadores del Es tado (ISSSTE). El conjunto de medidas ofrecidas al movi miento obrero no impidieron que se siguiera manifestando. En 1959 los telefonistas emplazan a huelga por aumento de salario aún en contra de la dirección charra y triunfan los democráticos que deciden inmediatamente separarse de la CTM. Es la época del surgimiento del "Pacto de Ayuda Mu tua" con los electricistas del SME, ambos emplazan a huelga el 6 de abril de 1960. Los movimientos son divididos. Re suelto el conflicto del SME, el de los telefonistas es in- tervenido por la requisa de la empresa. Se soluciona el 3 de mayo. Para 1962 la confabulación de las autoridades la borales con la burocracia sindical agrede al sindicato y a su dirección democrática, la destituyen y conforman un comi té charro. Los maestros de la sección IX del SNTE también se manifiestan en lucha, el Movimiento Revolucionario del Magisterio (MRM) solicita su reconocimiento y le es negado.

La expropiación de la industria eléctrica efectuada

por Adolfo López Mateos en 1960 lleva a la constitución del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM). Estos llaman a la constitución de una nueva central obrera. La Central Nacional de Trabajadores es conformada el 4 de diciembre de 1960 por el STERM, el SME, la CROC, la Federación de Obreros Textiles, la Federación Obrera Revolucionaria, la Federación Linotipográfica y el Sindicato de Telegrafistas. El resultado fue la existencia de un polo obrero atractivo y encontrado contra la CPM y el BUO. Las agresiones verbales fueron cotidianas. La CNT apoyó a los movimientos de los trabajadores de la aviación, pilotos, sobrecargos y trabajadores de tierra, a los cinematografistas, a los trabajadores de la construcción y a los petroleros que se movilizaban por la democracia en su sindicato en contra de la participación de las direcciones charras en las campañas políticas electorales de renovación de poderes, con su candidato Gustavo Díaz Ordaz.

Durante la presidencia de Gustavo Díaz Ordaz el estado pudo evitar las expresiones de los conflictos laborales por medio de las centrales obreras. Esto le ayudó a mantener y continuar su política económica con la que la burguesía se fortaleció y se consolidó. Con el desarrollo estabilizador se logró un gran incremento en la productividad en base a la superexplotación de la fuerza de trabajo. Así la plusvalía relativa se elevó como resultado de la detención de la subida de los salarios. La acción del gobierno fue fortalecida y apoyada por la burocracia sindical que

ya estaba completamente enquistada en las organizaciones de los trabajadores. Tal situación se observa con claridad - cuando constatamos que las movilizaciones del 68 por parte de los estudiantes tuvieron un apoyo de trabajadores bastante raquítico. El Congreso del trabajo fue cómplice del go bierno en la masacre de octubre de 1968.

La aspiración a la construcción de una central obrera única es fuerte en los trabajadores mexicanos pero no ha logrado cristalizarse. En 1966 confluyen las demandas de los trabajadores y la necesidad de la burocracia sindical - de detener las movilizaciones, en el proyecto de una Asamblea nacional revolucionaria del proletariado mexicano con el objetivo de lograr la Unidad Obrera, a ella convocan to das las centrales y sindicatos nacionales. Esta es avalada por el gobierno. El BUO y la CNT acuerdan disolverse - para crear la nueva organización y así el 18 de febrero sur ge el Congreso del Trabajo. Sus bases constitutivas retoman muchas proposiciones hechas por la CNT y se consideraba apenas el "primer paso dentro de un proceso más amplio para modificar toda la estructura del sindicalismo mexicano, que pugnaría por la reforma agraria, por la educación para to dos, por la seguridad social integral y señala la vigencia de la lucha de clases" 2/. Este proceso fue la oportunidad para Fidel Velázquez y su grupo para consolidarse y afirmar su hegemonía, para ganar espacios políticos sobre otros sectores del gobierno priista. Con esto, sólo llega a ser una coalición de dirigentes y no una central obrera.

Sus postulados progresistas son hechos de lado.

La movilización de los médicos fue un episodio muy interesante en la historia del movimiento obrero, pues los médicos con un grado académico elevado decidieron arriesgar se en el camino de la lucha por la democracia sindical y -- por la atención médica integral para la población, su experiencia ha sido retomada en movilizaciones de las décadas -- de los setentas y los ochentas por los jóvenes médicos y -- los viejos especialistas. Su movilización se resolvió au toritariamente al igual que la de telefonistas en 1967, ya que fueron obligados a volver al trabajo o ser acusados de traidores de la clase obrera de todo el país, esta última -- actitud bien avalada por el Congreso del trabajo.

Cuando inicia la década de los setenta el gobierno -- es regenciado por Luis Echeverría Alvarez. Dirige a un país semi-industrial que se encuentra en la fase decreciente de un modelo de desarrollo, en donde, según el censo nacional de población, el 75.8 % de la PEA cuenta con ingresos infe riores a \$ 1 500 pesos mensuales. Está al frente de un -- país en el que la lucha insurgente obrera por la democracia sindical esta para desarrollarse. El apartado que sigue -- presenta los antecedentes más cercanos del marco histórico de nuestro objeto de estudio.

## 1.2 MOVILIZACIONES DE LOS AÑOS SETENTAS

En la década de los setentas encontramos un país industrializado en el que las ganancias del capital fueron auspiciadas por los planes del gobierno del "desarrollo estabilizador" y su resultado fue la separación, en el terreno económico, de las clases sociales, la desigualdad social. Las acciones de violencia de 1968 demostraron que la clase media se daba cuenta de ello y lo manifestó en las calles. Para el gobierno era necesario reforzar o reformar sus mecanismos de control y sus proyectos de desarrollo. Con estas consignas, el nuevo presidente Luis Echeverría Álvarez toma posesión en diciembre de 1970. Su periodo de gobierno se caracteriza por el intento de iniciar cambios, de enfrentar a los sectores más conservadores de la burguesía, haciendo cambiar su posición negativa hacia las reformas. En el movimiento obrero se conocieron los movimientos más explosivos y notables de la heterogénea movilización de insurgencia sindical.

Echeverría funge el papel de árbitro en las relaciones sociales del país, que se encuentra en conflicto. Crea instrumentos organizativos con el fin de estudiar y solucionar el problema de la productividad, desempleo, carestía y vivienda a partir de la "conciliación de clases" en pos de la "unidad nacional". Esto quiere decir conciliar los intereses de los trabajadores con la burguesía nacional y ex

34

tranjera. Una de las medidas que llevó adelante fue la -  
creación de la Comisión nacional tripartita, que era un or-  
ganismo de consulta formado por las representaciones sindi-  
cales oficiales, los representantes de los patrones y los  
del gobierno. Esta forma de tratar de resolver los proble-  
mas es una muestra clara del apoyo que el corporativismo le  
ha dado al Estado mexicano 11/.

El proyecto "populista-demagógico" 12/ de LEA se  
perfila en las siguientes medidas y acciones que desarrolló:  
una amplia política de prestaciones sociales que intenta de-  
tener las demandas de los trabajadores, creación de organiz-  
mos para la construcción de viviendas, dotación de créditos  
para los trabajadores, definición de la semana de 40 horas  
para los trabajadores burócratas, aumentos de salarios para  
siquiera acercarse a las tasas ascendentes de la inflación,  
incrementó la participación del sector público en el conjun-  
to de la economía, aumentos limitados en las cargas fisca-  
les, creación de nuevos empleos, etcétera. Las consecuen-  
cias de las medidas anteriores no fueron las esperadas por  
sus organizadores, les falló el burocratismo y les faltó el  
capital suficiente para realizarlas totalmente. Hubo los  
bloques tradicionales del capital, ya que las proposicio-  
nes anteriores reducían considerablemente las tasas de sa-  
nancia que acostumbraban obtener y, por si fuera poco, las  
dificultades del gobierno de Echeverría para la realización  
de su proyecto fueron: primero, la presión internacional --  
por la crisis manifiesta del imperialismo mundial y segun

do, la ausencia de base social que lo apoyara disminuyó la influencia de la burocracia sindical y permitió la participación del movimiento obrero como una forma de control que sólo lo logró que la insurgencia obrera se expresara. El fracaso de la política Echeverrista se expresó con la devaluación del peso en 1976, en la que el peso pasó de 12.50 a 22 pesos por dólar.

Con el "plan de desarrollo compartido" no se atendieron las demandas de los trabajadores, al contrario se manifestaron de diferentes maneras huelgas, marchas, alianzas al margen de la burocracia sindical, se crean nuevos sindicatos y organizaciones solidarias en lucha por la democracia sindical. Pasamos a enumerar brevemente estas luchas.

### 1.2.1 SURGIMIENTO DEL SUTERM, LA MOVILIZACION FERROCARRILERA Y LA UNIVERSITARIA

El SUTERM implementa dos jornadas de lucha por la democracia sindical en diciembre de 1971 y enero de 1972. Estas se realizan en más de cuarenta ciudades del país. Es el inicio de una lucha que continuará a distintos ritmos por cinco años más. Desarrolla en lo fundamental la lucha contra el charrismo sindical dentro de las organizaciones controladas por ellos y al interior, crea y da lugar a formas diversas de

sindicatos independientes, fuera de las centrales y organizaciones nacionales. La primera movilización después de las Jornadas, es la defensa del contrato colectivo del STERM que el gobierno quería otorgar a los charros agrupados en el sindicato nacional de electricistas (SNESCRM). Por la presión de la movilización y la idea de "apertura" del presidente se acuerda la fusión de los dos sindicatos en el Sindicato Único de trabajadores electricistas de la república mexicana (SUTERM), dentro del cual no tardaron en surgir enfrentamientos entre las dos visiones del sindicalismo.

En el mismo marco de la lucha, en los primeros meses de 1970, los ferrocarrileros formaron el movimiento sindical ferrocarrilero (MSF) a la cabeza del cual esta el recién excarcelado Demetrio Vallejo. En los años siguientes ellos impulsarán la toma de locales sindicales usurpados por los charros, en algunos casos con extrema violencia. En las elecciones para elegir comité ejecutivo de 1973 participan las secciones democráticas, pero los trabajadores son perseguidos y afectados tanto física como administrativamente. El resultado de las movilizaciones no logra detener la imposición de los charros en la dirigencia del sindicato.

De entre las movilizaciones de los trabajadores bancarios, médicos, profesores y técnicos de diferentes empresas en esos años, destaca la lucha de los universitarios, que después de la huelga de 1972 lograron el contrato colectivo y el reconocimiento con el sindicato de trabajadores y em



leados de la universidad nacional autónoma de México (STE UNAM). De aquí se desprendió un patrón de sindicalización en diversos centros de educación superior en todo el país.

### 1.2.2 MOVIMIENTO OBRERO SINDICAL EN LA INDUSTRIA

El caso de los trabajadores de la Compañía industrial del norte SA (CINSA) y los de la Compañía fundidora del norte SA (CIFUNSA), que pertenecían a un sólo sindicato constituido en los años treinta, es interesante en las luchas sindicales de la época, porque el número de trabajadores llegaba a 5 000, 2 250 y 2 750 respectivamente. Su lucha se desarrolla por revisión del contrato colectivo y aumento salarial de 35%, estas demandas fueron decididas en asamblea general, pero los acuerdos del comité ejecutivo fueron de aceptación del 12.5%. Los líderes comprados por la empresa informaron de tal resultado y el descontento se manifestó abiertamente, se desconoció a la dirección sindical "charra" y se reinició la lucha demandando el reconocimiento de la nueva dirección ante la Junta de conciliación y arbitraje, sostuvieron la demanda de aumento salarial. La participación de asesores del frente auténtico del trabajo FAT y la experiencia del nuevo secretario general obligaron que la compañía coahuilense CINSA resolviera favorablemente el conflicto.

En cuanto a las demandas de respeto a la autonomía sindical, por un sindicato libre del control, por un sindicato democrático en el de Cifunsa, la lucha sindical avanzó más al tomar posición la dirección. La lucha en este sindicato era por la independencia sindical. Nunca plantearon su salida de la CTM. Dos elementos interesantes en este conflicto son la solidaridad ofrecida por sectores de trabajadores de la región, como ixtleros, ferrocarrileros, petroleros y electricistas; del otro lado, la dirigencia regional de la CTM no los presionó y al contrario, la federación regional de Saltillo los empezó a apoyar. Después de reuniones en las que los patrones se apoyaron en sus cámaras patronales, la presión se recrudeció contra el movimiento. Empezaron las diferencias entre el secretario general y los asesores del FAT. Estas desaveniencias fueron profundizadas por los patrones hasta llegar a plantear la necesidad de expulsar a los asesores como requisito para continuar la negociación. El resultado final de la movilización se dio con un acuerdo entre la patronal y el sindicato en el que el punto más importante fue la aceptación y reconocimiento de la dirigencia sindical, después de que el secretario general (Salvador Alcázar Aguilar) hizo declaraciones contra los asesores acusándolos de "agentes subversivos" con eso imitó los argumentos del gobernador de la entidad

14\_/\_.

Uno de los ejemplos más importantes de la lucha por la independencia sindical en la industria y en los prime--

ros años de la década de los setenta que el de SPICER. Los orígenes de la empresa se remontan a 1953. Dos veces ha bía cambiado de nombre, hasta que en 1967 se definió el actual. En cuanto a las relaciones sindicales, el sindicato de trabajadores de la industria metalúrgica STIM pertenecía a la federación de agrupaciones obreras (FAO). Por los manejos conocidos de los sindicatos oficiales, los trabajadores, en 1968, piden cuentas de las negociaciones de la dirigencia sindical. La represión patronal hace que el movimiento desaparezca. En 1972, los trabajadores vuelven a - insistir en la realización de asambleas, de nuevo la regpuesta de los patrones, en contubernio con los "charros", - fue el despido de los trabajadores, la lucha continuó por - debajo del agua, era la lucha por la organización independi- diente.

En 1974, ante la agresión patronal de crear un cuarto turno y concientes de que habían obtenido la mayoría, los trabajadores en la dirigencia sindical se lanzan a solici- tar su registro como sindicato independiente ante la Junta federal de conciliación y arbitraje, presentaron 520 firmas de apoyo de un total de 800 trabajadores sindicalizables. El recuento no se pudo realizar por el boicot de los empre- sarios y el proceso se prolongó hasta que el comité ejecutivo se decidió a estallar la huelga el 30 de junio de 1975. Los preparativos se realizaron en completo secreto y sus de mandas fueron: reconocimiento del sindicato independiente y traspaso del manejo del contrato colectivo que ostentaba la

Federación de Agrupaciones Obreras (FAO), pues era mayoría, planta a los -  
trabajadores eventuales que llevaban mas de ocho años en esta situación;  
reinstalación de los despedidos por motivos sindicales; cese a las -  
violaciones del contrato colectivo por la empresa; salida de los esquiros -  
salida de los esquiros de Gómez Sada, que habían sido in -  
troducidos para dividir a los trabajadores; celeridad al -  
trámite de su registro. La respuesta a las demandas, des -  
pués de veinte días no resolvió el problema central de reco -  
nocimiento del sindicato; resolvió la reinstalación y pró -  
rogas a los contratos de trabajo por 120 y 180 días.

Antes de que el acuerdo se diera, el 8 de julio de -  
1975 se concede el registro a una sección, la 275 del Sindi -  
cato nacional de trabajadores mineros - metalúrgicos y simi -  
lares de la república mexicana. Con esto se hizo de lado  
la solicitud presentada con anterioridad por los trabajado -  
res democráticos. Esta actuación de las autoridades labo -  
rales y de los empresarios fue sólo una muestra de los que  
más adelante ocurriría. Después de los acuerdos, el si -  
guiente lunes, a los trabajadores que estaban despedidos no  
se les permitió entrar, les descontaron cuota sindical que  
pararía en las finanzas del sindicato de Gómez Sada y les  
aplicaron descuentos, también, de un sepelio "fantasma".  
Ante tal situación los trabajadores que no fueron despedi -  
dos se solidarizaron y se negaron a entrar a trabajar, se a -  
lejaron de la fábrica y apelaron a la Secretaria del traba -  
jo para resolver el problema. El proceso se prolongó por  
más de un año, en el que imperaron agresiones de la empresa

de las autoridades laborales y sindicales oficiales. Se contrató a personal no especializado y se exigió su afiliación al sindicato oficial a los despedidos para autorizar su reinstalación. Las fases de la lucha van desde la búqueda de entrevistas con el presidente de la república, pláticas con el Secretario del Trabajo hasta marchas y huelgas de hambre de los trabajaodres y sus esposas.

En el lapso que tomó el proceso, hubo cambio de secretario de trabajo y el ambiente de designación del suce--sor presidencial hacía que el caso se tornara más difícil.

Como en el caso de cinsa se acusó a los trabajadores de tener relación con los asesores del FAT y a eso le adjudicaban la imposibilidad de resolver el problema. La regpuesta de los trabajadores a las presiones del presidente de la república que argumentaba lo anterior, fue solicitar el reitro de la organización FAT. Pero ésto no solucionó el problema y los trabajadores se encontraron sin el apoyo legal y de experiencia sindical, lo que los llevó a aceptar algunas proposiciones de la empresa sin lograr el objetivo principal que era el reconocimiento de su organización sindical independiente. Los trabajadores de Spicer lucharon y resistieron 121 días y la mayoría optó por la liquidación, pues los patrones habían constituido, en el interior de la empresa, un campo de concentración en donde los esquirols sólo esperaban la entrada de los independientes para agre--dirlos. La liquidación se dió en los términos siguientes:

tres meses de salario íntegro, 20 días por año de antigüedad, 100% de salarios caídos para los 127 trabajadores despedidos desde agosto de 1985 y una compensación de \$ 3 000 para el resto de los trabajadores solidarios.

La lucha de Spicer representó un momento importante en la lucha por la democracia e independencia sindical y sembró la semilla para una nueva actitud ante las agresiones patronales. Legó un testamento político a otros sectores.

### 1.2.3 LOS TRABAJADORES ACADEMICOS POR SU SINDICALIZACIÓN

En 1974 los profesores universitarios se lanzan a la lucha por la sindicalización. Después de una importante lucha a la que se suman los trabajadores administrativos y los estudiantes, se forma el Sindicato del personal académico de la universidad nacional autónoma de México (SPAUNAM). Este fue el inicio de la lucha que se difundió por todo el país, se llegaron a conformar más de cuarenta organizaciones sindicales en las universidades que en su mayoría se agrupan en la Federación de sindicatos de trabajadores universitarios que defendían como objetivo fundamental la constitución de un sindicato único nacional. Como elemento previo a ese nivel se dió el avance en la unificación de

los dos sindicatos de la UNAM para conformar el Sindicato único de los trabajadores de la UNAM (STUNAM), después de un interesante proceso de luchas con manifestaciones multitudinarias de más de 200 mil personas y una huelga de 19 días - que fue terminada por la entrada de la policía, a principios de julio de 1977. El sindicato único de los trabajadores universitarios (SUNTU) fue constituido el 12 de octubre de 1979, con 36 secciones en todo el país, pero ha tenido problemas para unificar en la práctica cotidiana, en lo administrativo y político, realmente a todos los trabajadores universitarios del país.

#### 1.2.4 LA TENDENCIA DEMOCRATICA DEL SUTERM IMPULSA LA MOVI- LIZACION OBRERA DE OTROS SECTORES

Después de las movilizaciones de 1968, las mayores - fueron impulsadas por la Tendencia democrática del SUTERM el 15 de noviembre y el 20 de marzo de 1975 y 1976 respectivamente y fueron el resultado de cinco años de lucha. En ellas participaron casi 150 mil personas, que demandaron democracia sindical. Aún con esto las agresiones a los trabajadores electricistas continúan hasta obligarlos a emplazar a huelga para el 16 de julio de 1976. Las autoridades y el gobierno responden con la ocupación, de todas las suo cursales del país, por el ejército. A la segunda semana -

del movimiento se resuelve parcialmente la reinstalación de los despedidos. La lucha continua por seis meses más apar de las reinstalaciones no efectuadas se demanda que el ser vicio eléctrico debe tener una orientación de beneficio so cial y en apoyo a los intereses nacionales, se solicita que se deje de auspiciar a los intereses extranjeros cortando - las ganancias a las empresas transnacionales en cuanto al - precio tan bajo de la energía eléctrica que se les cobra.

Los trabajadores despedidos instalan un campamento de protesta junto a la residencia presidencial en el mes de oc tubre. Con esta medida se acuerdan jubilaciones e indemniza cion es pero las reinstalaciones no.

El movimiento electricista fue muestra de decisión a la lucha y resistencia proletaria. Levantó demandas particulares y otras de carácter general que lograron unificar la movilización. Unas de ellas fueron el llamado a la depu ración del movimiento sindical y la reorientación del estado mexicano. El carácter de las movilizaciones de 1975 y 1976 fue nacionalista, antitimperialista y socialista.

El interés de los electricistas de cohesionar al movi miento obrero se observa en la Declaración de Guadalajara que propone doce puntos de acción para la lucha obrera y pa ra la orientación del país, a continuación se reproducen:

1. Democracia e independencia sindical



2. reorganización general del movimiento obrero
3. sindicalización de todos los asalariados
4. aumento general de salarios, escala móvil
5. lucha a fondo contra la carestía
6. defensa, ampliación y perfeccionamiento del sistema de seguridad social
7. educación popular y revolucionaria
8. vivienda obrera; congelación de rentas; municipalización del transporte colectivo; servicios municipales para todos
9. colectivización agraria; fin del latifundismo; derogación del derecho de amparo a terratenientes, nacionalización del crédito, del transporte de carga, de la maquinaria agrícola; planificación de la agricultura; suspensión de intermediarios
10. expropiación de empresas imperialistas; monopolio estatal del comercio exterior; alianza orgánica con todas las naciones productoras que defienden sus materias primas de las garras imperialistas
11. intervención obrera en la defensa, reorganización, ampliación, reorientación social, regeneración interna y desarrollo planificado del sector estatal de la economía
12. fiscalización obrera

13\_/.

El interés fundamental de los electricistas era construir la vanguardia del movimiento obrero. Llamaron a la formación del Frente nacional de acción popular (FNAP). Al

FNAP acudieron cientos de organizaciones de todos los sectores sociales en lucha. La membresía obrera fue menor que la esperada. En el periodo de lucha electricista el FNAP apoyó ampliamente, su actividad disminuyó en 1977 y desapareció después de dos años de actividad.

La experiencia de esta lucha ya forma parte de la memoria histórica del movimiento obrero.

#### 1.2.5 LOS TELEFONISTAS POR RECUPERAR LA DEMOCRACIA

El sindicato telefonista ha tenido en su dirección, a lo largo de su historia, representantes de las corrientes oficiales y democráticas. Los telefonistas se prepararon por quince años para recuperar la dirección del sindicato para las fuerzas democráticas. En 1976, luego de un combativo paro nacional y de una gran participación de los agremiados se logró arrancar la designación de una dirección democrática.

En 1977 los trabajadores telefonistas retoman las movilizaciones de 1976, en la que rompieron con los charros, y demandan 50% de aumento salarial. El resultado de esa experiencia fue de 12% superando el tope salarial de 10% de finido por el gobierno de López Portillo.

1.3 REFORMA POLITICA Y CRISIS DEL PETROLEO

José López Portillo ya pudo proseguir la política de su antecesor pues la burguesía empezó a separarse y a propo-  
 nersus propios proyectos económicos y quizá hasta políticos. Esta quiere una mejor integración al mercado internacional, más favorables índices de productividad y ganancia, para lo cual, un requisito indispensable es la salida del Estado de la actividad económica en los sectores básicos. Busca ten  
 der las ligas necesarias con el imperialismo aún a costa - de la independencia y la autonomía del país. El estado me  
 xicano ha buscado conservarlas pero sólo lo ha logrado con limitaciones.

El periodo que se describe aquí es de cambios y lu  
 chas políticas. Después de la devaluación del peso en el año de 1976 se presenta la baja del precio internacional de los hidrocarburos que ocasiona el incremento estratosférico del valor de la deuda externa del país. El "boom" petro  
 lero termina drásticamente, se hace necesario evitar la ex  
 plosión social por medio de cambios en el terreno político. La Reforma Política toma forma y en adelante seguirán las -  
 modificaciones en el terreno electoral que ayuden a garanti-  
 zar el control de la sociedad y la legalidad de los "triun-  
 fos" electorales del partido del gobierno.

La crisis económica lacera a los trabajadores. Para

1979 se hace evidente el descontento social, éste repercute en la burocracia sindical oficial. La diputación obrera - del PRI elabora un manifiesto titulado "por una nueva socidad" y propone demandas de sentido antiimperialista, contra la monopolización de las industrias. Los antecedentes de tal actuación priista datan de 1978, cuando la primera asamblea del Congreso del Trabajo propone demandas de reorientación del sistema productivo, la nacionalización de los sectores básicos de la economía (bancario, farmacéutico, alimentario) y derogación de las disposiciones legales que limitan el ejercicio de los derechos sindicales, aunque nunca se llegó a proposiciones concretas y todo quedó en las declaraciones, ésto es una muestra de la situación que se vivía.

Las movilizaciones explosivas de la década de los setentas no se detuvieron con el paso a los años ochenta, no tienen el mismo rasgo característico. Las movilizaciones de los primeros años ochentas se dan en respuesta a la aguda crisis económica ya instalada. La demanda más importante es la de aumento salarial, fundamentalmente por la ruptura de los topes salariales.

### 1.3.1 SUTIN: DEFENSA DE LOS RECURSOS NATURALES

Los electricistas del sindicato de trabajadores de la industria nuclear (SUTIN), miembros de la tendencia democrática se movilizan en 1978 contra una iniciativa de ley que permitía a fuerzas extranjeras utilizar y explotar la industria del uranio para desarrollar la producción de energía nuclear, esta ley también modificó los derechos de los trabajadores de ese sector. Protegidos por una amplia ola de solidaridad en la que intervinieron incluso personalidades e intelectuales reconocidos mundialmente, lograron detener la disposición legal. Su movilización se dió con grandes manifestaciones, asambleas y visitas a la cámara de diputados.

### 1.3.2 SECCIONES EN LUCHA DEL SNTSSA. HOSPITAL GENERAL

Los trabajadores del Hospital General de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (hoy secretaria de salud) iniciaron la lucha por la democracia sindical. Obtuvieron la victoria en las elecciones para comité ejecutivo de la sección XIV del SNTSSA, la más importante del sindicato, el 4 de mayo de 1977. Otras secciones (XII, V, IV, LIV, LVII, IX, X) lograron imponer también comités ejecutivos democráticos en contra de los tradicionales charros. Todas estas secciones conformaron lo que se llamó Secciones en lucha del SNTSSA.

El movimiento se expandió a la provincia, en Zacatecas y - Guanajuato se impusieron planilla democráticas, en Jalisco se logró la sección con la acción de una planilla electa -- por los trabajadores, en Baja California, Chiapas y Michoacán se camino en el mismo sentido.

Después de importantes triunfos logrados, las autoridades empezaron a reprimir. En el Hospital General de México se intentó desconocer el triunfo de la planilla azul, - tres dirigentes fueron agredidos. Los secretarios generales de las secciones en lucha fueron amedrentados. La respuesta de los trabajadores fue la movilización, se solidarizaron con sus dirigentes. En la sección LIV (Hospital de la mujer) los charros fueron sacados a empujones.

El gobierno preparó la agresión a la sección más importante. El 22 de julio de 1978 se intentó realizar un - charrazo, fueron heridas 20 personas, algunos de gravedad. Los médicos residentes agrupados en la Asociación nacional de médicos residentes (ANAMERE) se solidarizaron realizando un paro de labores de 24 horas. Los enfermos apoyaron a los empleados del nosocomio. Esa agresión fue el preludio de la brutal agresión que se dió el 21 de julio de ese mismo año. Los dirigentes del movimiento fueron apresados y encarcelados, se implantó casi un estado de sitio al interior del hospital. Las autoridades excarcelaron a los trabajadores después de 49 días bajo fianza, los procesos penales siguieron años después.

### 1.3.3 EL MOVIMIENTO MAGISTERIAL EN EL SNTE

Los maestros constituyen la afiliación sindical más grande del país. Los inicios de sus movilizaciones independientes brotan desde 1978. Los maestros de las primarias lograron a través de asambleas, paros y marchas el reconocimiento de sus direcciones locales representativas. Las secciones más combativas han sido Chiapas, Oaxaca, Hidalgo, Guerrero y Valle de México. En su lucha avanzaron en la construcción de un organismo centralizador del movimiento, la Coordinadora nacional de trabajadores de la educación - (CNTE), que surgió en 1979.

Las demandas iniciales de los maestros fueron económicas, pero al no conseguir su reconocimiento, evaluaron al aparato burocrático de la SEP y del SNTE, por lo que la lucha se transformó en exigencia de la democracia sindical. En esa lucha se enfrentaron represiones física, intelectual, administrativa incluso aquella que mutila la vida. La CNTE logró aglutinar a más de un centenar de miles de maestros para luchar contra tales agresiones. Las movilizaciones de los maestros fueron las más numerosas del periodo.

### 1.3.4 LOS TRABAJADORES MINEROS TAMBIEN LUCHAN

No hay sector de trabajadores que no sufra las agresiones económicas de los planes del gobierno y las presiones de las direcciones charraś. Los trabajadores minero - metalúrgicos también desarrollaron, así, combates dentro de su enorme sindicato y en las empresas siderúrgicas más importantes. En la siderúrgica Las Truchas de Michoacán, en Aceros Ecatepec, Aceros planos, en Fundidora de Monterrey y en Altos Hornos de México, en las sucursales de Monclova - Coahuila, en Santa Bárbara Chihuahua, en Nacozari Sonora se exigieron mejoras salariales y mejores condiciones de seguridad en el trabajo, hasta reducción en las jornadas de trabajo.

La respuesta de las autoridades fue la represión con lujo de violencia que condujo a los dirigentes sindicales a la cárcel.



## CUADRO 1. EVOLUCION DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

1950 - 1980

RAMA INDUSTRIAL	1950 <sup>1</sup>	1960 <sup>1</sup>	1970 <sup>2</sup>	1980 <sup>2</sup>
	%	%	%	%
Alimentos y similares	36.5	36.6	27.9	24.1
Textiles e indumentaria	26.1	18.8	14.8	13.3
Madera y productos	4.0	3.1	3.4	4.0
Celulosa, papel, editorial	6.9	5.0	5.4	5.2
Productos químicos	7.8	11.4	17.5	18.3
Materiales no-metálicos	3.5	4.1	5.8	5.6
Metales básicos	4.1	6.2	5.6	6.1
Productos metálicos, maquinaria y equipo	9.3	12.6	17.9	20.8
Otras Industrias	2.0	2.2	1.7	2.8
<b>T O T A L</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

F U E N T E :      1      Nacional Financiera, La Economía Mexicana en cifras, Mexico, 1981

                         2      SPP, Sistema de Cuentas Nacionales de México, Principales Variables Económicas. Período 1970 - 1982. , México, 1983

\*      citados en : Bizberg, Ilón. LA CLASE OBRERA MEXICANA, SEP, Foro 2000, 1a. ed., México, 1985, p. 146

CUADRO 2. POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA SEGUN SU POSICION  
EN EL TRABAJO, 1970

P E A	TOTAL	12' 955 057
Patrón, empresario o empleado		797 452
Obrero o empleado	5'	395 766
Jornalero o peón de campo	2'	659 056
Trabajadores por cuenta propia	2'	441 056
Ejidatarios		815 560
Trabajadores en negocio familiar, sin retribución		846 167

F U E N T E : Agenda Estadística 1980, Sección de Programación y  
Presupuesto 1981, p. 71

\* citado en : Azaola, Elena. LA CLASE OBRERA COMO  
SUJETO DE ESTUDIO EN MEXICO  
( 1940 - 1980 ), Centro de  
Investigaciones y Estudios  
Superiores en Antropología  
Social, 1a. ed., México,  
1984, p.8

CUADRO 3. DISTRIBUCION DE LA P E A POR RAMAS

RAMAS	1930		1950		1970	
	miles	%	miles	%	miles	%
Agricultura, caza, pesca, silvicultura	3 635	70.6	4 824	58.3	5 132	39.5
Industria (total)	573	11.1	1 319	16.0	2 979	22.9
Industria extractiva	46	0.9	97	1.2	180	1.3
Industria de transformación (incluyendo la de construcción y la eléctrica)	517	10.0	1 222	14.8	2 799	21.6
Comercio	273	5.3	624	8.2	1 198	9.2
Transportes y comunicaciones	103	2.0	211	2.5	369	2.9
Empleados del Estado, profesionistas, servicios y otros	568	11.0	1 234	15.0	3 316	25.5

F U E N T E : \* citado en: Vizgunova, J. LOS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DEL PROLETARIADO MEXICANO ENTRE 1936 Y 1960, El Socialista, No. 1, ene.-mar., México, 1975

- 1 BIZBERG, Ilán. LA CLASE OBRERA MEXICANA, SEP, Foro 2000, la. ed. México, 1985, p. 146
  
- 2 AZAOLA, Elena. LA CLASE OBRERA COMO SUJETO DE ESTUDIO EN MEXICO ( 1940 1980 ), Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, la. ed. México, 1984, p. 8
  
- 3 AZAOLA, Op. cit. p. 9

- 1/ Sergio de la Peña define como proletariado a "todos los trabajadores asalariados, cualquiera que sea su condición o rango; es decir, incluye tanto a obreros como a empleados y en general a todo aquel que percibe un salario por su trabajo". Citado en LA CLASE OBRERA COMO SUJETO DE ESTUDIO EN MEXICO de AZAOLA, Elena. En el desarrollo del trabajo nos referiremos a esta definición cuando se hable de proletariado.
- 2/ Todas las definiciones de modelos de desarrollo fueron tomadas de GONZALES CASANOVA, Pablo en HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN AMERICA LATINA, excepto la última.
- 3/ DE LA PEÑA, Sergio. TRABAJADOR Y SOCIEDAD, Editorial SIGLO XXI, México, 1979.
- 4/ Los datos proporcionados en el análisis de este periodo están entrecruzados de las dos primeras obras que son el apoyo fundamental de este capítulo.
- 5/ AZAOLA, E. LA CLASE OBRERA ..., p. 44
- 6/ GONZALES CASANOVA, Pablo. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ..., Raúl Trejo Delarbre, p. 51
- 7/ Trejo Delarbre hace la definición de charrismo sindical que se adopta en este trabajo. En adelante cuando se hable de charrismo se entenderá lo escrito en la pág. 51 de la obra HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ... GONZALES CASANOVA, Pablo.
- 8/ AGUILAR, TALAVERA ALDANA y TREJO DELARBRE en MEXICO PROLETARIADO Y SINDICALISMO EN LA GRAN INDUSTRIA, pp. 100 - 101, citado en LA CLASE OBRERA ... AZAOLA.

- 9/ PELLICER ... Citado en AZAOLA, E. LA CLASE OBRERA...  
p. 48
- 10/ Congreso del Trabajo. Constitución, Estructura y Funcionamiento, feb. 1978, Citado en HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ... DE GONZALEZ CASANOVA.
- 11/ Corporativismo es el proceso en el que los diferentes grupos sociales son asimilados al Estado a través de su división en sectores, definición en HISTORIA DEL MOVIMIENTO ... de Trejo Delarbre, Raól. p. 65.
- 12/ AZAOLA, E. LA CLASE OBRERA ... Op. cit. p. 55.
- 13/ Declaración de Guadalajara, México. Movimiento Sindical Revolucionario, 1975. Citado en HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ... p. 69.
- 14/ BASURTO, Jorge. LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO, en el Régimen de Echeverría: rebelión e independencia, Ed. SIGLO XXI. 1a. ed. México, 1983, No. 14, pp. 185 - 193.

"... la participación activa y respetable de sus miembros ..."



105  
LA

J  
O!!



C A P I T U L O   I I



## CAPITULO II. ORIGENES Y CONFORMACION DEL SUTPRODEL

## Introducción

Con el propósito de descentralizar los establecimientos que operaban en la zona urbana del Distrito Federal, que provocaban graves problemas de diversos ordenes, tanto en los productores como para el gobierno de la capital, que afectaban al grueso de los habitantes, en 1973 surge el Fideicomiso Fondo de Descentralización de las Explotaciones Lecheras del Distrito Federal (PRODEL).

El productor instalado en la ciudad, hacía frente a problemas de carácter económico que se presentaban por los altos costos del uso del suelo, que imposibilitaban planear el desarrollo de esta explotación, la intermediación en el abastecimiento de los forrajes que se presentaban demasiado encarecidos, así como el costo de la mano de obra, por referirse a la zona salarial más elevada. Todo esto, por tanto, repercutía en el precio al consumidor.

Sin dejar de lado los estragos causados por la elevada producción de estiércol, calculado en 40 a 50Kg. por animal adulto, y por supuesto la demanda excesiva de agua.

El programa que nace bajo el gobierno del Presidente Echeverría, es dirigido por su hijo Luis Vicente Echeverría Zuno y financiado por un préstamo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) el cual se manejó a través del ahora Banco Nacional de Crédito Rural.

Dicho Programa tiene por objetivo a corto plazo la erradicación de los establos del D.F. y su establecimiento en el Complejo Agropecuario Industrial de Tizayuca (CAIT).

El CAIT inicia operaciones en 1976, su concepción y materialización, entendida como la respuesta para reubicar a los productores de leche de la zona urbana del D.F., tuvo como eje fundamental asegurar a los establos; el tamaño, el financiamiento y la infraestructura, la tecnología y los insumos adecuados para la producción de la leche en óptimas condiciones.

De acuerdo con este criterio, logró construirse un sistema de producción cuya escala, localización y concentración geográfica ha permitido la integración vertical de los más importantes procesos productivos agrícolas, pecuarios, industriales, de servicios y administrativos que hacen posible la producción de la leche de mayor calidad en el país.

La obtención de economías al aprovechar tecnologías, tamaño óptimo de los equipos así como la división y especialización del trabajo fueron inmediatamente vistas.

Debemos decir con claridad, que se trata del programa de integración vertical más importante que el gobierno federal haya hecho en esta materia, haciendo confluir al sector ganadero y agrícola con el industrial. Sin temor a exagerar, el CAIT es el mayor complejo de producción lechera en el mundo y constituye una de las referencias más importantes en

materia de desarrollo y adaptación tecnológica en el sector agropecuario nacional. Este proyecto representa en sí la confirmación de las posibilidades de la economía mixta.

El CAIT se integra con 126 establos que fueron adquiridos por los estableros reubicados del D.F. y que obtuvieron mediante el crédito concertado por el gobierno federal, condiciones muy ventajosas.

Además de los establos se cuenta con una planta de alimento balanceado, central de forrajes, planta deshidratadora de alfalfa, centro de recría, central de servicios médicos, unidad de mantenimiento, pasteurizadora, centro de distribución y planta procesadora de estiércol.

Los efectos económicos que se aportan con la operación del PRODEL se expresan en la disposición de 360 mil litros por día de leche preferente extra, que beneficia a una población con altos déficits en este renglón de alimentación sin dejar de lado las consecuentes por la liberación del uso del suelo en las condiciones antes mencionadas.

Debe ser tomada en cuenta la forma de beneficiar de manera social y económica a la población aledaña al CAIT, en cuanto a ingresos por la fuente de trabajo, empleo de mano de obra y el mismo intercambio entre los productores del campo y los ganaderos, a través del maíz y la venta de abono orgánico, además del servicio para el desarrollo de la agricultura.

Surgido en el periodo en que predomina la línea consanguínea hacia el presidente de la República, los beneficios y apoyos para el naciente programa no se hacen esperar sin mayores problemas.

La derrama de los apoyos fueron de tal naturaleza, que aún para 1981, cinco años después del gobierno de Echeverría, los sueldos se mantenían en ventaja como en los años del apoyo, sobre los demás trabajadores de la zona, para ejemplificar bastaría con decir que un Técnico o Analista recibía 12 mil pesos, mientras que en PRODEL se ganaban 16 mil pesos. Es necesario mencionar que estas ventajas se daban generalmente en los niveles medio y superior, mientras que las grandes capas de los trabajadores operativos, eran mantenidos bajo los criterios de austeridad definidos por el gobierno en esos años para los trabajadores.

En tal situación de opulencia en cuanto a recursos, se presenta muy a menudo la posibilidad de otorgar canongías a los trabajadores en general, claro, sin representar mayor obligación para los años posteriores, lo cual permitía mantener un clima en el cual del Delegado Fiduciario o Director General Luis Vicente Echeverría se presentaba como un patrón todopoderoso, con amplias facultades, que mantenía una situación económica y de trabajo holgada, que presentaba un panorama en el cual no había necesidad de defensora de nadie.

En tal situación, las experiencias desarrolladas por los trabajadores de la unidad de mantenimiento y pasterizadora

en 1977 por la sindicalización, con la asesoría de Carlos Fernandez del Real y bajo el impulso de la sindicalización independiente de los obreros de Sahagún, no tuvieron eco, pues la presencia del Delgado Fiduciario competía de manera fuerte en contra de esas aspiraciones.

En 1979 la experiencia corre a cargo de los trabajadores de la pasteurizadora, mantenimiento y varios centros, esta vez empujados por la Federación de Trabajadores de Hidalgo de filiación cetemista, que defraudando la intención sindicalista de los trabajadores, sólo se concretó a cobrar la cuota sindical a los trabajadores. Lo que llevó a la desilusión rápidamente a los participantes, que además quedaron inermes ante el patrón; poco tiempo después muchos de ellos serían despedidos por la empresa, cuidadosa que los motivos se confundieran con su participación sindical anterior.

La situación para el "patrón", como se le llamaba entre los directivos al Lic. Echeverría, aparecía bajo control. Pero debiera manifestarse que los grandes apoyos con los que contó y que le permitieron gozar de esa tranquilidad se estaban minando y si la experiencia de '79 había tenido resultados negativos, correspondía más al carácter mercenario de los dirigentes de la CTM y no a la convicción y necesidades de los trabajadores.

## 2.1 LA NACIONALIZACION BANCARIA

En 1982, bajo la cobertura de la nacionalización bancaria, decretada por el Presidente López Portillo, los grupos de trabajadores de los bancos, los fideicomisos y los organismos auxiliares de crédito, que durante muchos años mantuvieron su lucha por la sindicalización en la clandestinidad, bajo duras presiones, se lanzan a organizar presurosos la lucha por la organización sindical. La disposición y el deseo por tanto tiempo contenido en las frías paredes de los bancos y demás instituciones de crédito. El sólo hablar en silencio, encontró, rápidamente canales para su expresión. Así la convocatoria para construir un sindicato nacional bancario tuvo una contundente respuesta, que revazó las expectativas de los organizadores auspiciados por el propio Congreso del Trabajo y el gobierno mismo, que vía la CTM inició su embestida contra tan formidable movimiento.

Las representaciones de los distintos bancos estaban presentes, del lugares del país que no se imaginaban llegaron delegaciones para participar en esa potente manifestación.

La normatividad de la mesa de la asamblea, corría a cargo de la representación de los trabajadores que de años atrás se conocían en los Comités Pro Sindicalización de los distintos bancos y que mayoritariamente estaba conformado por miembros de las corrientes del Nacionalismo, PSUM y PRT.

Las condiciones se habían venido conformando desde años atrás, las expresiones de lucha por la sindicalización en los bancos, fundamentalmente del gobierno, eran fuerte

impulso para llevar adelante los proyectos de la nueva organización sindical nacional. Pero también fueron determinantes a la hora de las decisiones importantes, así dejaron sentirse en el momento de ir adelante en esta atrevida tarea.

El Congreso Nacional Bancario , realizado los días 13 y 14 de septiembre del año de la nacionalización bancaria, convocado por el grupo de trabajadores bancarios de luchaban por la sindicalización de años atrás y que habían tenido un pequeño espacio dentro del Congreso del Trabajo, tenía como objetivo la construcción de un potente sindicato nacional, pero no dió los resultados esperados. Apenas en el primer día de trabajo, los bancos más importantes por su número, BANOBRAS y el Sistema BANRURAL, se retiraban del Congreso, manifestando desorganización en el evento y manipulación de la mesa a cargo de los nacionalistas, PSUM y PRT.

Los días 11, 12 y 13 del mes de septiembre, el Sistema BANRURAL, pionero en la lucha por la sindicalización, había realizado su Congreso y había definido los términos de su participación en la reunión nacional del 13 y 14 del mismo mes, todo esto permitió, tomar una decisión de conjunto, los 12 bancos regionales, la matriz y los nueve fideicomisos, junto con los organizamos auxiliares, que formaban un conglomerado del sistema de 40 mil trabajadores, lo cual fue resentido fuertemente por el Congreso Nacional, así como los más de 20 mil trabajadores de BANOBRAS que decidieron retirarse y no estar presentes en el segundo día de trabajo.

La argumentación era lo de menos, la iniciativa corría a cargo de la representación del Banco de Crédito Rural del Golfo, que manifestaban que las direcciones de izquierda sólo querían utilizarlos y que el Congreso estaba muy desordenado por lo cual era conveniente retirarse para organizarse al interior del Sistema BANRURAL y posteriormente dar la batalla en el terreno de los bancos nacionales.

Apenas unos meses después se constataría cual era la realidad de su propuesta, bloquear la construcción de cualquier tipo de organización nacional, ya que al interior del mismo Sistema BANRURAL serían un obstáculo para el sindicato nacional.

Duras serían las lecciones que debería sacar el movimiento bancario apenas unos días después en que las políticas divisionistas, bajo el gastado truco de rechazar a los partidos de izquierda, habían dejado en el mayor de los aislamientos a cada una de las instituciones bancarias, en difíciles condiciones para soportar la bestial embestida del gobierno, que día con día después del Congreso Nacional apretaba tuercas sobre los trabajadores que trataban de sindicalizarse.

## 2.2 EL GOBIERNO CONTRA EL SINDICATO NACIONAL

Las amenazas sobre los organizadores de los distintos bancos, no se hicieron esperar, el ánimo decayó, la ausencia



de perspectivas del frustrado Congreso Nacional, dejaba sin propuestas para continuar a miles de empleados bancarios que vieron en la reunión del auditorio del Congreso del Trabajo las formas de encontrar las relaciones, el apoyo y las experiencias para emprender la lucha tan nueva para muchos de ellos. Los hechos son contundentes, nunca más pudo levantarse una reunión con tamaños objetivos y expectativas.

Así la amenaza de un monstruoso Sindicato Nacional Bancario, con más de 250 mil empleados, comenzaba a desaparecer y se presentaban las condiciones para hacer retroceder hasta su limitado centro de trabajo donde serían más fáciles de controlar.

Para los meses de septiembre y octubre, todos los movimientos bancarios de las distintas instituciones habían adoptado la táctica de luchar por la organización del sindicato de la institución a la que pertenecían.

En la semana del 15 al 20 de septiembre, una vez despejadas las interrogantes sobre el futuro del Sindicato Nacional Bancario, el Sistema BANRURAL inicia y define la lucha por el Sindicato Nacional del Sistema, decidiendo, en las asambleas del sistema, demandar su registro dentro del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Mexicana.

Sin embargo, repentinamente, el núcleo promotor del Banco Nacional de Crédito Rural, con sede en el Distrito Federal, convoca el 24 de septiembre a una asamblea para consti-

tuirse en sindicato de empresa y demandar su registro en el Apartado "B". Las razones sólo se presentaron como meras sospechas de que el gobierno impulsaba sindicatos propatronales, que buscaba reconocerlos dentro del Apartado antes mencionado y que por ello había que adelantarse.

Nuevamente la táctica de la organización nacional pasaba a segundo término. El llamado Banco Nacional imponía esta vez la táctica a todo el sistema, asesorados por el Lic. Arturo Alcalde de tendencia Demócrata cristiana.

Los valores de fuerza de los trabajadores se consideraban secundarios, se perdían irreparablemente las experiencias de lo que significaba un movimiento fuerte y amplio. Nuevamente la división y la desunión hacían sus efectos.

Para los trabajadores fiduciarios cada vez se veía menos claro el panorama, los más de siete mil trabajadores de fideicomisos, que habían acordado con el Banco Nacional, integrar un sólo sindicato, se veían relegados y solamente para no hecharlos del Sindicato Nacional, ofrecieron una secretaría de Fideicomisos dentro del Comité Ejecutivo. Cartera que después de dos horas fue cambiada por la promesa de absorverlos cuando se consolidara el Sindicato Nacional.

La verdad era que se excluía del movimiento a los fideicomisos y se llevaba la división a los mayores extremos. La experiencia mostraría que la vía de deshacerse de pesos no lograría poner a salvo la organización.

A partir de esta decisión del Sindicato del Banco Nacional, uno a uno de los bancos regionales fueron siguiendo el mismo camino, profundizando más el aislamiento y la debilidad. Pero esto no paró los planes del Gobierno, sino que sólo los llevó al terreno que le beneficiaba, el terreno cerrado de su localidad sin mayor solidaridad y fuerza.

### 2.3 CONSTITUCION DEL SUTPRODEL

Después de las experiencias o intentos fallidos de sindicalización en el fideicomiso PRODEL, el anuncio de la nacionalización de la banca, presenta en los tres centros de trabajo; Centro Agropecuario Industrial Tizayuca (CAIT), con 60% de los empleados; las oficinas administrativas de Hamburgo en la ciudad de México con el 25% y el Centro de Distribución ubicado en Vallejo, con el resto, una aspiración común impulsada por empleados, en muchos de los casos profesionistas, pero sin ninguna relación anterior, ni siquiera la elemental de trabajo. Se trata de impulsar la sindicalización en PRODEL. En el movimiento bancario se discutía en estos niveles, toda vez que eran estos puestos, por su similitud con el trabajo de los empleados bancarios y por trabajar juntos, que llevaba a vivir más de cerca el movimiento por la sindicalización.

Así la inquietud presentada en la oficinas centrales de Hamburgo, coincide con la participación audaz de un par

de trabajadores del Centro de Vallejo y una cantidad igual en el caso del centro de trabajo más importante, el CAIT, y tienen su primera coincidencia a concurrir por separado al Congreso Nacional Bancario. El registro de participantes es lo que permite saber que se encuentran más de un par de compañeros de PRODEL.

La actividad dentro de Prodel no podía ser abierta, la figura del Delegado Fiduciario pesaba fuertemente y se tenían acciones contra los prosindicalistas, de tal manera que las coincidencias de los distintos grupos por la sindicalización se dió en el trabajo mismo.

Sin embargo a medida que el trabajo avanzaba y con el apoyo del Banco Nacional, se presentó el comité prodindicalización ante el Director General, quien "manifestaba" su apoyo a la sindicalización.

El clima de apoyo al comité prosindicalización de parte de las autoridades se dió en el sentido de lograr influenciar la constitución de un sindicato patronal. Los trabajadores estaban reticentes a participar en un organismo que diera cabida a "todos". Los trabajos por la sindicalización continuaron y también las acciones de las autoridades por apoyar el movimiento. Intentaron infiltrar gente de la gerencia de organización de ganaderos para ganar lugares en el comité ejecutivo. La reacción de los trabajadores fue clara: los dejaron fuera.

Para el 24 de septiembre, apesar de que no existía homogeneidad en los integrantes del movimiento por la sindicalización, una cosa quedaba clara, la lucha por un sindicato único de trabajadores del Sistema Banrural se venía abajo y con ello además se asestaba un golpe a la demanda de reconocimiento como trabajadores de BANRURAL, a los fiduciarios.

La cobertura bajo la cual se mantenían los movimientos más débiles del sistema, se había venido abajo. Habría que tomar decisiones propias.

Llevado por la rapidez con se desarrollaban los acontecimientos y so pena de quedar a la deriva y estancarse, el naciente e incipiente movimiento prosindicalización en PRODEL tomó la determinación de llevar adelante la realización del Congreso Constitutivo del Sindicato de Empresa.

A pesar de tan poco tiempo de trabajo, el día ocho de octubre de 1982, los trabajadores de PRODEL, en su mayoría operativos, llenaron el auditorio de la empresa, y a pesar de algunos intentos por retrasar la constitución, la mayoría de más de 300 trabajadores votaron constituir la organización que llevaría el nombre de Sindicato Unico de Trabajadores del Fideicomiso PRODEL (SUTPRODEL).

La decisión tomada por los sindicalistas del Banco Nacional obligó a los impulsores del sindicato en PRODEL a constituir su propio marco de referencia organizativo a fin de materializar toda la decisión que crecía rápidamente en los trabajadores.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Basada en su lucha, las demandas levantadas como el elemento aglutinador fueron: reconocimiento como trabajadores de BANRURAL; seguridad en el empleo; igual trato para todos los trabajadores. Iniciadas en la movilización y la unidad, las bases de funcionamiento, no son en modo alguno iguales a las de los sindicatos de la CTM o CTC que se encuentran en esta zona. La idea misma de constituir un sindicato que no tuviera nada que ver con los vicios del sindicalismo oficial ni con el independiente, fue algo que se asentó en su declaración de principios:

"El sindicato Unico de Trabajadores del Fideicomiso PRODEL, tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos comunes de los trabajadores afiliados al sindicato, procurando su emancipación económica, así como su mejoramiento intelectual y técnico a través de los siguientes medios:

- a) la unificación de todos los miembros del sindicato, desarrollando la educación sindical y en consecuencia la posición de clase
- d) luchar la unión libre y democrática de los trabajadores del país
- j) Defender la autonomía y democracia del sindicato
- h) oponerse a que se promulgen leyes, decretos y acuerdos que atenten directa o indirectamente los intereses y conquistas de los trabajadores ... buscando la promulgación de leyes que en cualquier forma favorezcan a los trabajadores"

La idea democrática de los impulsores nuevamente quedó de manifiesto cuando en la asamblea constitutiva, se eligió una dirección tripartita, donde sin importar el peso del Centro de trabajo, ni el número de trabajadores que cada uno incluía, las tres representaciones tuvieron igual número de miembros al Comité Ejecutivo.

#### 2.4 ACCIONES POR EL REGISTRO

La voluntad de constituir el SUTPRODEL, había quedado manifiesta, tenía que darse seguimiento a la decisión de los trabajadores y lograr el reconocimiento legal de su organización.

El Banco Nacional, por su importancia numérica y estratégica marcaba la pauta dentro del Sistema BANRURAL. La decisión de incluir a los sindicatos bancarios dentro de la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado (FTSE) se había venido esbozando a través de diversos medios del gobierno, sin embargo sobre los fideicomisos no se decía una palabra.

La dirección del SUTPRODEL más que segura de su inclusión en el Apartado "B" se aferraba a la idea de seguir utilizando la cobertura del Sindicato del Banco Nacional, aspecto que fomentó dentro del resto de sindicatos de fideicomisos del Sistema.

Ante tal situación, la joven dirección del SUTPRODEL preparó la documentación para solicitar el registro en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que rige las relaciones en el Apartado "B".

SUTPRODEL fue de los primeros fideicomisos en demandar registro dentro del Apartado "B" y rápidamente lo hicieron los demás fideicomisos. Las acciones en demanda del re-

gistro no fueron aisladas, fueron organizadas conjuntamente con el Banco Nacional y con los fideicomisos del Valle de México.

Las visitas constantes a los Magistrados del TFCA, a los directivos de la FTSE, a Gobernación, a la Dirección General de BANRURAL eran cotidianas y sin embargo las respuestas no eran más que meros paliativos que buscaban contener el movimiento y ganar tiempo haciéndolos confiar en el gobierno y finalmente contar con la tranquilidad necesaria y tomar decisiones más meditadas.

El movimiento, día con día, se encontraba más movido por la dinámica del gobierno, que por la suya propia. Se pensaba más en agrandar, que en forzar y presionar al gobierno a negociar los registros. Se adoptaba la táctica de negociar sin movilizar y eso restaba fuerza.

## 2.5 PROCESO AL INTERIOR DEL SINDICATO

El ocho de octubre fue la culminación de un proceso interno de discusión y organización mediante el cual los trabajadores decidieron constituir su sindicato.

Las condiciones esta vez se presentan distintas a las de 1977 y 1979. Había un núcleo impulsor que hacía avanzar a los trabajadores y que se comprometía junto con ellos en la



toma de decisiones, se presentaba un derrumbe en las condiciones salariales y de trabajo que exigían hacerles frente de manera urgente.

Iniciado el trabajo para la acreditación de la organización en el TFCN, para obtener el registro, se desarrolló igual trámite ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ante la Empresa, por tanto, también había que acreditarse y demandar reconocimiento. Dirigiendo un oficio de constitución del Sindicato y acompañándolo del primer Pliego Petitorio, la naciente organización se presentaba.

Las demandas del Pliego del 17 de noviembre de 1982 se resumen en :

- 60% de aumento salarial
- 60 días de aguinaldo

Se solicitó la respuesta pública.

Las demandas levantadas por el sindicato conforman un polo importante para la aglutinación alrededor de la organización, la movilización crece y las demandas son respaldadas por un número cada vez más importante de trabajadores. El Lic. Echeverría a través de sus funcionarios, sólo responde que el sindicato no representa a todos los trabajadores y que no puede otorgar reconocimiento ni tratar legalmente con éste en

nto no consiga el reconocimiento del organismo legal encargado de otorgarlo.

Sin embargo esto no fue una salida para la empresa y menos aún constituía una respuesta para los trabajadores que en los últimos días de noviembre, al llamado del Comité Ejecutivo, realizarían la primera acción pública manifestando frente a las oficinas de la Dirección General del Fideicomiso. La demostración había sido contundente, sin duda no existía ningún otro movimiento de los trabajadores que pudiera disputar la legitimidad al movimiento sindical.

Esta vez la Empresa no puede evadir la respuesta y con un afán de minimizar la importancia del trabajo desarrollado como sindicato, la Empresa emite respuestas a las demandas de manera individual a través de las distintas gerencias, la intención, desactivar el movimiento o darse tiempo para poder armar una contraofensiva hacia el Sindicato.

Así, la empresa, cuidadosa, para no dar una respuesta contundente de negativa a los trabajadores, que pudiera contribuir a profundizar su movimiento, responde en cada gerencia negativamente al incremento del 60%, pero manifiesta que, la empresa, preocupada por los trabajadores, fundamentalmente su Director General, llama a construir una real representación de los trabajadores, para discutir los posibles avances en la obtención de los 60 días de aguinaldo, ya que se cuestiona la representatividad del SUTPRODEL.

La intención era más que clara, en todos los bancos habían empezado a presentarse los sindicatos blancos al impulso de los Directores, PRODEL, al parecer no tenía porque ser la excepción.

Que rápido caía por su peso el discurso retórico de apoyo a la sindicalización y la no ingerencia de los patronos tan conocida, la Empresa mostraba rápidamente su rostro.

Sin embargo, de manera inmediata, la Empresa lograba sus metas, desviar la atención de los trabajadores, por la vía, es la comisión impulsora de la demanda de 60 días de aguinaldo.

La presión se iniciaba para los directivos e impulsores del SUTPRODEL, las autoridades de la empresa dirigen personalmente la elección de las representaciones de las distintas gerencias. El momento no lo desaprovechan y desacreditan al sindicato, a sus dirigentes e inician una oleada de amenazas veladas en contra de los trabajadores que apoyan al sindicato. A pesar de todo ello la Empresa sólo logra ganar, con sus incondicionales, el 50% de la representación en la comisión, el otro 50% no se lo puede arrebatarse al sindicato.

En el momento en que la empresa anuncia la entrega de 30 días más de aguinaldo, aprovecha la emoción y el entretinimiento de fin de año de los trabajadores, para deshacerse de una decena de compañeros impulsores del sindicato.

La respuesta es difícil de organizarla, el movimiento está en una situación de desmovilización y se aprovecha, la empresa, para colocar a los dirigentes en una situación laboral hostil, se les congela, desacredita y se les exhibe ante sus compañeros sólo como "grillos".

## 2.6 DE LA MADRID RELEVA

Las definiciones para el movimiento bancario no se habían presentado en el agonizante gobierno de López Portillo, la tranquilidad y la calma tantas veces solicitada por el gobierno, sólo intentaba ganar tiempo para poder orquestar su propuesta en contra del movimiento democrático.

La responsabilidad del trato hacia el movimiento democrático bancario sería asumida de manera directa por el gobierno de Miguel de la Madrid, quién definiría su política en apoyo al sindicalismo patronal y en contra de los sindicatos de los trabajadores que libremente habían levantado. La razón más contundente a considerar es que el gobierno no podía consentir un movimiento sindical democrático en la banca nacionalizada que restara fuerza a sus planes y determinaciones, que meses después enseñaría claramente. Permitir el libre juego democrático en un sector tan importante representaba peligros muy serios, lo mejor sería contar con un sindicato sumiso y controlado que se moviera en el sentido de sus disposiciones y necesidades.

Bajo este esquema, la política trazada para el movimiento bancario no se hizo esperar en PRODEL.

En el inicio de 1983, las presiones patronales se incrementaron hacia los miembros del Comité Ejecutivo, se les retiraron sus herramientas de trabajo; vehículos, oficinas, etcétera. Más sin embargo, la respuesta de la dirigencia sindical no es contestataria solamente, tratando de hacer girar y sacar los hechos del terreno meramente particular, como trataba de situarlo la empresa, y planteando la respuesta en un terreno más político, no llaman a la reintegración de sus condiciones y medios de trabajo, sino a una campaña de firmas para demandar 50% de aumento salarial y recomponer el movimiento de noviembre-diciembre, única condición bajo la cual se podía desarrollar la resistencia a los programas de agresiones que la Empresa impulsaba en contra de la organización, con la intención de descabezar el movimiento.

En realidad era la lucha por el pliego de demandas inicial, se daba cuerpo sólo a las demandas que ya para este año y ante las condiciones difíciles del fideicomiso, tomaban mayor importancia para los trabajadores; la seguridad en el empleo y la autorización de un préstamo por el sueldo de 30 días sin interés alguno, para todo el personal.

El listado de demandas fue discutido en los tres centros de trabajo y respaldado por más de 700 firmas, situación que levanta nuevamente el movimiento.

## 2.7 LOS CHARRAZOS SE PREPARAN EN BANRURAL

Bajo la famosa y vieja frase de "divide y vencerás", frase que no por vieja automáticamente entendible, el gobierno dirigió su estrategia en contra de los bancarios. La ausencia de una perspectiva nacional, había dejado en el más solitario abandono a los trabajadores de los pequeños bancos o instituciones de crédito, que sin experiencia, a través del Congreso Nacional y de la lucha por un sindicato nacional, buscaban hacerse del elemento experiencia de los años de lucha de los comités de empleados de los bancos del gobierno, que habían funcionado aún limitadamente como verdaderas organizaciones laborales y que concentraban el acervo para avanzar hacia la sindicalización. Su experiencia de organización constituía un verdadero punto de resistencia para sortear las presiones del gobierno.

Para los meses de enero y febrero difícilmente podíamos hablar del movimiento nacional bancario, aquella tesis de que había que replegarse para organizarse bien mostraba sus reales frutos en ese momento. El movimiento de los bancos privados más importantes: BANAMEX, BANCOMER, SERFIN, BHC, por no mencionar más, prácticamente había desaparecido. En BANOBRAS, el grupo comandado por Rafael López Zepeda cobrara fuerza y se imponía al movimiento democrático. Tan sólo en un banco, el de Comercio Exterior se había logrado abrir la negociación de los democráticos con el gobierno, se respetaba el sindicato constituido por los trabajadores, con la condi-

ción de que Villamar, Secretario General del mismo, pasara a ocupar la quinta cartera y que se nombrara a otro Secretario General.

En estas condiciones se presentaba el movimiento del Sistema Banrural, sólo que los sindicatos patronales, fuertemente impulsados, competían duramente en las distintas regionales contra los sindicatos democráticos.

Después del Congreso de constitución del Sindicato Unico de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Rural (SUTBNCR) -"banco nacional"-, que dió paso a todos los registros de sindicatos por región, las cosas se desarrollaron por el cauce que más convenía al gobierno. A pesar de decir luchar por la unidad nacional, en los hechos las organizaciones regionales del Golfo, Centro Norte e Itzmo boicotean toda iniciativa en este sentido.

Pero, la tarea de dividir al Sistema no podía ser obra de acciones aisladas, por el contrario, exigía una estrategia para ir cerrando poco a poco los espacios al movimiento y evitar que este creciera.

Los congresos II y III del Sistema BANRURAL, son de importancia en este sentido, ya que las direcciones de sindicatos como los del Banco del Golfo, Centro Norte e Itzmo, abiertamente proempresariales, se oponían a avanzar en la constitución del Sindicato Nacional del Sistema BANRURAL (SNTSB) y la actitud asumida por las direcciones del Peninsu-

lar y del Nacional que evidenciaban las presiones del gobierno sobre ellos, sólo hacían el juego a estas posiciones.

Finalmente, en el IV Congreso de Sistema, presionados los asistentes por la participación de los Fideicomisos, a la cabeza de los cuales se presentaba el SUTPRODEL, se resuelve la constitución del Sindicato Nacional, que aún en los momentos de resistencia más difíciles, el asesor Arturo Aldalde sugirió no ponerle mucha atención, porque sería un elemento que espataría al gobierno y lo llevaría a decidir en contra del registro de los sindicatos de los trabajadores democráticos. Cosa curiosa, los charrazos se veían en puerta y se llegaban a tales decisiones, que en modo alguno llevaban a modificar a su favor la situación.

Sin embargo, la decisión impuesta al movimiento del Sistema BANRURAL por los Fideicomisos, se presenta en un momento en que el movimiento, en la mayoría de las regiones, se había venido a menos producto del gran desgaste a que fue sometido y las presiones del gobierno en cada una de éstas.

La intención de las representaciones del Banco Nacional y del Peninsular, representaciones con mayor audiencia dentro del Sistema, al hacer el llamado al IV Congreso del Sistema, era buscar el cobijo de "la fuerza amenazante de la Unidad BANRURAL" ante la inminencia de los charrazos que se comenzaban a presentar en los bancos del interior del país. Se trataba ahora de buscar la vía de la negociación tan difícilmente entendida.



Las conclusiones aunque bastante a destiempo, acciones conjuntas a nivel nacional para exigir respeto al gobierno y paros en casos de que el gobierno iniciara los charrazos contra los sindicatos democráticos, mostraban una primera acción unificada del Sistema, aun cuando esto era más obligado por las condiciones que por la conciencia, pues en el fondo las direcciones de los bancos sólo mostraban interés por su situación.

Pero lo real era que esto permitía apoyarse del movimiento nacional a los sindicalistas de los fideicomisos, lo que haría en el caso de PRODEL, retomar con mayores bríos la lucha por la sindicalización.

Así, en PRODEL, el listado de demandas formulado a principio de año había sido conocido y discutido en los tres centros de trabajo, logrando más de 800 pronunciamientos de respaldo, que mostraba la reafirmación de los trabajadores en la lucha por su organización.

Un importante despliegue propagandista se desarrolló, logrando llegar a sectores jamás antes interesados y esto le dió una mayor dimensión.

El 19 de febrero se consumaban prácticamente los charrazos en los bancos del Sistema, la táctica había sido bien meditada, se dió primero en los bancos de menor resistencia y los últimos fueron el Nacional, Centro y Puebla sin duda donde se expresó la mayor resistencia a las decisiones gubernamentales.

mentales, aprovechando el cansancio de los trabajadores, que desde cinco meses sostenían el movimiento. La realización del paro de labores del día 17 de febrero en el BMCR, el arma que se tenía amartillada para casos especiales, no había rendido los frutos esperados, no detuvo la voluntad del gobierno de De la Madrid de otorgar el registro al sindicato blanco del Banco Nacional, fue sólo la expresión del retraso de las propuestas o ausencia de ellas.

A pesar de todo, la postura de las direcciones de las organizaciones democráticas, no se entiende. Se mantiene en silencio negándose a sacar una declaración, una toma de posición en contra de la actitud del gobierno, tal como lo proponía los sindicatos de los fideicomisos. Se seguía manteniendo, al parecer, la postura de que el gobierno apreciaría lo obediente que se comportaron durante todo el movimiento y po día enmendar su determinación.

La postura del SUTPRODEL, aún en las últimas reuniones de los sindicatos del Sistema, fundamentalmente Nacional y Fideicomisos, impulsó la propuesta de desarrollar acciones conjuntas para revertir el curso de los charrazos pero no se logró consenso, sólo se manifestaba lo difícil de la situación para poder realizarlo, encubriendo con su silencio la acción del gobierno.

Ante la ausencia de propuestas generalizadoras, la resistencia de los trabajadores de los bancos, poco a poco se fue ahogando en sus propias fronteras.

## 2.8 SUTPRODEL ENFRENTA LA LUCHA REIVINDICATIVA

Ante la situación existente en el Sistema, SUTPRODEL enfrenta la lucha por la solución a sus demandas.

Las audiencias y los diálogos con las autoridades, no dan solución a las demandas, el Director General sólo se limita a dar largas a la demanda salarial que es el principal sustento de la movilización, pero el silencio de la Empresa sólo hace que un número mayor de trabajadores se sume al movimiento. Así, después de algún tiempo se logra arrancar a la Empresa una respuesta por escrito, donde se comprometen a dar aumentos, ésto por primera vez se lograba bajo la presión de la movilización en las oficinas centrales.

Una primera llamada de atención había sido hecha por los trabajadores, sin embargo, el cuatro de mayo, desafiando a los trabajadores, la Empresa otorga aumentos diversos que van desde el 1.7% hasta el 40% según el criterio establecido por las distintas gerencias del Fideicomiso.

La respuesta del Sindicato es dura y firme, se demanda pago del 50% de aumento, la indignación y el descontento se hacen presentes el 11 de mayo donde se concentran más de 500 trabajadores, venidos fundamentalmente de Tizayuca. El planteamiento del paro por parte de los trabajadores esta presente.

A pesar de demandar la intervención de BANRURAL, éste se lavó las manos y respaldó la postura del Director General, la presión era fuerte, el cansancio y la desilusión por no alcanzar la demanda salarial planteada hizo retroceder a los trabajadores, llevados por la actitud cerrada de la empresa. Todo lo cual hace entrar a la organización de los trabajadores en un receso importante, que se mantendría hasta octubre-noviembre del mismo año.

## 2.9 REGISTRO INDEPENDIENTE EN EL FOCC

En el mes de junio de 1983, las autoridades de la Secretaría del Trabajo otorgan al sindicato patronal del FOCC su registro, sin embargo, la presión y la movilización de los trabajadores democráticos permite obtenerlo también para su Sindicato pocos días después, poniendo de manifiesto con ello que la posibilidad de obtener registros para los demás fideicomisos estaba dada. El registro del Sindicato del Fondo para la Organización y Capacitación Campesina constituía un avance sin dimensiones para todos los trabajadores democráticos de los fideicomisos de BANRURAL.

Y era un triunfo, porque hasta esos momentos las autoridades de la STPS argumentaban la indefinición jurídica de los fideicomisos y por ello no otorgaban sus registros a los sindicatos demandantes, no sabían si se podían sindicalizar.

Nuevamente los avances del sindicato democrático de FOCC daban la posibilidad de reavivar y despertar la decisión de lucha de los trabajadores de PRODEL, pero la referencia reviría por poco tiempo, el gobierno otorga el registro a los democráticoos para obligarlos a disputar mediante el emplazamiento a huelga la titularidad del contrato al sindicato charro y una vez llevados a estallar, ante la no solución de sus demandas, el gobierno provecha para liquidar el fideicomiso. Nuevamente se avisaba la intención del Estado y el asesor jurídico Arturo Alcalde no presentó mayores advertencias.

#### 2.10 ORGANIZAR LA RESISTENCIA

Bastantes meses eran ya de intensa búsqueda del registro del SUTPRODEL. La STPS y el TFCA mantenían su negativa profunda, ésto fue un duro golpe para los trabajadores. Se mantenían las entrevistas con el Subsecretario de Gobernación con el Presidente del TFCA y con el Director de Registro de Asociaciones de la STPS, el resultado fue el mismo. Se cerraban las opciones al movimiento.

El núcleo impulsor fue diezmado de manera significativa por la represión administrativa que despedía a una decena de trabajadores y el resto permanecía congelados en sus funciones como trabajador.

El movimiento quedó reducido a la participación de

sólo diez personas. Los estragos de la larga lucha, la indefinición de las autoridades laborales y las presiones cotidianas de las autoridades empresariales hicieron su labor.

Algunos directivos del Sindicato, electos en la Asamblea Constitutiva ya no funcionaban, la inseguridad de lograr el registro los llevó a tomar esa decisión, otros renunciaron a su empleo.

A pesar de que cada día se veía más lejana la posibilidad de lograr el registro, el sindicato no era presa fácil de destrucción, aún cuando después de la desaparición de FOCC se veía amenazante el panorama y las acciones sindicales eran muy disminuídas y esporádicas.

El pequeño núcleo de trabajadores que mantuvo la responsabilidad del movimiento y que no renunciaba al derecho de organización, sigue en pie.

Era casi un año de la constitución del SUPPRODEL y se intenta hacer del aniversario un momento de reagrupamiento para reimpulsar la lucha por el registro.

El llamado a una asamblea general, termina en una reunión de una veintena de participantes que deciden, el 1° de octubre de 1983, adoptar una resolución de trabajo bajo los siguientes ejes:

- Reorganizar y fortalecer las estructuras sindica-

les.

- Abrir una política de alianzas hacia todos los trabajadores del país que rompiera con el aislamiento y brindara solidaridad con el movimiento para abrir una nueva táctica de lucha por el registro sindical que contemplara la posibilidad de demandar reconocimiento legal a través de otro sindicato.

El trabajo de reorganización se concentró en gerencias claves. El centro de recreo integrado por más de 100 trabajadores y que era base de la formación del Sindicato se logró reorganizar. La gerencia de mantenimiento con 200 integrantes rápidamente formó parte del repunte del movimiento.

La permanente discusión permitió entender la cerrazón del gobierno a conceder el registro y comprender que se requería mayor trabajo para dejar sin efecto las argumentaciones del Director del Fideicomiso que acusaban a los integrantes del Comité Ejecutivo de pertenecer al PSUM, lo cual inquietaba a las autoridades laborales del país.

En el marco del nuevo giro, los dirigentes del Sindicato proponen constituirse en Coalición de Trabajadores, una especie de organización civil. La intención era hacer que la Empresa abriera formalmente las relaciones con la organización de los trabajadores y evitar las agresiones cotidianas contra los sindicalistas, se intentaba inyectar confianza a los trabajadores en su organización y en sus fuerzas.

## 2.11 PROCESO AL EXTERIOR DEL SINDICATO

Los dirigentes sindicales entendieron las dificultades para la obtención del registro. Había que virar el eje de la intervención del SUTPRODEL, que desde su surgimiento se definía en relación a la unidad con el movimiento bancario brutalmente golpeado y que les había impuesto sindicatos blancos. Esta perspectiva se venía abajo y no era posible mantener por más tiempo ese eje de intervención.

Sin haber tomado decisión sobre la coalición se presentó la posibilidad de solicitar el préstamo de un registro sindical. Lo importante era conseguir una salida que obligara a la Empresa a contestar las demandas mediante un emplazamiento a huelga. Esta perspectiva llamó la atención a los trabajadores. Se inició el trabajo abierto dentro de la Empresa de nueva cuenta.

Las apreciaciones del asesor legal del sindicato, el Lic. Manuel Fuentes Muñoz, fueron en el sentido de que el gobierno no tenía la intención de otorgar más registros. Se buscó otra opción. El emplazamiento podría realizarse a través de un registro sindical de trabajadores de "productos diversos". Hubo dudas en cuanto a su funcionalidad. Se presentó la proposición a los trabajadores, éstos la aceptaron a pesar del bajo porcentaje de éxito.

El objetivo fundamental a alcanzar era el mantener la



estructura organizativa y los hábitos participativos y de movilización tradicionales del SUTPRODEL. Los dirigentes no colocaron a los trabajadores en la disyuntiva del registro o nada. Eso habría echado por la borda todo lo avanzado en la conformación de ese sindicato que ya funcionaba como real organización. El SUTPRODEL venía funcionando regularmente, se cotizaba \$ 50.00 semanales, el fondo económico se utilizaba en el sostén de las publicaciones y transportación.

La búsqueda de un registro continuó. Se solicitaba permiso para contar con bases legales para conformar un Contrato Colectivo. Se solicitaba libertad para regir al Sindicato en lo interno. Se intentaba rentar un registro manteniendo una relación formal para lograr, en los hechos, el manejo del sindicato por su dirección natural. Se necesitaba un prestanombres, se desconocían las condiciones para lograrlo. Los dirigentes sentían la necesidad y la responsabilidad de negociar sin poner entreicho el espíritu del sindicato.

La lucha por el registro al exterior del sindicato se manifestó por diferentes vías. La confederación de trabajadores y campesinos (CTC) de Tizayuca HGO. poseía un registro membrete. Era un sindicato de Empresa de Trabajadores de la Cuenca Lechera de Tizayuca HGO. La CTC ofreció, a través de su dirigente local, Quezada, el registro al SUTPRODEL. La dirección del sindicato conocía los métodos y manejos de esa central, por lo cual, ni siquiera se discutió

la posibilidad de emplazar por esa vía.

La CTC realiza contratos patronales y actúa con métodos gansteriles. Los agremiados a ella no gozan de beneficios superiores a los definidos por las leyes laborales, al contrario algunos contratos están por debajo de ellas.

La dirigencia de la CTC insistió pero el SUTPRODEL no aceptó tal opción, experimentó otros caminos.

En 1978 y 1979 se presentó la posibilidad de registrar a un sindicato de la cuenca a través de la influencia del asesor Carlos Fernández del Real. La intervención del hijo del Presidente Echeverría echó por tierra esa posibilidad. El asesor cumplió las ordenes del Licenciado Luis Vicente Echeverría Zuno. Después se echó a andar un sindicato de protección de la CTM local, éste sólo cobraba las cuotas sindicales sin ningún beneficio para los trabajadores. No fue redituable pa la CTM local y al paso de un año desapareció.

En la nueva situación no se podía pensar en regresar a esa opción pues su titular era la Federación de Trabajadores del Estado de Hidalgo.

## 2.12 RELACION DEL SUTPRODEL CON LA CTM

La tercera opción se abrió a través de los dirigentes del sindicato de leche industrializada CONASUPO (LICONSA). Propusieron entrevistarse con el Lic. Javier Pineda Serino que era el secretario de trabajo del comité ejecutivo nacional de la CTM y secretario general del sindicato nacional de trabajadores de la industria láctea similares y conexos de la república mexicana (SNTIL). El Lic. Pineda mostró interés en la entrevista y en el acercamiento con el SUTPRODEL.

La opción se veía viable. Las anteriores fueron muy débiles e inseguras para lograr el objetivo del emplazamiento a huelga. El 26 de octubre de 1983 se realizó la primera entrevista con el secretario general del SNTIL. La sede fueron las oficinas del comité ejecutivo nacional de la CTM, en la calle de Vallarta No. 8 del centro de la ciudad.

El resultado de la reunión fue positivo. Se abrió la posibilidad de emplazar a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo a través del SNTIL. El plazo lo definiría la elaboración del emplazamiento. Los requisitos a cumplir fueron: exigencia de formar parte de la CTM y a portar mensualmente al sindicato nacional. El interés de los cetemistas fue contundente, se prometió borrar la nefasta experiencia con la CTM de Hidalgo.

El compromiso se selló con los siguientes acuerdos - verbales:

1. El sindicato único de trabajadores del fideicomiso PRODEL pasaba a ser la sección XV del sindicato nacional de trabajadores de la industria láctea. Se permitió al SUT PRODEL conservar su nombre. Nunca se ofrece esta prerrogativa.

2. El documento de emplazamiento sería elaborado por el SUTPRODEL y avalado con la firma del secretario general del SNTIL, Lic. Javier Pineda S. y se presentaría en la Junta federal de conciliación y arbitraje.

3. El emplazamiento se haría para exhibirse en el mes de diciembre de 1983. En los documentos del emplazamiento se anotarían los nombres de los miembros del SUTPRODEL como los sujetos para oír y contestar notificaciones. Los tres primeros secretarios del sindicato comparecerían en las negociaciones.

4. Las decisiones en cuanto a emplazamientos y aspectos legales se tomarían exclusivamente por el comité ejecutivo del SUTPRODEL, en discusión con los agremiados.

5. El manejo de la vida interna del sindicato pasaba a ser responsabilidad absoluta de los dirigentes.

6. Los trabajadores aportarán el 1,5 % de su salario como cuota sindical y el 30% de ella se entregaría al sindicato nacional.

7. El sindicato nacional ofrecía asesoría legal.

8. La sección XV del SNTILSCRM mantendría su independencia y su autonomía en cuanto a su manejo. El sindicato -

nacional respetaría su funcionamiento basado en la Declaración de Principios y Estatutos aprobados el ocho de octubre de 1982.

Las condiciones para negociar se presentaban favorables, para el Sindicato Nacional el ingreso del SUTPRODEL significa hacerse de la sección sindical más importante y acrecentar el Sindicato Nacional, que cuenta con escasos 2 500 afiliados para entonces.

Sin embargo, las cosas no podían ser sólo de gratis, por su parte la CTM demanda del Sutprodel la aportación permanente para el financiamiento de la Confederación, el respeto a la permanencia dentro de ésta y el derecho de fijar los asesores del sindicato.

Las peticiones de la CTM eran muy precisas, permitir definir las reglas del juego y los espacios para ello, no quedaba en el olvido el material de archivo que conocía respecto al desarrollo del movimiento sindical en la Empresa productora de leche y había que limitar sus alcances.

Como se observa, el resultado fue bastante positivo, baste decir que en un sindicato nacional sólo existen números para designar a sus secciones y no es común el establecimiento de nombre para su designación, tal como ocurrió con el SUTPRODEL. Por otro lado, en un sindicato nacional, el titular del Contrato Colectivo es el Secretario General de tal sindicato y no el Secretario General seccional. Se

entiende que se otorgó al SUTPRODEL el poder legal de decisión interna. Se hizo formal su autonomía.

El 12 de diciembre de 1983 se emplazó a PRODEL a firma de Contrato Colectivo de Trabajo por la sección XV del SNTIL, el SUTPRODEL. Las partes fueron llamadas a comparecer a la primera audiencia el día cinco de enero de 1984 en las antiguas oficinas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Se firmaron las prestaciones actuales al momento y se comprometieron las autoridades patronales a revisarlo el 20 de marzo de año que corría. La empresa ofreció siete licencias sindicales y una reunión para definir las bases de la nueva relación laboral.

El objetivo se cubrió. Se logró el Contrato Colectivo de Trabajo y el respaldo legal que tanto se buscó.

El futuro del Sindicato dependería de la movilización y organización de los trabajadores. Así lo entendieron. Los afiliados al SUTPRODEL se desbordaron en apoyo, solidaridad y alegría.

Participan en el fortalecimiento de su sindicato y en la lucha por sus demandas.



## NOTAS

## CAPITULO II

- \* 1 La resolución original se encuentra en el Capítulo VI APENDICE DE DOCUMENTOS.
  
- \* Se aclara que toda la información reproducida en este capítulo fue proporcionada por los miembros del Comité Ejecutivo del SUTPRODEL a través de documentos originales y entrevistas.

## CUADROS

## CAPITULO II

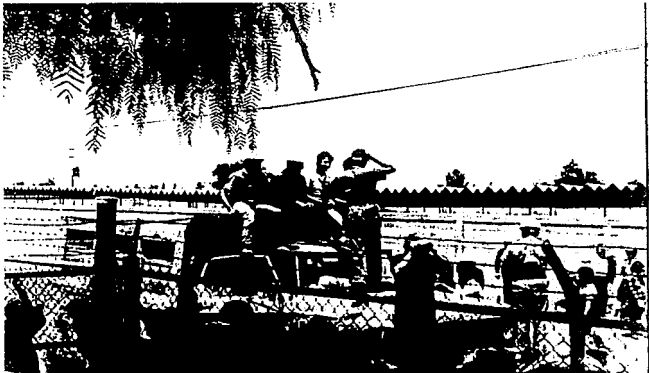
- \* 1 Plano de localización de la Cuenca Agropecuaria Industrial de Tizayuca, Hidalgo.



"... defender a los agremiados en todos los conflictos ..."



" Luchar por el respeto de los derechos establecidos en la legislación laboral "



CAPITULO III

## CAPITULO III. FUNCIONAMIENTO

## 3.1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El Fideicomiso Fondo del Programa de Descentralización de las Explotaciones Lecheras del D.F. (PRODEL), se integra con una Dirección General, una Subdirección General, cuatro Subdirecciones; Administración y Finanzas, Industrial, Agropecuaria y Técnica. De ellas se desprenden doce Gerencias en las que se integran 1 600 trabajadores de los cuales 1 100 forman parte del Sindicato Unico de Trabajadores del PRODEL, el resto son del llamado personal del confianza. Esto no quiere decir que no mantengan relación alguna con el Sindicato, por el contrario, en el mayor de los casos con relación importante al sindicato desde su fundación y hasta el momento solamente la decisión de la empresa impide que formalmente estén dentro de la organización sindical. Aún cuando en los hechos, los logros sindicales marcan la pauta para todo el personal.

Las distintas gerencias se encuentran localizadas en tres zonas; la primera y más importante, en cuanto a su peso en el proceso y número de trabajadores, es el Complejo Agropecuario Industrial de Tizayuca (CAIT) que se localiza en el Estado de Hidalgo, a 49 Km. al norte de la Ciudad de México. En este centro de trabajo se encuentran once de las doce gerencias existentes y se concentra más del 80% del personal sindicalizado.

El segundo centro en importancia, es el Centro de Distribución, se ubica en la Ciudad de México, en la zona industrial de Vallejo y concentra 200 trabajadores sindicalizados y 35 de confianza. Los niveles más elevados de ingresos se concentran aquí, para los sindicalizados no así para el personal de confianza.

El tercer centro es la Planta Deshidratadora de Alfalfa que se localiza a 120 Km. del D.F., vía Tula en el poblado de Tlaxcoapan, Hidalgo, en esta planta laboran catorce trabajadores de planta y seis eventuales.

La estructura organizativa del SUTPRODEL se conforma tratando de dar respuesta a las necesidades de ordenamiento planteadas por el Fideicomiso.

Por la tradición presente en el Sindicato, la forma más elemental de este se da a través de la Asamblea General de Gerencia o Delegación y para su establecimiento, se requiere el 50% más uno de los sindicalizados adscritos a esa área.

Los delegados gerenciales, son las instancias directivas que organizan y orientan la participación de los agremiados en el sentido de los acuerdos de las instancias máximas de la organización y al mismo tiempo son canales para expresar la postura de los trabajadores hacia los órganos sindicales encargados de lo relacionado a la difusión, politización y movilización. Los delegados son los puntos de referencia fundamental para poder orientar en la línea asumida al

conjunto de afiliados.

Sus funciones son mandatadas entre asamblea gerencial y asamblea gerencial, siendo éstas además las instancias en donde se eligen libremente, en razón de un delegado y suplente por cada 50 trabajadores o fracción mayor de 15.

Vale hacer la aclaración que en la Gerencia de Recría a pesar de contar con 100 trabajadores en los hechos funcionan cinco delegados y esto obedece fundamentalmente a su estructura interna que consta de cinco áreas de trabajo.

La Asamblea General de Representantes, estatutariamente constituye la instancia de organización clave para el Sindicato y se integra con las representaciones (delegados) de cada Gerencia. Este organismo lo integran 24 delegados que representan a 100 trabajadores y los miembros del Comité Ejecutivo. El quorum legal se da con la participación de 50% más uno de los miembros que la integran.

Estatutariamente se establece que las reuniones serán quincenales aún cuando en la práctica se realizan semanalmente. Esta instancia de organización es la que sostiene el peso de la organización y la elaboración colectiva, así como de trabajo del Sindicato. Es el órgano de decisiones de mayor importancia, éste mandata semana a semana las tareas, línea política y plan de trabajo que seguirá el Comité Ejecutivo a diario. En esta instancia todos los miembros tienen derecho a voz y voto y en el caso del Centro de Recría, que tiene cin

co representante, sólo dos de ellos tienen estas atribuciones.

El Comité Ejecutivo, es el encargado de dirigir cotidianamente las tareas de construcción en la línea establecida por la instancia antes mencionada, para el cumplimiento de los objetivos. El Comité Ejecutivo se conforma con nueve carteras que en orden de importancia:

- Secretaría General
- Secretaría de Organización
- Secretaría de Trabajo
- Secretaría de Finanzas
- Secretaría de Prensa y Propaganda
- Secretaría de Relaciones
- Secretaría de Prestaciones
- Secretaría de Educación
- Secretaría de Actas

La elección de Comité Ejecutivo se realiza a través del voto directo y secreto, por medio de planillas y tiene vigencia de tres años. Al igual que los delegados, son revocables del mandato, bajo causas justificadas.

La Comisión de Vigilancia es la instancia organizativa que tiene la responsabilidad de salvaguardar, supervisar y vigilar el cumplimiento del CCF y de los Estatutos. Tiene facultades para imponer los correctivos necesarios a quien no cumpla las normas, se valdrá de amonestaciones verbales, escritos y suspensiones hasta por seis meses o definitivas. Esta comisión esta integrada por un presidente,

un secretario y un vocal. Su trabajo se reporta al comité ejecutivo o a la asamblea de representantes. Sesiona semanalmente y se elige a través del voto directo integrado en la planilla para comité ejecutivo.

Es importante mencionar que esta estructura organizativa no es similar a lo consagrado en los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Láctea. Este no establece una estructura orgánica, con las secciones aisladas las que establecen su funcionamiento. Particularmente la sección del Valle de México funciona a través del comité ejecutivo y éste subordinado a las decisiones de su secretario general. Lo cual es un claro reflejo del funcionamiento del sindicalismo oficial.

### 3.2 FUNCIONAMIENTO INTERNO

La vida interna del sindicato se basa fundamentalmente en tres instancias organizativas: las delegaciones, la asamblea general de representantes y el comité ejecutivo.

En las delegaciones, los delegados son la instancia permanente que trabaja para la solución de problemas y todo asunto relacionado con el trabajador. En la asamblea general de delegación se norma periódicamente el funcionamiento



laboral en la gerencia. El delegado es interlocutor de -- los trabajadores, los representa ante los gerentes de las - distintas delegaciones. Las reuniones permanentes en las gerencias permiten conocer la situación general del centro de trabajo y la interpretación que de ella hacen los trabajadores, manifestando y aportando con ello su contribución al perfeccionamiento y cumplimiento de las relaciones laborales establecidas. Los delegados dedican ocho horas al servicio de sus funciones laborales, se desligan de sus relaciones de trabajo con la empresa, lo cual les permite utilizar ese tiempo para conocer la problemática de sus compañeros en el mismo lugar de trabajo. Ellos realizan las asambleas generales de delegación, pláticas con los compañeros y observaciones permanentes. El delegado busca hacerse de todos los elementos, para que en su reunión semanal - con el responsable patronal de la delegación, pueda defender y plantear los distintos problemas que enfrenta el personal sindicalizado.

Las reuniones cotidianas son las que más importancia tienen para el sindicato, ya que en ellas participan el total de los trabajadores y es ahí donde se viven los resultados de las relaciones laborales y de los avances sindicales de todo tipo. El sindicato le dedica mucho interés, pues cualquier acción tiende a manifestarse en ese espacio de manera inmediata.

Los delegados tienen la facultad de tratar y condu--

dir las relaciones laborales en su centro de trabajo, cuidar y administrar el sindicato con base en el contrato colectivo y los estatutos, en coordinación con los miembros del comité ejecutivo. Estos juegan un papel de suma importancia, son ellos el vehículo de información y difusión de las determinaciones emanadas del comité ejecutivo y de la asamblea general de representantes, su mal funcionamiento podría entorpecer la relación que establecen los trabajadores con la dirección del sindicato y el comité ejecutivo.

Los delegados y las delegaciones son la primera instancia de acción sindical para todos los trabajadores.

La asamblea delegacional es método para formalizar y trazar la línea de actividad del sindicato en cada gerencia - mediante acuerdo general de todos los trabajadores.

El buen funcionamiento de la actividad sindical en - las gerencias es de fundamental importancia para que las instancias superiores de la organización sindical también realicen sus responsabilidades óptimamente. El buen funcionamiento se refiere a que los delegados tomen la responsabilidad cotidiana de informar permanentemente y de recibir las observaciones de los trabajadores.

La asamblea general de delegados podrá captar, con todas sus peculiaridades, las necesidades de los trabajadores y la forma de conjugar las tareas pertinentes para lograr el objetivo

jetivo del sindicato que está plasmado en la declaración de principios: "... buscar la superación permanente de la vida - material, económica e intelectual de sus agremiados..."

Las asambleas generales de delegados utilizan el método de discusión a partir de la definición de la orden del día. El primer punto es la lista de asistencia para saber si se cubre el 50% más uno de los delegados y lograr quorum; el punto dos es la lectura del acta anterior; el tercero es el dedicado al análisis permanente que trate de interpretar la situación general del país, tanto política como económica, y a través de él se entienda de mejor manera las políticas internas de las autoridades; el punto final se refiere a la conclusión de tareas o acciones concretas a desarrollar. Existen puntos específicos para la discusión particular de la situación de las distintas gerencias.

La realización de la asamblea general de representantes tiene la función de dotar al sindicato de un carácter general de reagrupamiento permanente y de integración orgánica. En la asamblea general de representantes se aportan los elementos para evaluar los avances o problemas que vive el sindicato. Se determina la aceptación o el rechazo a los planteamientos organizativos, políticos o de otro tipo, hechos por el comité ejecutivo. Se evalúa el trabajo del comité ejecutivo; supervisa, avala o rechaza las medidas propuestas por la comisión de vigilancia. La AGR recibe del comité ejecutivo el reporte trimestral de la situación financiera; el desarrollo

del manejo de la bolsa de trabajo y de todo lo relacionado con las funciones de los secretarios. En ella se determina la convocatoria a las elecciones de comité ejecutivo y comisión de vigilancia. La Asamblea general de representantes es, en una palabra, el Órgano máximo de decisión del sindicato. En los periodos extraordinarios de emplazamiento a huelga, ésta concluye los lineamientos para la conducción del sindicato.

La asamblea general de representantes convoca a la -- formación del comité de huelga desde el momento mismo de la iniciación de los trámites legales, mediante la integración -- de 24 nuevos delegados de prehuelga. Estos se eligen en a -- sambleas de gerencia. Por consiguiente el comité de prehuelga se conforma con el doble de delegados, a éste se integra -- también el comité ejecutivo.

El comité de prehuelga será el Órgano máximo de dirección de la organización sindical y se disolverá en el momento en que concluya el conflicto. Manejará, mediante la comisión de organización las políticas requeridas; la comisión de pro -- paganda difundirá la información; la de finanzas tomará bajo su responsabilidad la administración del fondo de resistencia, que se forma con la aportación de todos los agremiados, y -- buscará hacerse de nuevos ingresos; la comisión de orden orga -- nizará todo lo referente a mantener la disciplina del sindica -- to en el periodo de emplazamiento.

La comisión negociadora se forma con la aportación de

un elemento más por cada gerencia, electo también en asamblea general, forma parte del comité de prehuella y será mandatada por él.

La elección del comité ejecutivo, al igual que la de la comisión de vigilancia, es supervisada y dirigida por un Colegio Electoral. Este da curso a la viabilidad de las diferentes planillas o personas propuestas, define y ratifica las políticas tradicionales de elección. Se integra con un representante de cada delegación, electo por los métodos ya mencionados, y por un representante de cada planilla contendiente. La normatividad la preside un presidente, un secretario y un vocal electos para ese fin.

El colegio electoral difunde, en igual proporción, la propaganda de cada participante y sin costo alguno. Supervisa las elecciones. Coloca urnas en cada delegación. Realiza el cómputo en presencia de los involucrados. Levanta el acta correspondiente que es firmada por todos los que intervienen en el proceso electoral.

Los miembros del comité ejecutivo deben ser los sindicalizados de mayor arraigo y aceptación del sindicato, su responsabilidad será elaborar propuestas para conducir al sindicato en la forma más conveniente y lograr la obtención de los objetivos.

El comité ejecutivo sesiona semanalmente y sus deci

siones son transmitidas a la asamblea general de representantes para su aprobación o rechazo. Los acuerdos en el comité ejecutivo son tomados por mayoría, todos los miembros tienen el mismo peso específico al votar y las decisiones obligan a todos sus miembros. El comité ejecutivo define a las secretarías las responsabilidades siguientes: el secretario general preside las reuniones del mismo, coordina y es corresponsable, junto con las demás secretarías, de las tareas de las carteras restantes. Representa, legalmente, al sindicato en las relaciones exteriores con la Secretaría del trabajo y con las autoridades de la empresa, y frente al Sindicato nacional y la CTM. Es el responsable de la política interior del sindicato.

El secretario de organización es el responsable del funcionamiento interno del sindicato y del cumplimiento de la línea política definida. Coordina, con los otros secretarios, las tareas necesarias en el trabajo hacia los sindicalizados. Acude a las representaciones oficiales exteriores.

El secretario del Trabajo se encarga de todo lo relacionado con la situación laboral de los trabajadores, en cuanto a la implementación del contrato colectivo de trabajo. Maneja la bolsa de trabajo bajo el sistema de listado de posibles candidatos a nuevos empleos o promociones. Sigue los criterios de participación sindical, antigüedad y desempeño adecuado en el trabajo. Los delegados participan en la definición de los candidatos para la bolsa de trabajo. El se-

cretario de trabajo también participa en la representación exterior del sindicato.

El secretario de finanzas maneja el fondo económico de la organización sindical. El fondo se forma vía las cuotas semanales aplicadas al sueldo de los agremiados. Se aplica el 1.5% sobre el salario base, a los trabajadores a comisión se les tasa según sus ingresos. Maneja los planes de inversión o de adquisición de bienes sindicales y el presupuesto. Presenta un informe financiero trimestral a la asamblea general de representantes y, a solicitud expresa, a las asambleas generales de gerencia.

El encargado de la cartera de prensa y propaganda conduce del análisis colectivo, los elementos necesarios para propagandizar la información a través de volantes, periódicos murales, boletines, periódico, etcétera. Organiza la promoción de plumas y gorras con logotipos del sindicato. Es el responsable de difundir los acuerdos y determinaciones del sindicato.

En la cartera de relaciones se organiza el acervo documental del sindicato. Lleva la agenda de actividades sindicales al exterior. Se dedica a definir eventos sociales, políticos o de colecta económica para ayudar a las tareas sindicales.

El secretario de prestaciones sociales observa el cum

plimiento de los derechos laborales, sociales y económicos de los trabajadores según el contrato colectivo de trabajo.

El responsable de la secretaria de educación elabora, promueve y ejecuta programas de educación sindical para los trabajadores a través de conferencias, reuniones, asambleas, pláticas y difusión impresa.

El secretario de actas da fe de las asambleas realizadas por el comité ejecutivo, asambleas generales de representantes y de la documentación oficial básica ofrecida por los trabajadores para autorizar su registro sindical. Es responsable del archivo del sindicato.

Bajo tal distribución de funciones del comité ejecutivo, los secretarios deben cumplir con sus tareas específicas y con las de elaborar, difundir, formar, garantizar y salvaguardar la existencia del sindicato, preservación de las conquistas contractuales, de funcionamiento cotidiano democrático y de discusión colectiva. Deben relacionarse hacia el exterior manteniendo la autonomía y los principios para consolidar a la organización.

El comité ejecutivo es el interlocutor de los trabajadores. Legal y formalmente los representa en reuniones semanales y conversaciones permanentes con los directivos del Fideicomiso. Define su postura en favor de los trabajadores - si las negociaciones con las autoridades no llegan a acuerdo y



recurre a la Secretaría del trabajo mediante emplazamiento formal a huelga. De 1985 a 1986, el sindicato sostuvo doce emplazamientos contra el fideicomiso PRODEL, seis por aumento salarial y el resto por violaciones al CCT.

Los secretarios de la dirección sindical han mantenido relaciones estrechas con los delegados y con los trabajadores en lo individual. A pesar de contar con actividades específicas, queda trabajo sin cumplir, por lo que se han formado tres comisiones con áreas de acción concreta.

La comisión mixta de capacitación y adiestramiento, de escalafón y la central de higiene y seguridad se integran con cinco trabajadores propuestos y aprobados por la asamblea general de representantes. La primera garantiza la capacitación y adiestramiento del personal mediante la implantación de cursos sin costo alguno y dentro de la jornada de trabajo. El objetivo es lograr la mejor preparación y superación profesional de los sindicalizados. Los comisionados se reúnen semanalmente con el comité ejecutivo para determinar la forma de participación en la elaboración de las tareas de capacitación. La segunda define las funciones de cada puesto sindicalizado y lo relaciona directamente con el nivel de especialización. Busca que las funciones correspondan en remuneración económica. Su funcionamiento es similar al de la comisión anterior. La comisión mixta de higiene y seguridad, como las demás, ha creado subcomisiones en todas las delegaciones. Ha buscado que las condiciones de trabajo se mejoren.

ren y ha estado pendiente para que el equipo y vestimenta sean los adecuados para proteger al trabajador.

Debe decirse que son comisiones que han proporcionado información suficiente para empiazar a huelga por violaciones al CCT. El trabajo de los comisionados ha sido atento y responsable.

La vida del sindicato SUTPRODEL se ha mantenido bajo las anteriores formas organizativas y de funcionamiento desde su fundación.

### 3.3 FUNCIONAMIENTO EXTERNO

El carácter y la intención de relacionarse al exterior del sindicato se capta al leer algunos de los incisos del artículo 3º de los estatutos del SUTPRODEL:

" d) luchar por la unión libre y democrática de los trabajadores del país. e) pugnar por las prestaciones ya establecidas y por establecer para todos los trabajadores del sistema - banrural sean extensivas para los trabajadores de los fideicomisos y organismos auxiliares. h) oponerse a que se promulgen leyes, decretos y acuerdos que ataquen directa o indirectamente los intereses y conquistas que logremos, así como luchar por las aspiraciones legítimas de sus miembros en gene

ral, buscando la promulgación de leyes que en cualquier forma favorezcan a los trabajadores."

Se entiende que el objetivo es crear y mantener una - relación sólida con sectores de trabajadores que luchan por las mismas demandas. En el logro de este objetivo se trabaja a dos niveles: uno es la relación hacia la Confederación - de Trabajadores de México (CTM) a través del SNTIL y otro es la relación con sindicatos y grupos sociales democráticos.

### 3.3.1 RELACION CON LA CTM

Los lazos con la CTM se tejen a través del Secretario de Trabajo de la misma, el Lic. Javier Pineda Serino, quien - es el Secretario General del Sindicato Nacional de la Industria Láctea (SNTIL). Como se manifiesta en la cláusula No. 26 del Contrato Colectivo de trabajo, el Sindicato Nacional - de la Industria Láctea, es el titular del CCT del SUTPRODEL y su comité ejecutivo nacional emplazará a huelga, cuando sea - necesario, a través del comité ejecutivo seccional No. XV que es el SUTPRODEL. Por tanto la relación comité ejecutivo na - cional y seccional se establece para el caso de acreditación - de la personalidad jurídica ante la STPS. El manejo de tal relación se realiza por los secretarios general, de organiza - ción y de trabajo.

Corresponde a ellos, mediante reuniones periódicas o

extraordinarias, en la medida de las necesidades, resolver lo relacionado con emplazamientos, créditos de INFONAVIT, finanzas, aportaciones económicas a la CTM y cualquier otro trámite que exija la comparecencia del titular del contrato, ante las autoridades laborales.

No existe ningún tipo de subordinación en el manejo - del SUPRODEL hacia el comité ejecutivo del SNTIL, toda vez que es prerrogativa de la dirigencia sindical seccional. La relación con la CTM se da solamente cuando es imprescindible la asesoría y representación ante la STPS.

El SUPRODEL podría relacionarse con la CTM a través de la federación de trabajadores del estado de Hidalgo, sin embargo no se ha considerado conveniente, fundamentalmente -- por la definición que de ese organismo oficial se tiene.

La dirigencia del SUTRODEL asiste a los consejos tri-  
mestrales de la CTM cuando no se interfiere con las activida-  
des internas. Las ligas con el SNTIL se dan por el simple he-  
cho de que el secretario general de tal agrupación otorgó la  
posibilidad del registro oficial para el SUPRODEL. Es una  
relación puramente formal, pues el sindicato nacional no fun-  
ciona como organismo sindical. La organización, finanzas y  
trabajo del SNTIL son a cuenta del Lic. Pineda.

La conclusión es que la relación con la CTM no es pre-  
ponderante para el manejo del SUPRODEL.

### 3.3.2 RELACION CON GRUPOS SINDICALES Y SOCIALES EXTERNOS

Tal como lo establecen los estatutos del SUTPRODEL, es necesario relacionarse y mantener alianzas con sindicatos de la zona. El trabajo se ha realizado débilmente ya que se le ha dado prioridad al intenso trabajo interno, han existido - presiones de los representantes locales de la CTM directamente contra sus afiliados. A pesar de ello se han logrado con tactos con elementos del movimiento obrero nacional, aunque - no de manera abierta. Existen pláticas con sindicatos del sector oficial y con los llamados independientes. El trabajo está bajo la responsabilidad del secretario de relaciones, del de organización y del secretario general del SUTPRODEL.

Hacia el exterior, se mantienen relaciones con las -- secciones del Valle de México del SNTIL (Tlanepantla, Naucalpan y Tláhuac); con el sindicato independiente de trabajadores del Fideicomiso de crédito a áreas de riego y temporal, FICART.

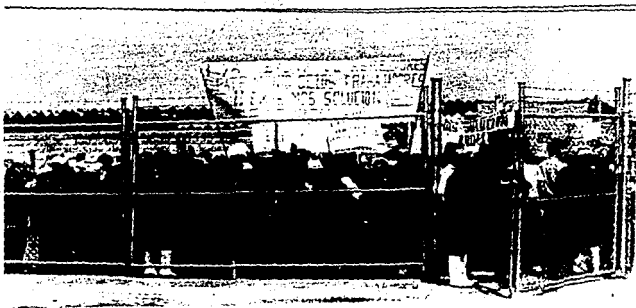
En la zona de Tizayuca y el Estado de México es sa bido que sindicatos controlados por la CTM y la CTC voltean - sus ojos hacia el SUTPRODEL atraídos por su funcionamiento y sus logros.

La tarea de definir nuevas relaciones es responsabili dad del secretario de relaciones. Este presenta las proposi -

ciones al comité ejecutivo, en él se discuten y se determinan las acciones a desarrollar.

Las acciones hacia el movimiento obrero se hacen con las reservas necesarias, pues la CTM no permite el libre acceso a sus sindicatos y secciones. El caso de la relación entre el SUTPRODEL y el SNTIL de la CTM es una excepción al interior del sector obrero oficial.

" Defender la autonomia y democracia del sindicato "



CAPITULO IV



## CAPITULO IV.

## LUCHAS REIVINDICATIVAS

## Introducción

En este capítulo se presentarán los acuerdos logrados por el SUTPRODEL en las negociaciones con los representantes de la empresa. Se han escogido los más importantes y sólo son una muestra del total de ellos. Los documentos oficiales ocupan casi tres mil cuartillas.

Se presentan los acuerdos salariales de cada año y adelante se ofrecen datos sobre acuerdos salariales y contractuales de otras agrupaciones sindicales de la misma época. Con esos datos se puede hacer una simple comparación de los beneficios obtenidos para los trabajadores del SUTPRODEL frente a los logrados en otros sectores.

Los resultados de la comparación servirán para reforzar la tesis inicial de este trabajo. A saber, la importante actividad de los dirigentes del SUTPRODEL al desarrollar una política consecuente de defensa de los afiliados al haber logrado beneficios superiores que los del conjunto del movimiento obrero.

El siguiente apartado del capítulo mostrará los lo gros contractuales en las tres revisiones efectuadas hasta la fecha. En la última parte se enumeran algunas prestaciones obtenidas fuera de revisión contractual y los resultados en la dotación de vivienda obrera.

#### 4.1 ACUERDOS SALARIALES

Las primeras prestaciones contractuales y salariales se definieron en el mes de abril de 1984, aunque la firma de contrato se realizó en enero del mismo año. El acuerdo de incremento salarial acordado en la sesión del 13 de abril fue de 31% con retroactividad al primero de enero del año estudia do. Los trabajadores recibieron lo acordado el día 30 de abril de 1984. (Documento 3, capítulo VI).

Revisando la información de la época encontramos que algunos de los aumentos otorgados en otros sectores son: aumento salarial oficial 20.2%, notificado a los medios de co municación el día 7 de junio de 1984 1/. El SUTCOLMEX ob tiene en su negociación el 7%, Arsenio Farrell Cubillas infor ma que a las empresas paraestatales no se les concederá el aumento oficial 2/. A los trabajadores bancarios se incrementará su salario en 3% 3/. Los trabajadores telefonis--tas, por medio de su dirigencia sindical, aceptan \$ 4 500 pe

sos en lugar del 20% solicitado. En esa época se atenta contra la existencia del SUTIN. Los trabajadores de American - Air Lines obtienen el 55% de aumento al tabulador y el 13% en prestaciones. Los trabajadores jubilados del SUTERM logran - \$ 4 000 4/.

El 20 de marzo de 1985, el SUTPRODEL firma el convenio de aumento salarial del 30%, retroactivo al primero de enero y pagadero el 29 de marzo del mismo año. (Documento 4 VI).

El análisis del año 1985 en cuanto a salarios muestra que la CTM y el CT solicitaron aumento del 40%, la CTM rebaja la demanda a 35%. Los trabajadores de la industria hulera - solicitan el 70% de aumento, los textiles de la seda y fibras sintéticas el 60%, los trabajadores universitarios solicitaron entre el 60% y el 100%, los empleados de la radio y televi -- sión el 50%. Las autoridades laborales definieron que sería del 30%. La respuesta a tal medida fue de rechazo. Algunos resultados fueron: a las AAPAUNAM les ofrecieron desde el 15 hasta el 30% directo al tabulador, los de los medios de comunicación lograron el 31.5%, al SUTUIA el 32.5%, a ANAGSA el 29.9% 5/. El 16 de marzo se define el 32% al SME. Los burocratas del Estado de México obtienen entre el 35 y el 45%. Los ferrocarrileros el 40% y los telefonistas el 33% al salario y prestaciones. En TAMSAM logran 34.6% directo al salario y 1.5% en prestaciones.

La situación económica vivida en el país, obliga a -

las autoridades laborales a definir un aumento de emergencia para el mes de junio, el monto lo limitan al 18%. El sindi cato de VW arranca 90% de aumento salarial 6/.

El aumento de emergencia de junio de 1985 es negociado por el SUTPRODEL el día 28, el resultado es la definición del salario mínimo de \$ 5724, retroactivo al 4 de junio y para pa garse el cuatro de julio del mismo año. (Documento 5 VI).

En 1986 se lleva a cabo la primera revisión contrac--  
tual, en ella se introducen nuevas cláusulas. En una se defi nen 50 días de aguinaldo, se lograron tres días más. En to tal se logró 5% en prestaciones.

En lo que se refiere al salario se logró el 33%, tope oficial, que sumado al porcentaje de las prestaciones da un total de 38%.

La comisión de salarios mínimos marcó el 33% como límite al incremento salarial pero para la CTM fue de 32% en lu gar del 60% originalmente solicitado. Algunos resultados de negociaciones son: la empresa Western Airlines otorga a sus empleados el aumento de 70% al tabulador y prestaciones adi cionales. Se logró el 40% en la Cervecería Modelo y el in cremento en algunas prestaciones. 7/.

En el mes de febre  
ro, los telefonistas obtienen el 38% de aumento al salario y 20% en la prima vacacional. El SME obtiene un aumento de --  
36% 8/.

ENTREGA DE VIVIENDAS

Septiembre 1986

Constitución 1000111.

ESTADO DE MEXICO



El 25 de enero de 1987, el SUTPRODEL acuerda el aumento salarial de 38%. Este se aplicó directamente al tabulador y fue retroactivo al primero de enero y se pagó el 27 de febrero.

En este año, el conjunto de trabajadores del país -- sienten la más aguda crisis económica, su pauperización es evidente. Las autoridades laborales y los dirigentes del Estado reconocen la situación al ofrecer tres incrementos salariales; en abril, junio y septiembre.

El SUTPRODEL firma los incrementos de la manera siguiente: abril, 18% retroactivo al primero de marzo y se pagó el 8 de mayo; en julio el 23% de aumento directo al tabulador vigente al 30 de junio del año en estudio, con retroactividad al primero de julio y pagadero al 14 de agosto; en octubre, - sindicato y empresa se reúnen y acuerdan 25% de incremento a los salarios vigentes al primero de septiembre, retroactivo al primero de octubre y se pagaría al finalizar el mes que corría.

Ese mismo año se elaboró la estrategia gubernamental del Pacto de solidaridad. El tope salarial fue de 15% en general para los trabajadores mexicanos.

Para el caso en estudio, el acuerdo fue firmado el 15 de diciembre, el pago se haría a partir de la fecha y su liquidación se efectuó el 30 de diciembre de 1987 (Documentos

6, 7, 8, 9, 10 VI).

En enero de 1988 también se revisó el aspecto salarial, el SUTPRODEL logró aumento de 25%, el cual fue retroactivo al primero del mismo mes y pagadero el 12 de febrero de 1988 (Documento 11 VI). Las prestaciones fueron elevadas en 8.5%, por lo que el aumento real alcanzó el 33.5 %.

Las autoridades económicas mexicanas definieron, en febrero de 1988, que el aumento salarial fuera de 3 % aplicado a los salarios vigentes. Esta medida fue parte del PSE y en la empresa PRODEL se aplicó tal cual. Los resultados de las reuniones entre sindicato y empresa no fueron de discusión, las medidas laborales se debían aceptar. Los trabajadores recibieron el aumento el día once de marzo. El aumento fue retroactivo solamente al primero de marzo (Documento 12 VI).

Las comparaciones son casi imposibles pues la política salarial del gobierno invadió a todos los sectores de la producción. Los representantes del sector económico del gobierno consideraron que no se necesitaba aumento para el mes de mayo y declararon que éste sería de CERO %.

## 4.2           CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

## Revisiones contractuales

En el proceso por el reconocimiento del SUTPRODEL, el punto culminante fue el día de la firma del CCT (26 feb.'84). Desde el cinco, la empresa había aceptado iniciar las discusiones, el sindicato entregó su proposición de CCT y no lo aceptaron. Aquella mostró un documento que contenía las prestaciones que eran otorgadas a los trabajadores desde el surgimiento del fideicomiso. Los representantes de los trabajadores resolvieron hacerle modificaciones al documento, el resultado fue el primer contrato colectivo de trabajo del SUTPRODEL (Documento 2 Capítulo VI).

Se logró el objetivo primordial, el reconocimiento patronal al sindicato y la generalización de las prestaciones - al conjunto de trabajadores sindicalizados. La nueva revisión se fijó para el 15 de abril de 1984, pues la empresa solicitó prórroga hasta esa fecha, en la cual obtendría los recursos económicos suficientes de parte de la SHCP y la SPP.

Algunos puntos importantes obtenidos el 26 de enero de 1984 - fueron: 830 puestos sindicalizables, pagos dobles y triples al trabajo de tiempo extra (antes se pagaba sencillo), formalización y generalización de días de descanso feriados, incre



mento del periodo vacacional hasta diez días, con 1 a 3 años de antigüedad, otorgamiento de 40 días de aguinaldo (se concedían 30) y su pago los 15 de diciembre, dotación de equipo de seguridad dos veces al año, \$2 500.00 anuales de despensa, -- cinco licencias con goce de sueldo para miembros del comité ejecutivo.

El 13 de abril de 1984 se acordaron las primeras modificaciones a las prestaciones que tradicionalmente otorgaba a la empresa. Algunos de los cambios que ocurrieron son: las plazas sindicalizables ascendieron a 930, se reglamentaron -- los movimientos de personal (cambios de puesto y de centro de trabajo), se reconoció el séptimo día para personal que rola-ba turno, se otorgaron dos días festivos más, se definieron -- siete días económicos al año y su pago íntegro, incremento al 25% en el pago de la prima vacacional de 15 días, otorgamiento de un prestamo personal anual correspondiente al salario -- 45 días de sueldo y sin deducción de intereses, se establece la exclusividad en la contratación, \$ 4 000.00 de despensa, dotación de seguro de vida por la cantidad de \$ 360 000.00, -- otorgamiento de cuatro horas semanales a los delegados para el desarrollo de su actividad sindical.

La siguiente revisión del CCT se realizó el 25 de enero de 1986, a los dos años, tal y como lo define la Ley Federal del Trabajo. En esa negociación, los representantes sindicales han adquirido dos años de experiencia en la ardua ta

ENTREGA DE VIVIENDAS

Noviembre 1987

Pachuca, HIDALGO



rea de defender los intereses de los agremiados. Producto de la política gubernamental de recortes de personal implantada desde 1985, la representación sindical propone la inclusión de cláusulas administrativas que definan la permanencia de los trabajadores en sus puestos. Algunas de las cláusulas que se modifican en beneficio de los trabajadores del SUT PRODEL se enuncian a continuación: se logran cuarenta plazas sindicalizables más, el prestamo anual se incrementa al equivalente de 60 días de sueldo, el aguinaldo corresponderá a 50 días, se establecen las comisiones mixtas de seguridad e higiene y escalafón, los días de descanso aumentan en 3 más, se logra un día económico anexo a los existentes siete, se otorgan tres licencias sindicales más, los delegados obtienen dos horas a la semana para sus actividades y se añaden a las cuatro ya utilizadas, la prima vacacional se incrementa a 25% sobre 20 días de sueldo, \$ 20 000.00 para despensa, el seguro de vida aumenta a \$ 900 000.00, se instauran \$ 3000.00 para ayuda de guardería a las madres trabajadoras, se instituyen becas económicas de \$ 10 000.00 mensuales para los trabajadores que estudian.

Entre la revisión de 1986 y la de 1988 se dieron algunas prestaciones independientes de la revisión contractual. Estas se relatan en el apartado 4.3 .

Las discusiones en 1988 para revisar el CCT fueron difíciles. Los resultados de la entrevista del 25 de enero se enlistan aquí: se reconocieron 60 plazas sindicalizables -

más con las que el padrón del sindicato se definió en 1030 -- miembros, se aumentaron dos días feriados, los periodos vacacionales se organizaran según la antigüedad; de 1 a 3 años 10 días de vacaciones; de 4 , 13 días; de 5 a 9 , 15 días, de 10 a 14, 17 días; de 15 a 19 años, 18 días. Los trabajadores ad ministrativos disfrutaban de una semana más de vacaciones al final del año, del 23 al 31 de diciembre. La prima vacacional se incrementó a 35% sobre 20 días , se amplía el servicio de transporte, la empresa liquidará la prima anual del seguro de vida con valor de \$ 12 000.00, las licencias sindicales se incrementan a nueve, los delegados ya cuentan con siete horas libres a la semana para desarrollar su actividad, la beca de los trabajadores estudiantes llega a \$ 60 000.00.

El total de las prestaciones enunciadas en el apartado se encuentran en el Contrato Colectivo de Trabajo impreso en enero de 1988. ( Folleto CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ene ro, 1988 ).

#### 4.3 CONQUISTAS EN VIVIENDA

La dotación de vivienda obrera se define como una -- prestación sindical, pero no contractual. La solicitud de promociones habitacionales se realizan directamente con el IN FONAVIT a través del Secretario General del Sindicato Nacio--

nal de la industria láctea y el Secretario general de SUTPRODEL.

En los primeros tres años de vida del SUTPRODEL se logró hacer un convenio con la CTM para el otorgamiento de vivienda obrera a los trabajadores pertenecientes al sindicato. Las promociones se desarrollaron en dos localidades: Cuautitlán Izcallí, Estado de México y Pachuca, Hidalgo.

El Primero de septiembre de 1985 se entregaron 35 casas en Cuautitlán Izcallí, el 15 de noviembre de 1987 se adjudicaron 46 viviendas en Pachuca, Hidalgo, el 6 de mayo de 1988 otras seis en C I y finalmente el 24 de agosto de 1988 se otorgaron 35 más en Pachuca, Hgo. El total de familias beneficiadas con la dotación de vivienda es de 41 en el Estado de México y 81 en el Estado de Hidalgo. Se ha aceptado una nueva propoción de 50 habitaciones en la ciudad de Tizayuca, Hidalgo para el año de 1989.

Los trabajadores tuvieron que cubrir sólo dos requisitos para lograr su vivienda, uno, ser trabajador del fideicomiso Prodel y otro, ser miembro del SUTPRODEL.

La definición de la vivienda se dió sobre la base de llenar una solicitud y otorgando prioridad a la antigüedad y a la participación sindical.

La práctica cotidiana en los sindicatos "charros" de

ENTRADA DE VIVIENDAS

Mayo 1988

Cuautitlán Izcalli, EDO. MEX.



pedir anticipo para el otorgamiento de solicitudes de vivienda fue erradicada antes de iniciar cualquier dotación. Los dirigentes del SUTPRODEL consideran a la vivienda como una necesidad primordial de los trabajadores y han hecho lo posible por solucionarla.

## NOTAS                    CAPITULO IV

- 1 /            El cotidiano cero
- 2 /            El Financiero, 13 de agosto de 1984
- 3 /            El Cotidiano No. 1, pp. 17, 19
- 4 /            El Cotidiano No. 3, p. 30
- 5 /            El Cotidiano No. 4, p. 40
- 6 /            El Cotidiano No. 6, p. 40
- 7 /            El Cotidiano No. 9, p.40 y El Cotidiano No. 10, p. 64
- 8 /            El Cotidiano No. 11, p. 60

\*

Las notas que se refieren a los documentos se apoyan en los originales que se encuentran en el APENDICE.



## C O N C L U S I O N E S

CONCLUSIONES. -

El movimiento por la sindicalización en el fideicomiso Prodel nace respondiendo a las necesidades de organización y ficha de los trabajadores, al igual que el de los bancarios es el resultado de viejas experiencias concentradas, de ninguna forma es un movimiento espontáneo.

La importancia del núcleo de dirigentes que impulsa y dirige el movimiento es importante. La existencia de este grupo permite a los trabajadores conocer y hacer una experiencia sindical y de organización, distinta a las experiencias con la Federación de Trabajadores del Estado de Hidalgo y otras tradicionales de menor importancia.

Este elemento confluye con las necesidades generales de los obreros e integra un real movimiento, en donde el conjunto de los trabajadores decide día con día en la acción misma que tipo de sindicato quiere construir y con su accionar cotidianamente lo va realizando.

Es por ello una organización que desde su surgimiento no es vertical, sino que involucra a todos sus agremiados en las determinaciones fundamentales, la forma misma de su estructura orgánica evidencia la imposibilidad de poder desarrollar acciones impositivas contrarias a los intereses de los trabajadores. La experiencia vivida por espacio de siete años hasta el momento, la práctica en el estilo de organización, hace por demás difícil el florecimiento de prácticas arbitrarias e impositivas al estilo de las agrupaciones oficialistas.

El Sindicato Único de Trabajadores del Fideicomiso Prodel, mantiene vida sindical propia, que se basa en el funcionamiento de su estructura organizativa y la línea política de apertura y respeto a la participación de los trabajadores fomentada por la dirección sindical.

No es un sindicato que manifiesta la existencia de una estructura orgánica, para mantenerla sólo en el papel, sino para que a partir de esta se norme el trabajo y necesidades del sindicato.

Para muchos sindicatos su vida y su existencia formal inicia a partir del reconocimiento legal que da la cobertura y la justificación para accionar

Va contando con comité ejecutivo y contrato colectivo, la participación de los trabajadores, primero es lo legal y después será el funcionamiento, este es el clásico sindicalismo oficial.

El respeto a la autonomía sindical plasmada en sus estatutos es de relevante importancia, a pesar de que dentro de la organización existen distintas tendencias desde las de izquierda hasta las de derecha, ninguna de ellas puede abrogarse la paternidad del sindicato y utilizarla para sus fines particulares.

Existe una real participación de corrientes al interior del sindicato y, esta queda de manifiesto en la participación en la elección del Comité Ejecutivo y el Consejo de Vigilancia, en donde la corriente mayoritaria, no muestra una aplastante mayoría, la rotación en los puestos de dirección de las delegaciones decidiendo a través de las asambleas generales de delegación, reafirman esta tendencia a la participación y materializan la libre decisión de los trabajadores.

Desde la nacionalización de la banca y el movimiento por la sindicalización el Sutprodel ha sostenido el principio de la construcción de organizaciones propias de los trabajadores e independiente de todo vínculo con las autoridades que limiten su libre accionar.

El principio de la unidad de los trabajadores es fundamental así lo establece su declaración de principios. La postura presentada desde el primer congreso del Sistema Banrural y en todos ellos por la construcción de una poderosa organización sindical nacional de los trabajadores de la banca nacionalizada y posteriormente dadas las condiciones del momento, la construcción del Sindicato Nacional del Sistema Banrural, así lo reafirma.

La negociación a partir de la unidad y la movilización de los trabajadores ha sido base de su accionar, son elementos que han hecho posible la resistencia en momentos difíciles, en los cuales los obstáculos enfrentados no lograron detener las aspiraciones de los trabajadores por construir un estilo de organización distinto a los marcados por los sindicatos tradicionales.

Nada le ha sido regalado al Sutprodel, todo lo ha logrado sobre la base de la movilización y la lucha.

Las presiones de las autoridades, los charrazos a los sindicatos bancarios independientes y la negativa de las autoridades laborales a otorgar el registro, se sobrepusieron gracias a estos principios, que obligaron un esfuerzo importante de discusión y organización.

El principio de la fuerza de la organización, nunca fue manejado que residiera en permitir que el gobierno decidiera la existencia del Sindicato a través del registro, por el contrario, en contra de las limitantes legales planteadas por aquél, la Dirección Sindical planteó y se encargó de convencer a los trabajadores de que la existencia de la organización dependía de su vida interna y su funcionamiento como tal.

El nivel cultural de los trabajadores no es elevado, ni siquiera elemental, pero eso no fue limitante pues la experiencia misma de su movilización, su lucha y unidad les enseñó rápidamente las posibilidades tan grandes que tienen los trabajadores al soldar sus fuerzas bajo un mismo objetivo.

Las experiencias que se han vivido en la lucha por conseguir el registro legal de la organización es aleccionador y de una experiencia nueva, que camina, sin duda, sobre la base de las experiencias de los sindicatos como de la Cervecería Moctezuma, SUTIN y muchos otros que han existido en la lucha.

El estilo de negociación desarrollado por el SUTPRODEL, establece la ruptura con un concepto de sindicalismo democrático puro, salvaguardando la vida democrática de la organización y su libre accionar sobre la base de la negociación con los líderes de los sindicatos de la CTH.

Para el SUTPRODEL, la importancia de defender la vida sindical democrática es la base fundamental para construir un estilo distinto de sindicalismo, uno sin tabús, dogmas o pesos puristas, que permita a los trabajadores construir el modelo de organizaciones que requiere la actual situación. El grito heroico, la acción individual voluntarista, no son suficientes para construir la democracia, se requiere de la participación de las mayorías. Garantizar el espacio para su participación constituye un elemento nodal para el SUTPRODEL.

Como lo han manifestado los dirigentes del Sindicato, no basta con que-

rer la democracia para tenerla, es necesario ir la construyendo día con día, con la integración de los trabajadores en este proceso, con base en su conocimiento, comprensión y entendimiento.

La educación sindical es determinante para ello, por esto es importante la difusión y propoagandización, ésta se desarrolla sistemáticamente en los distintos centros de trabajo.

Los logros alcanzados hasta el momento, son constatación inequívoca de que los beneficios ha fluido directamente de los trabajadores, que mediante las comisiones revisoras o el Consejo de Delegados se mantiene un seguimiento muy de cerca de las negociaciones y trato entre el Sindicato y la Empresa.

El hecho de que los sueldos se encuentren por encima de los de la zona en más del 40% y 20% del salario mínimo de la zona más alta del país, con claras evidencias de los avances alcanzados, producto de que año con año se logran incrementos por encima de los topes salariales y de los que logran los salarios mínimos, o el grueso de los sindicatos del país, llamense independientes u oficiales.

El Contrato Colectivo, a pesar de su juventud, constituye ya un patrimonio de enorme importancia, que, no por nada, han intentado terminar con él, a través de la venta de la Empresa por secciones y la liquidación y recontratación del personal a criterio de los nuevos dueños.

Los beneficios en cuanto a viviendas, no tienen otras referencias cercanas, se trata de la entrega del 20% del número total de sus agremiados en cuatro años.

Las finanzas de la organización se presentan sanas y con transparencia y significan un punto de apoyo importante para la confianza de los trabajadores.

Muchos otros elementos podrían seguirse enumerando de manera positiva, como negativa, pero este no es el motivo de este apartado, se trata de emitir una conclusión contundente respecto al SUTPRODEL.

Por todos los elementos considerados, por experiencias presentadas, se

concluye que, el surgimiento y desarrollo de la vida sindical en el SUTPRODEL constituye un punto de referencia importante hacia la construcción del nuevo estilo de organización que requieren los trabajadores del país.

Frecuentemente se piensa que un sindicato puede definirse democrático, si éste es independiente y mantiene su rechazo público a los sindicatos y dirigentes oficialistas, sin importar su vida sindical interna. No deja de ser una clasificación rígida, toda vez que no se entiende que se conocen tácticas nuevas con elementos combinados y alternativos dentro del los sindicatos oficiales.

Así, la experiencia del SUTPRODEL, vale la pena ubicarla dentro de esta nueva óptica que surge al amparo de la experiencias, aportes y luchas de los trabajadores por la democracia de la SARH, del Magisterio y de muchos lugares más del país. Que el pasado proceso electoral presidencial ha esbozado apenas, hacia donde quieren ir los trabajadores. Las experiencias se han tomado también del legado sindical de los trabajadores Nucleares, de la Cervecería Moctezuma que buscaron la forma de resistir los embates del Capital y del Estado. Son experiencias para preparar la ofensiva.

El SUTPRODEL, como lo definen sus propios dirigentes, no es más que un sindicato que se construye día con día, bajo el principio participativo de la democracia, que define las bases para la amplia actividad de sus agremiados y que es la expresión de la lucha por la democracia que se construye en el país.

Por todo ello el SUTPRODEL es ya parte de la lucha que a nivel nacional libran los trabajadores por construir reales organizaciones de masas con el potencial suficiente para enfrentar los designios del Capital y demandar la mayor participación de los trabajadores en los beneficios de la producción.

Las experiencias y el accionar cotidiano del SUTPRODEL, constituyen la contribución diaria al movimiento obrero del país en la lucha por la democracia sindical.



A P E N D I C E  
D E  
D O C U M E N T O S



ENCUESTA

## ENCUESTA

## Introducción

El proceso general de sindicalización de los trabajadores puede tener diferentes grados de comprensión, de hecho, en las primeras experiencias sindicales, el comportamiento sólo es orientado por el sentido común. Cuando una dirección sindical se fija el objetivo de educar sindical y políticamente a sus agremiados a través de un funcionamiento abierto y libre, en el que las decisiones son tomadas en la acción colectiva, se logra un aprendizaje más conciente.

Los dirigentes sindicales del SUTPRODEL entendieron la necesidad de conocer la opinión de los agremiados sobre su organización sindical y tomaron la decisión de aplicar una encuesta para obtener los datos concluyentes sobre la aceptación e integración de los trabajadores a su sindicato.

A continuación se presentan, el objetivo, planteamiento del problema, la hipótesis y el análisis estadístico de tal encuesta. Los datos obtenidos se integran en operaciones matemáticas para mostrar el desarrollo estadístico expresado en la conclusión del tamaño de la muestra. Se anexa el formato original de la encuesta y más adelante se presenta el procedimiento para someter a la hipótesis al análisis estadístico y obtener su confirmación o anulación.

### i. Objetivo

El objetivo del presente análisis es el de conocer el nivel de integración o de aceptación hacia el sindicato por parte de los trabajadores agremiados, y la forma como influye en ella, el nivel educacional.

### ii. Hipótesis

Más del 60% de los trabajadores se encuentran integrados a la vida sindical y consideran que obtienen beneficios con el SUTPRODEL.

### iii. Diseño de la encuesta

Dada la distante ubicación entre los centros de trabajo, las diferentes características de éstos, las condiciones sociopolíticas y económicas que imperan en cada centro, hacen que se opte por la técnica de muestreo estratificado, ésta ayudará a obtener mayor precisión en los resultados. El muestreo por estratos no toma en cuenta la influencia entre zonas significativas sobre zonas si peso numérico, y sirve para conocer las particularidades de cada centro de trabajo.

La encuesta piloto se realizó sobre el 3% de la pobla-

ción de cada zona; 20 entrevistas en la cuenca de Tizayuca, ocho para el centro de distribución de la colonia Vallejo del D F y tres para la planta deshidratadora del pueblo de Tlaxcoapan, Hidalgo.

La muestra piloto dota de información para la definición del tamaño total de la muestra para la aplicación formal de la encuesta. Para obtener resultados del total de los 950 trabajadores que formaban la membresía del SUTPRODEL, en quel momento, se utilizó el parámetro "promedio". El marco de referencia fue la nómina de personal sindicalizado vigente al día 30 de agosto de 1987.

#### iv. Análisis estadístico

El primer análisis estadístico que se realiza es con el objetivo de definir el tamaño de la muestra, apoyándose en los datos de la encuesta piloto se llegó a la definición siguiente: aplicar 53 encuestas en la cuenca de Tizayuca, 16 en el centro de distribución y cuatro en la planta de Tlaxcoapan. Los cálculos matemáticos se encuentran en las siguientes páginas.

Los resultados de la aplicación de la encuesta se muestran en el cuadro de estratos. Con base en la pregunta No. 10 de la encuesta se realiza el análisis de la hipótesis y se puede observar en el cuadro prueba de hipótesis.

## TAMAÑO DE LA MUESTRA

Fórmula General aplicada a análisis por estratos

$$n = \frac{N_i^2 p_i q_i / w_i}{N^2 D + N_i p_i q_i}$$

$n$  = tamaño de la muestra  
 $N$  = tamaño del estrato  
 $p$   $q$  = varianza (cuadrada)  
 $w$  = fracción de observaciones asignada a un estrato  
 $D$  = constante

$$n = \frac{700^2 (.95) (.05)}{0.7368} + \frac{200^2 (.95) (.05)}{0.210} + \frac{50^2 (.95) (.05)}{0.052}$$

$$= \frac{902500 (0.000625) + 700 (.95) (.05)}{0.7368} + \frac{902500 (.000625) + 200 (.95) (.05)}{0.210} + \frac{902500 (.000625) + 50 (.95) (.05)}{0.052}$$

$$n = \frac{31,623.64}{597.31} + \frac{9,047.61}{573.56} + \frac{2,283.65}{566.43}$$

$$n = 52.9 + 15.77 + 4 = 72.67$$

aproximando

$$n = 53 + 16 + 4 = 73$$

- $n_1$  = Estrato I = 53 encuestas. En la cuenca de Tizayuca  
 $n_2$  = Estrato II = 16 encuestas. En el centro de distribución  
 $n_3$  = Estrato III = 4 encuestas. En la planta deshidratadora

## CUADRO POR ESTRATOS

Tabulación de la información obtenida en la encuesta con base en la pregunta No. 10.

10.- EN COMPARACION CON OTROS DE LA ZONA, ¿COMO CONSIDERAS AL SINDICATO?

a) MEJOR

b) IGUAL

c) PEOR

ESTRATOS		I	II	III
Número de afiliados	N	700	200	50
Tamaño de la muestra	$n_i$	53	16	4
Sindicalizados que aceptan al sindicato	$a_i$	47	9	3
$\frac{a_i}{n_i} =$	$p_i$	0.886	0.56	0.75
$n_i p_i$		620	112	37.5

$$\sum n_i p_i = 769.7$$

$$N = 700 + 200 + 50$$

$$P_{\text{est.}} = 1 / N \sum n_i p_i = \frac{769.7}{950} = 0.810 = 81\%$$

La Probabilidad de aceptación del sindicato por estrato es de 81%.

## PRUEBA DE HIPOTESIS

## HIPOTESIS:

$H_0$  : Más del 60% de los agremiados al SUTPRODEL consideran que el sindicato los beneficia.  
 $P \geq 60 \%$

$H_1$  :  $P < 60 \%$

$\alpha =$  grado de confiabilidad = 0.5       $t_{\alpha} = - 1.645$

100% = 1 -  $\alpha$        $gl =$  gl (grados de libertad) =  $n - 1 = 62$

$$z = \frac{P - P_0}{\sqrt{P}} = \frac{0.81 - 0.60}{0.0570} = 3.68$$

$$P_0 = \frac{\sqrt{Pq}}{n} = \sqrt{\frac{.6(.4)}{63}} = 0.0617 ; 0.0617 (0.924) = 0.0576$$

$P = .81$  y  $P_0 = .60$

CONCLUSION: 3.68 obtenido en el resultado de z es mayor que -1.645 en el valor de t, la curva de distribución normal, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

$H_0$  ACEPTADA       $3.68 > - 1.645$       Más del 60 % de los agremiados reconocen beneficios del SUTPRODEL.

CUSTIONARIO PARA LOS MIEMBROS DEL  
SUTPRODEL

No. \_\_\_\_\_

1.- EDAD \_\_\_\_\_

2.- ESTADO CIVIL \_\_\_\_\_

3.- ESCOLARIDAD \_\_\_\_\_

4.- ACTUALMENTE ESTUDIA SI NO

QUE ESTUDIA \_\_\_\_\_

5.- PUESTO \_\_\_\_\_

6.- FECHA DE INGRESO A PUESTO \_\_\_\_\_

7.- FECHA DE INGRESO AL SUTPRODEL \_\_\_\_\_

8.- A QUEL BENEFICIA EL SINDICATO

a) A LA FAMILIA      b) AL TRABAJADOR      c) A LOS DIRECTIVOS DEL PUESTO

9.- ESTAN CONFORME CON EL SINDICATO

SI NO

POR QUE \_\_\_\_\_

10.- EN COMPARACION CON OTROS DE LA ZONA COMO CONSIDERAS AL SINDICATO

a) MEJOR      b) IGUAL      c) PEOR

11.- CONOCES LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO.

SI NO

12.- CONOCES EL CONTRATO COLECTIVO

SI NO

13.- QUE HARIAS SI EL SINDICATO ESTALLARA UNA HUELGA \_\_\_\_\_

14.- SI EL SINDICATO ESTUDIERA EN PELIGRO DE DESAPARECER QUE HARIAS

a) LO DEFENDERIAS      b) NO ME IMPORTA

OTRA \_\_\_\_\_

15.- TE GUSTARIA SER DELEGADO \_\_\_\_\_

SI NO

PORQUE \_\_\_\_\_



## CONCLUSION DE LA ENCUESTA

Después de haber definido el objetivo de la encuesta que forma directamente la hipótesis a confirmar estadísticamente, se da el primer paso al realizar la encuesta piloto, los datos obtenidos dan información sobre problemas enfrentados, en ese momento se pueden reacomodar tanto objetivos como preguntas y carácter de la encuesta, todo lo que sea necesario para lograr los objetivos.

La encuesta piloto aportó datos para hacer el análisis estadístico de la definición de la muestra total, que tuvo como base el muestreo estratificado que elimina influencias negativas entre los diferentes centros de trabajo. Los resultados constituyeron una muestra total de 73 encuestas a aplicar.

La aplicación de la encuesta se realiza simultáneamente en los tres centros de trabajo y la información se tabula para lograr resultados promedio. En el caso de la confirmación de la hipótesis nula o de trabajo se utiliza sólo la información obtenida a partir de la pregunta No. 10 que ofrece datos relacionados directamente con el carácter de la hipótesis central.

El resultado de la sumatoria de los promedios por estrato resuelve que el 81% de los agremiados acepta el sindi-

el sindicato pero éstos datos deben corroborarse en el análisis de la Prueba de Hipótesis. La hipótesis nula se elabora así: Más del 60% de los agremiados consideran que obtienen beneficios del SUTPRODEL y se trabajará con un grado de confiabilidad de 95%.

Estadísticamente se dice que la probabilidad de encontrar aceptación por parte de los agremiados a su organización sindical debe ser mayor o igual al 60%. El resultado obtenido es la confirmación de la hipótesis nula con el valor numérico de 3.68 es mayor que - 1.645. Por lo tanto, más del 60% de los agremiados del SUTPRODEL consideran que obtienen beneficios de su organización sindical.

A P E N D I C E

D E

D O C U M E N T O S

## ORGANIZACION POR GERENCIAS DEL FIDEICOMISO

"PROGRAMA DESCENTRALIZACION DE LAS EXPLOTACIONES  
LECHERAS DEL DISTRITO FEDERAL" PRODEL

---

G E R E N C I A

---

## ADMINISTRATIVA

ASISTENCIA TECNICA

ASUNTOS JURIDICOS

AUDITORIA INTERNA

CENTRAL DE FORRAJES

CENTRO DE DISTRIBUCION

CENTRO DE RECRIA

DE ALIMENTOS

DEPARTAMENTO DE RECEPCION DE MATERIA PRIMA Y  
DISTRIBUCION DE ALIMENTOS BALANCEADOS

DESARROLLO AGRICOLA

FINANZAS

MANTENIMIENTO

ORGANIZACION DE GANADEROS

ORGANIZACION E INFORMATICA

PLANTA DE TLAXCOAPAN

PLANTA PASTEURIZADORA

SERVICIOS ESPECIALES

SERVICIOS MEDICOS VETERINARIOS

SUBDIRECCION DE PLANEACION

---

S U B G E R E N C I A . EVACUACION Y PROCESAMIENTO  
DE ESTIERCOL

TABULADOR AUTORIZADO AL PERSONAL SINDICALIZADO  
VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 1988

P U E S T O	S U E L D O \$
ALMACENISTA	475 343.00
ALMACENISTA DE CONSUMOS INTERNOS	386 589.00
ALMACENISTA DE ESTIERCOL	386 589.00
ANALISTA DE ERRADICACION	499 046.00
ASISTENTE DE MANTENIMIENTO	373 225.00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	451 657.00
AUXILIAR DE ALMACEN	386 589.00
AUXILIAR DE ALMACEN DE CONSUMOS INTERNOS	386 589.00
AUXILIAR DE ANALISIS CLINICOS	407 020.00
AUXILIAR CONTABLE	475 344.00
AUXILIAR DE CONTABILIDAD	475 344.00
AUXILIAR DE COMEDOR	386 589.00
AUXILIAR DE COMPRAS	489 074.00
AUXILIAR DE DISTRIBUCION	386 588.00
AUXILIAR DE ESTACIONAMIENTO	407 021.00
AUXILIAR DE EVACUACION DE ESTIERCOL	467 645.00
AUXILIAR DE FORRAJES	386 588.00
AUXILIAR DE MANEJO DE GANADO Y FORRAJE	386 588.00
AUXILIAR DE LABORATORIO	407 021.00
AUXILIAR DE NECROPSIAS	407 021.00
AUXILIAR DE OPERADOR DE MAQUINARIA Y EQUIPO	358 462.00
AUXILIAR DE OPERADOR DE TRACTOR	349 153.00
AUXILIAR DE OFICINA DE VERIFICACION MECANICA	386 589.00
AUXILIAR DE PROCESAMIENTO DE ESTIERCOL	467 645.00
AUXILIAR DE JEFE DE TURNO	509 175.00
AUXILIAR DE VENDEDOR	comisión
AUXILIAR DE MECANICO	373 224.00
AUXILIAR DE HERRERO	373 224.00

AUXILIAR DE VENTA DE VAQUILLAS	517 962.00
AYUDANTE DE ALMACEN	386 589.00
AYUDANTE DE CHOFER	335 984.00
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO A MAQUINARIA	373 225.00
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	373 225.00
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO Y LUBRICACION	373 225.00
AYUDANTE DE EQUIPO DE ESTABLOS	373 225.00
AYUDANTE DE CAMION TOLVA	349 153.00
AYUDANTE DE MECANICO	373 225.00
AYUDANTE DE MECANICO ELECTRICISTA	407 026.00
AYUDANTE DE HOJALATERO-HUELLERO	373 225.00
AYUDANTE DE PLOMERIA, CARPINTERIA Y HERRERIA	377 222.00
AYUDANTE DE PLOMERO	377 222.00
AYUDANTE DE TRACTOCAMION	349 153.00
AYUDANTE DE PINTOR AUTOMOTRIZ	373 224.00
CAPTURISTA	451 657.00
CELADOR	373 224.00
CONTROLISTA CODIFICADOR	461 051.00
COORDINADOR DE ALMACEN	441 613.00
CORRECTOR DE ESTILO Y REDACCION	536 787.00
CARPINTERO	427 457.00
CHOFER	467 593.00
CHOFER DE CAMION	427 457.00+comisión
CHOFER DE CAMION TOLVA	427 457.00
CHOFER DE DESAZOLVE Y LIMPIEZA	427 457.00
CHOFER DE EVACUACION	427 457.00
CHOFER DE TRACTOCAMION	390 096.00+comisión
CHOFER DE TRAILER	489 075.00
CHOFER MENSAJERO	467 593.00
CHOFER SEGUNDO TURNO	467 593.00
CHOFER DE ETAPA	427 457.00
CHOFER RECOLECTOR DE BECERRAS	427 457.00
DIBUJANTE	467 673.00
ENCARGADO DE COMPRA DE REFACCIONES	489 074.00
ENCARGADO DE CONTROL DE OPERACIONES	461 050.00
ELECTRICISTA	441 612.00

ENVASADOR	449 153.00
ESTIBADOR	449 153.00
ESTIBADOR DE CUARTO FRIO	335 984.00
ESTIBADOR MOVEDOR	385 588.00
FUMIGADOR INTERNO DESPARASITADOR	349 154.00
FUMIGADOR EXTERNO	349 154.00
HERRERO	386 588.00
HOJALATERO HUELLERO	529 600.00
INSTRUMENTISTA	509 160.00
INTENDENTE	335 985.00
INTENDENTE MENSAJERO	377 225.00
JEFE DE LA OFICINA DE PROMOCION	789 160.00
JEFE DE LA SECCION DE PRODUCCION	789 160.00
KARDISTA	424 850.00
LAVADOR DE AREAS Y EQUIPOS	335 984.00
LAVADOR DE EQUIPO DE REPARTO	373 224.00
LAVADOR DE EQUIPOS	335 984.00
MECANICO	407 020.00
MECANICO DE DIESEL	529 600.00
MECANICO DE GASOLINA	529 600.00
MECANICO DE MAQUINARIA AGRICOLA	529 600.00
MECANICO DE PRIMERA	529 600.00
MECANICO DE SEGUNDA	407 021.00
MECANICO ELECTRICISTA	441 612.00
MECANICO ELECTRICISTA "A"	509 060.00
MECANICO ELECTRICISTA "B"	467 672.00
MECANICO ELECTRICISTA "C"	407 020.00
MENSAJERO	386 589.00
MUESTREADOR	349 153.00
MEDICO REPRODUCTOR DESARROLLO II	876 124.00
MOZO	335 984.00
HOZO MENSAJERO	373 224.00
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	407 021.00
OFICIAL DE MANTENIMIENTO A CARROCERIAS	455 869.00
OFICIAL DE MANTENIMIENTO A INFRAESTRUCTURA	407 021.00
OFICIAL DE MANTENIMIENTO Y LUBRICACION	455 869.00

OFICIAL PLOHERO	427 457.00
OFICIAL DE PLOMERIA, CARPINTERIA Y HERRERIA	427 457.00
OPERADOR DE AUTOBUS	489 075.00
OPERADOR DE ENCAJONADORA	373 224.00
OPERADOR DE CARTERPILLAR D-4-D	441 613.00
OPERADOR DE ENVASADORA	407 020.00
OPERADOR DE CALDERAS	441 612.00
OPERADOR DE FOTOCOPIADORA	386 589.00
OPERADOR DE KOMATSU	478 398.00
OPERADOR DE MAQUINARIA	441 613.00
OPERADOR DE MAQUINARIA Y EQUIPO	427 457.00
OPERADOR DE PASTEURIZADORA	468 286.00
OPERADOR DE TRAILER	489 051.00+comisión
OPERADOR DE TW - 20	441 613.00
OPERADOR DE TRAXCAVO	427 457.00
OPERADOR DE RECIBO	441 612.00
ORDERADOR	373 225.00
PELUQUERO	400 595.00
PEON	335 985.00
PEON DE EVACUACION	335 985.00
PEON DE DESAZOLVE	335 985.00
PINTOR AUTOMOTRIZ	467 697.00
PROMOTOR TECNICO	499 046.00
PINTOR ALBARIL	427 457.00
PROMOTOR DESARROLLO ZONAS TEMPORAL	570 125.00
PLOHERO	427 457.00
RECEPCIONISTA DE ORDENES	373 205.00
RESPONSABLE APOYO SECRETARIAL	461 066.00
RESPONSABLE CONTROL Y REPARACION DE MAQUINAS CALCULADORAS	424 859.00
RESPONSABLE DE COHEDOR	488 726.00
RESPONSABLE MANTENIMIENTO A MOBILIARIO, E INSTALACIONES	488 726.00
SOLDADOR	455 869.00
SUPERVISOR DE AGUA Y ALUMBRADO	467 673.00
SUPERVISOR DE INSTALACION	467 673.00



---

SUPERVISOR DE LIMPIEZA Y DESAZOLVE	467 673.00
SUPERVISOR DE FUMIGACION	424 854.00
SUPERVISOR DE INTENDENCIA	484 008.00
SUPERVISOR DE MENSAJERIA	484 008.00
SUPERVISOR DE INSTALACIONES	467 673.00
SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO AREA CIVIL	467 673.00
SUPERVISOR DE TALLERES Y EQUIPOS	500 352.00
SUPERVISOR MECANICO	549 988.00
SECRETARIA DEL POOL	358 467.00
TAQUIMECANOGRAFA	427 459.00
TECNICO AGRICOLA	455 908.00
TECNICO AGROPECUARIO	499 046.00
TECNICO AGRONOMICO DEL DR 88	417 634.00
TECNICO AUXILIAR DE CONTROL MASTITIS	441 613.00
TECNICO AUXILIAR DE CONTROL NEONATOS	517 984.00
TECNICO AUXILIAR DE INSECTARIO	407 021.00
TECNICO AUXILIAR DESINFECCION DE ESTABLOS	386 589.00
TECNICO AUXILIAR MOVIMIENTO DE GANADO	427 457.00
TECNICO AUXILIAR MUESTREO , VACUNACION Y DESPARASITACION	386 589.00
TECNICO ELECTRICISTA	424 854.00
TECNICO INSEMINADOR	488 725.00
TECNICO PESADOR DE LECHE	427 457.00
TECNICO PROCESO FOTOGRAFICO	407 020.00
TECNICO QUIMICO	570 124.00
TRACTORISTA	427 457.00
VAQUERO	358 467.00
VENDEDOR	comisión

RECAUCION DEL INICIO DE LA REUNION  
POR EL SUTPRODEL

172

REUNIMOS EL DIA 1º DE ENERO, CON EL OBJETO DE  
HACER LA DISCUSION SOBRE LA LUCHA POR NUESTRO SINDI-  
CATO (SUTPRODEL), QUE CUMPLE UN AÑO DE EXISTENCIA.  
LOS TRABAJADORES PRESENTES SEJUNTOS:

a) QUE LA SITUACION GENERAL QUE HA SE PRE-  
SENTA EN EL PAIS, ES PRODUCTO Y RESPONSABILIDAD DE LOS  
GOBIERNOS DEL PRI, QUE ACTUALMENTE CUMPLE CON LOS  
CONDOMIOS CON EL FONDO MONETARIO INTERNACIONAL  
Y QUE TIENE UNA CRISIS SANGRAL CADA VEZ MAS  
EL BOLEILLO DE LOS TRABAJADORES. Y TABAR LOS PRES-  
TAMOS QUE SON HAN SIDO PARA ACRECENTAR LA FOR-  
TUNA DE INDUSTRIALES, TERRATENIENTES Y FUNCIONARIOS  
DE LOS GOBIERNOS ANTERIORES.

b) QUE ESTA SITUACION SE REFLEJA EN LA PERDIDA  
DE NUESTRO SALARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO.

c) QUE HA SIDO ESTE PANORAMA EL QUE NOS LIMI-  
MA DESDE HACE UN AÑO A LUCHAR POR NUESTRA ORGANI-  
ZACION SINDICAL, LA OBTENCION DE MEJORES PRESTACIONES,  
SALARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO.

d) QUE ACTUALMENTE, A PESAR DE QUE LA EMPRESA  
A TRAVES DE PRESIONES, INTIMIDACIONES Y DESPIDOS HA  
LOGRADO DETENER MOMENTANEAMENTE NUESTRO MOVIMIENTO  
ESTO NO QUITE CUERDA QUE NUESTRA LUCHA Y  
LAS METAS DEL SINDICATO SE HAN TERMINADO.

e) AL EL COMBATIR SIEMPRE DE UN MODO DE LUCHA POR EL SINDICATO Y NUESTRAS DEMANDAS, NOS HEMOS DADO CUENTA QUE LA EMPRESA NO HA DE PARAR NUESTROS, LO QUE NO HUBIERA NUESTROS MISMOS Y POR LO TANTO SÓLO PUEDE CONTINUAR EN NUESTROS Y NUESTRAS FUERZAS.

f) QUE NUESTRO SINDICATO ES UN INSTRUMENTO DE EXERCICIO DE FUERZA PARA LUCHAR POR NUESTRAS DEMANDAS ANTE LA EMPRESA, QUE EN TODO MOMENTO Y EN TODO LUGAR SE ENFRENTANDO LOS INTERESES DE LA EMPRESA, EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES.

g) POR TODO ESTO Y CON LA CRISIS ECONOMICA QUE PADECEMOS, ALZA CONSTANTE DE PRECIOS, NO AUMENTO DE SALARIO, Y LA NECESIDAD DE DEFENDER NUESTRAS MÍNIMAS CONDICIONES DE EXISTENCIA.

DECIDIMOS CONSTITUINOS, ORGANIZADAMENTE EN UN NUCLEO IMPULSOR DE NUESTRO SINDICATO, QUE PUEDA EN TODO MOMENTO POR LA CONSTITUCIÓN Y SOSTENIMIENTO Y POR LA SOLUCIÓN DE NUESTRAS DEMANDAS.

h) EL OBJETIVO DE UN NUCLEO IMPULSOR SERÁ, FUNCIONAL COMO UN GRUPO BIÉN ORGANIZADO, QUE BUEN CONTINUAR A TODOS LOS MOMENTOS DE LA LUCHA.

i) PARA ELLO SE TOMARÁN LAS SIGUIENTES MEDIDAS:  
POR SINDICATIZACIÓN DE LUCHA BAJO LOS ASPECTOS:

1º) REORGANIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ESTRUCTURAS ORGANICAS DEL SINDICATO.

2º) SERIR TODA UNA FÓRMULA DE UNIÓN DE FUERZAS HACIA TODAS LAS SINDICATIZACIONES DEL PAÍS, QUE NOS PERMITA

ROMPER EL DISCIPLINADO Y DETENER LOS AVANCES, PARA  
REAR UNA NUEVA TENDENCIA DE LUCHA POR EL ASESORO SIN  
DUA, A TRAVÉS DE MANIFIESTOS, ETC. ASI COMO  
URGENTE LA REAFIRMACION DE LEYERER RECONOCIMIENTO  
CON SUCCESO DEL COMITÉ NACIONAL DE TRABAJADORES  
CUTM) Y SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA LECHEERA  
(CONSUMO).

J) CONCIENTES POR LA NECESIDAD DE AUMENTAR SOCIAL  
ES EXPRESION DE LA POLITICA DE AUSTERIDAD IMPUESTA POR  
EL GOBIERNO A LOS TRABAJADORES DEL PAIS Y QUE SU COMPI-  
MIENTO NO SERA CERRA SI LOS TRABAJADORES DE  
PRODEL, SIENDO UN TALLER, LOS TRABAJADORES DEL PAIS Y  
POR LO TANTO DEPENDERA DEL MAYOR NUMERO DE TRA-  
BAJADORES QUE SE INCORPORA A LA LUCHA CONTRA LA AUS-  
TERIDAD, DESARROLLAREMOS ESTA DEMANDA BAJO DOS  
PROYECTOS.

- 1) TRABAJO DE ORGANIZACION Y AGITACION INTERNA
- 2) FUNDAMENTALMENTE BUSCANDO EL APOYO Y LA SOLI-  
DARIDAD, LA ALIANZA CON DISTINTOS TALLERES  
DEL PAIS.

TODO ESTO QUEDARA DEBIDAMENTE ESTRUCTURADO EN EL PLAN  
DE TRABAJO Y UN DOCUMENTO GENERAL DE BALANCE Y ANALISIS

¡ADELANTE CON EL SUTPRODEL!

¡POR MEJORES CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO!

OCTUBRE 1º, 1973

COMUNICACION 26-11-34

COMISIÓN FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE 175

SECRETARIA DE HIGIENE DE MEXICO.  
Y SECRETARIA No. 1111-7469/33.  
MEXICO, D.F. A LAS OCHO DE LA TARDE DEL DIA  
DEBIDA A LA FALTA DE UN COMITENTE  
Y DEL SEÑOR LIC. ALBERTO MARTINEZ.

VO.  
FIDELERICO GONZALEZ DEL CASTILLO  
CENTRALIZACION DE LAS CONCILIACIONES  
Y ARBITRAJES DEL D.F.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las veintitres horas del día veintiseis de agosto de mil novecientos treinta y cuatro, presentes en el local que ocupa esta Junta Central, por el Sindicato empleante los CC. Lic. Javier Pineda Sereno en su carácter de Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional y por el Comité Ejecutivo Seccional los CC. Filiberto Alcocer Barrera, Secretario General, Arturo Venegas Martínez, Secretario de Organización, Luis Felipe Aguilar Sánchez, Secretario de Negocios, Carlos López Flores, Secretario de Finanzas, Juan Martínez de Sánchez, Secretario de Actas, Elicio Rosendo Martínez, Presidente de Comisión de Honor y Justicia, Fernando Conde Villar, Secretario de la Comisión de Honor y Justicia y Lic. Emilio Alfaro López en su carácter de Asesor del Sindicato empleante, por la empresa empleadora, su apoderado el Lic. Mario Alberto Rodríguez Martínez.

En virtud de la FALTA DE UN COMITENTE PARA LA FIRMA que en este acto se realizaron mutua y recíprocamente, la personalidad con que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar, que en este acto exhibimos en virtud de que previamente hemos celebrado un ~~arbitraje conciliatorio~~ celebrado no se produjeron los CC. Conciliadores Director Lic. Emilio Gómez Vives, sub-Director Lic. Gerardo Guzmán Araujo y Funcionario Conciliador Lic. Enrique Olivares Vionet y Asistente Marcos Carrasco, el ~~arbitraje conciliatorio~~ que a partir de esta fecha se celebrará en las condiciones antes de las partes que con arreglo a este acto, manifestamos, que las cláusulas que se acordaron en el citado documento sufrirá algunas modificaciones por reformas, mismas que a continuación se asientan para quedar en los siguientes términos: Por lo que hace a la cláusula primera, deberá ser: "... exclusivamente con el ~~comité ejecutivo~~ ~~comité~~ y por el caso de derogación, ~~conformación con el~~ ~~comité ejecutivo~~ y en cláusula ~~señalada~~ se adiciona de la siguiente forma: "... las revisiones se iniciarán los días 15 de abril, teniendo en consideración que el fideicomiso obtenido a esa fecha, los recursos económicos de parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Fomento y Fomento, que le permitan liberar los con recursos con unidos con el Sindicato y el presente Contrato..."; En cláusula ~~tercera~~ ~~cuarta~~, conviene insertar su texto; Por lo que hace a la cláusula quinta, conviene ambas partes en considerarse como ~~partes sindicalizadas~~ a 330 (trescientos treinta) trabajadores, más-

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

*[Handwritten notes on the right margin]*



2011/84

### NTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

de el primer día del personal que ingreso antes del veinte de enero de mil novecientos ochenta y tres. Por lo que hace a las cláusulas DECIMA CUARTA, DECIMA QUINTA Y DECIMA SEXTA, estas quedan con su redacción original no sufriendo modificación alguna, a esta bien la cláusula DECIMA SEPTIMA quedará en los siguientes términos: "El Fideicomiso se compromete a entregar antes del día quince de diciembre de cada año, un equivalente de cuarenta días de salarios base por lo menos, por concepto de aguinaldo de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el trabajador otorga un año completo de servicios en el Fideicomiso, ya que en caso contrario, se le otorgará esta prestación en forma proporcional al tiempo de antigüedad". Las cláusulas DECIMA OCTAVA Y DECIMA NOVENA quedan con la misma redacción que tienen en el documento original; La cláusula VIGESIMA, a esta cláusula se le agregará únicamente lo siguiente: "...Así como al personal que trabaja en el segundo turno de la planta de alimentos, la planta pasteurizadora y la procesadora de estiercol..."; Por lo que hace a las cláusulas VIGESIMA PRIMERA, VIGESIMA SEGUNDA, VIGESIMA TERCERA, VIGESIMA CUARTA, VIGESIMA QUINTA, VIGESIMA SEXTA Y LA VIGESIMA SEPTIMA, que están en los mismos términos en que encuentran redactada en el documento original y por lo que hace a la cláusula VIGESIMA OCTAVA pasa a ocupar el número TRIGESIMA SEGUNDA del Contrato Colectivo que nos rige a partir de esta fecha; ahora bien la cláusula VIGESIMA NOVENA actual queda en los siguientes términos: "El Fideicomiso se obliga a proveer de equipo de seguridad al personal que por razones de su trabajo así lo requiera, para realizar adecuadamente las funciones que le sean encomendadas". La VIGESIMA NOVENA quedará de la siguiente manera: "El Fideicomiso continuará otorgando a los trabajadores sindicalizados de la planta pasteurizadora, las mismas cantidades de litros de leche que viene haciendo hasta la fecha, por conducto de acuerdo a partir de la fecha con los representantes sindicales para elaborar conjuntamente la relación respectiva de los trabajadores que reciben este beneficio. La cláusula TRIGESIMA quedará en los siguientes términos: "El Fideicomiso se obliga a otorgar al personal sindicalizado a partir del presente año una suma que cubra los artículos de primera necesidad, por un importe de \$1,000.00 (MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), misma que deberá ser entregada a más tardar en la primera quincena del mes de diciembre de cada año." La cláusula TRIGESIMA PRIMERA quedará en los siguientes términos: "El Fideicomiso otorgará licencia con pago de sueldo íntegro a cinco miembros que integran el Comité Ejecutivo Sectorial, durante el tiempo que subsista sujeción Sindical." Por lo que hace a las cláusulas transitorias del Contrato Colectivo de Trabajo que rigen nuestra relación laboral quedan en los siguientes términos: PRIMERA, Fideicomiso y Sindicato convienen en que por esta única vez la revisión integral del presente Contrato Colectivo de Trabajo habrá de realizarse el día quince de abril de mil novecientos ochenta y cuatro y sus efectos serán retroactivos a partir del primer de enero del presente año. SEGUNDA, por esta única vez el personal sindicalizado que trabajó el periodo vacacional de fin del año de mil novecientos ochenta y

26/1/28

LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

se firmara de siete dias escallonados durante mil novecientos y cuatro. 1928, expresando, asimismo, tambien en que caso no se fuere el caso de la provincia referida, cual que tendra lugar hasta mil novecientos veinte y seis, antes que se agregen los artes, notifican en todo y por su parte el presente convenio por no tener eludido el contrato de derecho a la norma ni a las buenas costumbres, dado a esta H. Autoridad Laboral, su a. rebeldia del mismo modo, y una vez mantenido el mismo obligar a las partes a pagar por el en todo tiempo y lugar como si se tratara de huelga elevandolo a la categoria de huelga debidamente a efecto de animismo y a este auto se accionan a nu en este perjuicio dicato empleante del establecimiento a huelga que con fecha diecinueve presente ante la Junta General de Conciliacion y Arbitraje, solicitando a esta H. Autoridad se archive el presente por carecer de materia, como total y definitivamente.

*Abogado*

LA COMISION: Se tiene en consideracion a los trabajos que se realizan en el curso de la presente causa, con la personalidad que se ostentan, reconociendoles esta, en virtud de que correspondientes mutua y recíprocamente, se reconocen dicha por el mismo trabajo por hechos las manifestaciones de los comparecantes de los efectos legales a que haya lugar. Se tiene ordenado y ratificado en todo y para todo sus partes el contrato colectivo de trabajo celebrado de esta forma, de acuerdo con las modificaciones y acuerdos celebrados en la presente causa, de una sola parte, dicho contrato en original y dos copias de las modificaciones y acuerdos celebrados en la presente causa, de acuerdo con las modificaciones y en virtud de que conviene no en tiene el contrato de derecho, a la norma de las buenas costumbres ni renuncia a los derechos individuales y los trabajadores, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 33, 34, 939 y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de ACORDAR Y RESOLVER:

*Final*

Por los señalamientos aclarando que se tiene por exhibido el contrato de trabajo de las partes el tabulador de salarios, el en parte integrante del contrato colectivo de trabajo, en por los comparecantes, por lo que se obliga a las partes a pagar por los mismos, en todo tiempo y lugar como si se tratara de huelga elevandolo a la autoridad de conciliacion y arbitraje de la secretaria General de esta Junta, recibiendo el tabulador de salarios exhibidos, para que sean dados al Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado con comparecantes, para que posea la fuerza parte integrante de mismo. Se tiene por recibidos el mandado empleante de las peticiones que en cumplimiento a huelga interpuso ante el empleador y no dió cumplimiento al mismo, lo anterior total y enteramente, en consecuencia y por carecer de materia el presente expediente, archívese el mismo como auto definitivo y definitivamente concluido. Se hace notar para todos los efectos legales que haya lugar que en el tabulador de salarios, se encuentran y vice contenidas y nombres escritos a lápiz y manuscritos. NOTIFICARSE: Notifíquese los comparecantes firmados en esta para constancia y al calce los comparecantes que no son de la Junta Especial No. 16 de la General de Conc. y Arb. -DOY FE.

*Trabajo*

126.



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL SEÑOR LIC. DE CREDITO RURAL EN SU CALIDAD DE FIDELICOMISARIO DEL COMITÉ FEDERAL EN EL FIDELICOMISO "FONDO DEL PROGRAMA DE DESCENTRALIZACIÓN DE LAS EXPLOTACIONES LECHERAS DEL DISTRITO FEDERAL", CON DOMICILIO EN LAS CALLES DE HARRISBURG N.º 32, COLONIA JUAREZ, EN DISTRITO FEDERAL, Y POR OTRA PARTE EL SUCELSIVO DE LA DENOMINACIÓN "EL FIDELICOMISO", REPRESENTADO POR EL SEÑOR FIDELICOMISARIO ESPECIAL EL SEÑOR LIC. LUIS VICENTE ECHEVERRÍA ZUÑO, POR OTRA PARTE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LACTEA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, CON DOMICILIO EN VALLARTA N.º 3 TERCER PISO, EN MEXICO, DISTRITO FEDERAL, A QUIEN EN LO SUCELSIVO SE LE DENOMINARÁ "EL SINDICATO", REPRESENTADO POR SU SECRETARIO GENERAL EL SEÑOR LIC. JAVIER PINEDA SERRA, DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

## DECLARACIONES

JUNTA FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y MEDIACIÓN  
DE 1973

## I. EL FIDELICOMISO declara:

- a) Que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como Fideicomitante Único del Gobierno Federal, constituyó el 7 de febrero de 1973, ante el Banco Nacional Agrariopecuario, S.A., ahora Banco Nacional de Crédito Rural, el Fideicomiso: "Fondo del Programa Descentralización de las Explotaciones Lecheras del Distrito Federal", y dicho documento constitutivo quedó registrado el 27 de febrero de 1973, bajo el número 1633, en el Registro de Contratos de Fideicomisos Departamento de Inversiones - Financieras, Dirección de Crédito de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- b) Que el señor Lic. Luis Vicente Echeverría Zuño, acreditó su personalidad con testimonio de la Escritura Pública Número --- 39356, otorgada el 4 de octubre de 1973, ante la fe del Notario Público Número 121 del Distrito Federal, Licenciado Jorge Alejandro Hernández Ornela.
- c) Que es propietario de todas y cada una de las instalaciones -- que conforman el FIDELICOMISO, motivo por el cual desea celebrar el presente contrato, con el fin de buscar el equilibrio entre los factores de la producción y regular las relaciones laborales de trabajo que se establezcan en dicho FIDELICOMISO.

## II. EL SINDICATO declara:

- a) Que es un Sindicato Nacional de Justicia, legalmente constituido y debidamente registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- b) Que conoce el FIDELICOMISO señalado en el inciso c) de la declaración primera, y en atención a que representa el interés colectivo de los trabajadores, desea celebrar el presente contrato para regular las relaciones laborales en dicho FIDELICOMISO.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

Expuesto lo anterior, las partes otorgan las siguientes:

#### CLAUSULAS

PRIMERA.- El FIDEICOMISO reconoce que el SINDICATO es el único representante genuino del interés profesional de los trabajadores a su servicio y por lo tanto, se obliga a tratar todas y cada una de los conflictos que se susciten con motivo de la prestación de servicios de sus trabajadores, exclusivamente con el Comité Ejecutivo Seccional y para el caso de desacuerdo con el Comité Ejecutivo Nacional. Para tal fin, FIDEICOMISO Y SINDICATO convienen en reunirse cuando menos una vez al mes. Estas reuniones se llevarán a cabo con los representantes del FIDEICOMISO y los miembros del Comité Ejecutivo Seccional.

SEGUNDA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y será revisable en el renglón contractual cada dos años y el aspecto salarial cada año en los términos establecidos por la Ley, surtiendo efectos retroactivos al 1° de enero, en los establecimientos del FIDEICOMISO. Las revisiones se iniciarán los días 15 de abril.

TERCERA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, sólo afecta a los trabajadores sindicalizados de las diferentes categorías y especialidades establecidas por el FIDEICOMISO, toda vez que el personal de confianza que labora en el FIDEICOMISO, estará regido por lo que previenen los artículos 9, 11, 183 y 184 de la Ley Federal del Trabajo.

FIDEICOMISO y SINDICATO convienen expresamente en que el personal de confianza queda excluido de la aplicación del presente contrato, reservándose el FIDEICOMISO la libre facultad para contratar al personal necesario que deba ocupar los puestos de confianza.

CUARTA.- FIDEICOMISO y SINDICATO convienen en considerar como puestos sindicalizados, los que se incluyen en el anexo único de este contrato, y que con las letras de este (CONVENIO TRIBUTARIO) TRABAJADORES.

QUINTA.- La calidad del trabajo será la que corresponde al -- oficio o categoría a que esté dedicado cada uno de los trabajadores que -- puesten sus servicios para el FIDEICOMISO, debiendo procurar los trabajadores que en el ejercicio de la labor que tienen encomendada, utilicen su -- máximo esfuerzo, con el fin de que el trabajo sea adecuado a los requerimientos del FIDEICOMISO.

SEXTA.- FIDEICOMISO y SINDICATO, convienen en que los salarios que perciben los trabajadores al servicio del FIDEICOMISO, serán los que de acuerdo con su categoría se consignan en el anexo único del presente contrato, quedando el FIDEICOMISO facultado para efectuar los descuentos de Ley por Impuestos Federales, estatales o Municipales a cargo de los



DECIMA CUARTA.- El FIDEICOMISO se obliga a pagar por concepto de prima vacacional la cantidad que resulte sobre la base de un día de salario, multiplicado por el número de días que le corresponden a cada trabajador por concepto de vacaciones previstas en la cláusula anterior, tomando en cuenta su antigüedad y de acuerdo con el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA QUINTA.- Adicional al periodo vacacional que se menciona en la cláusula inmediata anterior, los trabajadores administrativos gozarán de 6 días de vacaciones con goce de sueldo, durante el periodo comprendido del día 26 al día 31 de diciembre inclusive, de cada año.

DECIMA SEXTA.- Tomando en consideración que los trabajadores sindicalizados no gozan de los beneficios que otorga la cláusula inmediata anterior y a fin de compensar ese periodo vacacional, los 6 días les serán otorgados durante el próximo año, pero con la salvedad de que disfrutarán de estos días previo acuerdo entre FIDEICOMISO y SINDICATO y sin que su concesión afecte al proceso productivo.

*1*  
*11/11/19*  
*11/11/19*

~~DECIMA SEPTIMA.- El FIDEICOMISO se compromete a cubrir antes del día 15 de diciembre de cada año un equivalente de sueldos más de salario base. Por lo demás, el pago será otorgado de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (completo en el su.) y que en caso contrario se otorgará con prestaciones en forma proporcional al tiempo de antigüedad.~~

DECIMA OCTAVA - Los trabajadores sindicalizados que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a un préstamo a corto plazo, de acuerdo a las siguientes normas:

- El préstamo a corto plazo será equivalente a un mes de salario del trabajador y éste no causará interés alguno.
- El plazo para el pago deberá ser cubierto al 31 de diciembre y partiendo de la fecha de su otorgamiento, comenzarán a surtir efectos sus descuentos quincenales o semanales, según corresponda.
- El Sindicato participará en la recuperación de los créditos otorgados a los trabajadores.

DECIMA NOVENA.- Los trabajadores sindicalizados, contarán con servicio de comedor en donde se les proporcionará comida higiénica y barata a un precio de \$30.00 en México, D.F., y \$16.00 en Toluca, Gro. Estas comidas serán revisables de común acuerdo SINDICATO - FIDEICOMISO, respecto a la incorporación los incrementos que a su vez tendrán los implementos necesarios para la elaboración de los alimentos.

26/3/81

VIGESIMA.- El FIDEICOMISO proporcionará a los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en el primer turno, dentro del Complejo Agropecuario Industrial de Tizayuca, Hidalgo, transportation sin costo alguno de ida y vuelta. *ASÍ COMO EL PERSONAL QUE TRABAJA EN EL SEGUNDO TURNO DE LA R.A.B., P.P. Y P.C.E.*

VIGESIMA PRIMERA.- FIDEICOMISO y SINDICATO convienen que son requisitos generales de admisión para laborar en las Plantas del FIDEICOMISO, los siguientes:

- a) Tener 18 años cumplidos
- b) Saber leer y escribir
- c) Teniendo 18 años o más, haber cumplido, estar cumpliendo o estar exceptuado de prestar el servicio militar nacional.
- d) No tener antecedentes penales
- e) Ser miembro del SINDICATO o firmar su solicitud de ingreso a través del Comité Ejecutivo Seccional.

VIGESIMA SEGUNDA.- El FIDEICOMISO, a solicitud del Comité Ejecutivo Seccional del SINDICATO, separará del trabajo en un plazo no mayor de 10 días hábiles a los trabajadores sindicalizados que sean expulsados del mismo. Al ejecutar el FIDEICOMISO las peticiones del SINDICATO en tal sentido, no incurrirá en responsabilidad alguna, quedando a cargo exclusivo del SINDICATO sus propias determinaciones. El Comité Ejecutivo Seccional, en cada caso hará por escrito la solicitud correspondiente.

VIGESIMA TERCERA.- A solicitud escrita del Comité Ejecutivo Seccional del SINDICATO, el FIDEICOMISO aplicará las sanciones económicas que como medidas disciplinarias invoque para sus miembros por medio de la Comisión de Honor y Justicia, entendiéndose que dichos castigos no excederán de ocho días. En este caso el FIDEICOMISO queda exento de toda responsabilidad por las sanciones que aplique a los trabajadores a petición del SINDICATO.

VIGESIMA CUARTA.- El FIDEICOMISO se obliga a cubrir las vacantes o puestos de nueva creación que sean sindicalizados con trabajadores propuestos por el SINDICATO, siempre y cuando éstos cubran los requisitos previstos en las descripciones de puesto. Para ello, el FIDEICOMISO deberá solicitar el personal que sea requerido directamente al SINDICATO y éste, en un lapso no mayor de 6 días hábiles deberá proporcionarlo, pero si no lo hiciera así, el FIDEICOMISO estará en libertad de contratarlo por su cuenta, y si en los siguientes 6 días hábiles no lo cubriera el FIDEICOMISO, entrará en vigor la misma cláusula, para que el SINDICATO trate de cubrirlo dentro de los 6 días siguientes. Si finalmente fuera el FIDEICOMISO quien con trate ese trabajador, deberá enviarlo de inmediato al SINDICATO para su afiliación.

VIGESIMA QUINTA.- El FIDEICOMISO se obliga a descontar de los salarios de los trabajadores, previo consentimiento de los mismos, las cuotas sindicales que el SINDICATO le indique, ya sean éstas de carácter ordinario o extraordinario, quedando entendido que por este servicio no cobrará cantidad alguna.

*Comité Ejecutivo Seccional*

VIGESIMA SESTA.- El FIDEICOMISO y SINDICATO convienen en sujetarse a los programas de Capacitación y Adiestramiento que al respecto apruebe la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Ambas partes convienen en que el cumplimiento de la obligación de Capacitación y Adiestramiento se ejecutará en forma tal que no interfiera con las labores del FIDEICOMISO y que tampoco peligran los bienes de éste.

VIGESIMA SEPTIMA.- FIDEICOMISO y SINDICATO convienen en que la titularidad del presente Contrato Colectivo de Trabajo corresponde al Comité Ejecutivo Nacional a través del Comité Ejecutivo Seccional del SINDICATO.

La revisión del contrato sólo podrá ser solicitada por el Comité Ejecutivo Nacional a través del Comité Ejecutivo Seccional.

~~VIGESIMA OCTAVA~~

~~VIGESIMA OCTAVA.- Las partes contratantes convienen en formular, discutir y aprobar un Reglamento Interior de Trabajo, que normará las actividades de los trabajadores del FIDEICOMISO.~~

Enteradas las partes del alcance, contenido y fuerza legal del presente contrato, lo firman de conformidad a los veintisiete días del mes de enero de mil novecientos ochenta y cuatro, por triplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes y otro para su depósito ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Firma de...

POR EL SINDICATO NAL. DE TRAB.  
DE LA INDUSTRIA LACTEA.

LIC. RAFAEL PINEDA SERVIC.

ARTURO VENEZAS., *C. Vargas*

JUAN CASASOLA., *Juan Casasola*

ELIZABETH., *Elizabeth*

JOSE AGUILAR., *Jose Aguilera*

JAROLCE LOPEZ., *Jarolce Lopez*

ELIZABETH., *Elizabeth*

FIDEICOMISO FONDO DEL PROGRAMA  
DESENVOLUPACION DE LAS EXPLOR.  
TAJONES LEONERAS DEL S.C.  
LIC. CARIC., ROBERTO SUZ M.  
ALCON...



SECRETARIA AUXILIAR D HUELGAS.  
EXP. NUM. III-7469/83  
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA LACTEA, SIMILARES Y CONEXOS  
DE LA R.M.

VS  
FIDEICOMISO FONDO DEL PROGRAMA DESCENTRALI-  
ZACION DE LAS EXPLOTACIONES LECHERAS DEL DF.

SECRETARIA FEDERAL DE  
PROTECCION Y DEFENSA  
SECRETARIA AUXILIAR  
DE HUELGAS

en la Ciudad de México, Distrito Federal, siendolas doce horas -  
del día cinco de enero de mil novecientos ochenta y cuatro, día  
y hora señalados para la celebración de la audiencia de concilia-  
ción, comparecieron por el sindicato emplazante el C. FIDELBERTO  
ALCOCER BARRERA y LIC. EMILIO ALPARO LOPEZ en su caracter de  
—medice cuya personalidad se tiene debidamente acreditada en el  
—expediente citado al rubro, por la empresa emplazada comparece  
—su apoderado LIC. MARIO ALBERTO RODRIGUEZ MARTINEZ, quien acre-  
—dita su personalidad en términos de la copia certificada del  
—testimonionotarial No. 568 de fecha 8 de Junio de 1981 otorgado  
—ante la Fe del Notario Publico No. 7 del Distrito Judicial de la  
—chuca con residencia en Tizayuca Hgo., señor Lic. Francisco Ja-  
—vier Mazoy Curi.  
—Asimismo comparece el C. LIC. JAVIER PINEDA CERINO en su carac-  
—ter de Secretario General del sindicato emplazante.  
—ESTANDO LEGALMENTE INTEGRADA LA JUNTA Y ADHERTA LA AUDIENCIA SE-  
—CONCORDIO EL USO DE LA PALABRA LOS COMARECIENTES MANIFIESTAN:  
—que en virtud de que ha llegado a un arreglo para la firma del  
—Contrato Colectivo que se demanda en el presente emplazamiento  
—empresa, y siendo ya concluidas las firmas dicho contrato colectivo  
—de trabajo que regula las relaciones laborales de ambos a partir  
—del día veintidós del presente mes y siendo depositado ante la  
—autoridad laboral el mismo día, este documento contendrá las presta-  
—ciones y el Tabulador, que se encuentra vigente y que rige las re-  
—laciones laborales en el Fideicomiso Fondo del Programa Descentrali-  
—zación de las Explotaciones Lecheras del Distrito Federal en  
—este documento se establecerá la fecha en que será revisada tanto  
—Tabulador como prestaciones que devengan actualmente los trabaja-  
—dores que prestan sus servicios en dicha empresa así tambien con-  
—vienen ambas partes que a partir de esta fecha quedan comisionados  
—las siguientes personas; que participaran en las negociaciones de  
—la elaboración del Contrato Colectivo de Trabajo mismas que goza-  
—ran de licencia y salario íntegro hasta en tanto se firme el cita-  
—do documento; siendo estas: ARTURO VELAZQUEZ, PER ANNO COMDE, JUAN-  
—CARLOS TALAMIA, ELISIO RESENDIZ, LUIS FELIPE AGUILAR, CARLOS LOPEZ Y  
—FIDELBERTO ALCOCER, por lo que se refiere a la fecha de revisión  
—del Contrato Colectivo de Trabajo se señala que su vigencia será  
—retroactiva en todas y cada una de sus partes a partir del PRIME-  
—RO DE FEBRO DEL PRESENTE MES así tambien convienen ambas partes  
—que a partir de la fecha los prestados personales que otorgue la  
—empresa emplazada al personal sindicalizado lo hará por conducto  
—de la Comisión negociadora. Ambas partes convienen que la comisión  
—negociadora y los Representantes de la empresa se reunirán a par-  
—tir del día NUEVE DEL PRESENTE MES para iniciar las pláticas a ten-  
—dientes a elaborar el CONTRATO Colectivo de Trabajo

5/1/44

que registra las relaciones laborales entre ambos, así también -  
 el período de prueba hasta el DIA VEINTISIETE DEL PRESENTE.  
 HASTA LAS VEINTICUATRO HORAS para que estalle a partir de este  
 momento el movimiento huelguístico si es que noson satisfechas -  
 las prestaciones se dice las peticiones de firma de contrato y de  
 positadoel mismo el día veintisiete del presente mes como se con-  
 vino en estas diferencias.-----  
 LA JUNTA ACUERDA.- Por celebrada la presente audiencia de Concilia-  
 ción con la comparecencia de ambas partes, por formuladas sus ma-  
 nifestaciones para todos los efectos legales a que haya lugar.-  
 Se tiene por reconocida la personalidad del Lic. Mario Alberto -  
 Rodríguez Martínez en su carácter de apoderado de la empresa ca-  
 plazada, personalidad que acredita en términos del instrumento -  
 notarial No. 568 pasado ante la Fe del Notario Público No. 7 del  
 Distrito Judicial de Tachuca con residencia en Tizayuca, Hgo. -  
 se tiene por prorrogado el período de prueba hasta las VEINTI-  
 CUATRO HORAS D L DIA VEINTISIETE DE ENERO DEL AÑO EN CURSO.-NOTI-  
 FICARSE.- Lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que in-  
 tegrar la Junta Especial Número Dieciséis de la Federal de Conci-  
 liación y Arbitraje.- Del anterior acuerdo quedan notificados los  
 comparecientes quienes firman al margen para constancia.-NOY FE.

MLFC/efg.



COMISION DE CONCILIACION  
27/XII/83

187

SECRETARIA AUXILIAR DE HUELGAS  
EXPEDIENTE No. XII- 7469/83  
SIND. NAL. DE TRAB. DE LA IND.  
LACTEA SIM. Y COREXOS R.M.

VS.  
FIDEICOMISO FONDO DEL PROGRAMA  
DESCENTRALIZACION DE LAS EXPLO  
TACIONES LECHERAS DEL D.F.

En la ciudad de México, Distrito Federal, siendo las NUEVE --  
HORAS TREINTA MINUTOS DEL DIA VEINTISIETE DE DICIEMBRE DE MIL  
NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES, día y hora señalados para la cele-  
bración de la audiencia de Conciliación, comparecen por el Sí-  
ndicato emplazante comparecen los señores Carlos Gallegos  
García, Felipe Aguilar Sánchez y Lic. Emilio Alfaro López --  
cuya personalidad se encuentra debidamente acreditada en el --  
expediente citado al rubro no así persona alguna por la empre-  
sa emplazada. -----

ABIERTA LA AUDIENCIA POR EL C. AUXILIAR, en uso de la palabra  
el Sindicato emplazante dijo: Que en virtud de que a la fecha  
no ha sido debidamente notificada ninguna de las partes, soli-  
citamos se fije nueva fecha y hora para continuar la presen-  
te audiencia de Conciliación a efecto de que se firme el Con-  
trato Colectivo de Trabajo que solicitamos en nuestro emplaza-  
miento de fecha trece de diciembre del presente año, con la --  
emplazada Fideicomiso Fondo del Programa Descentralización  
de las Explotaciones Lechera del D.F., por lo anteriormente ex-  
puesto solicitamos que se notifique en tiempo y forma como ya  
se manifestó en un principio a la emplazada a efecto de que --  
corra el término de prehuella que marca la Ley y podamos ejer-  
citar nuestro derecho de huelga en caso de que la empresa em-  
plazada no acceda a nuestros planteamientos. -----

LA JUNTA ACUERDA: Por hechas las manifestaciones de los com-  
parecientes por forma, se dice, para todos los efectos lega-  
les a que haya lugar.- Como lo solicita el Sindicato emplazan-  
te se comisiona al C. Actuario adscrito a esta H. Secretaría  
a efecto de que notifique a la empresa Fideicomiso Fondo del  
Programa Descentralización de las Explotaciones Lechera del  
D.F., en el domicilio que señala en el pliego de peticiones --  
señalándose para que tenga verificativo la audiencia de Conci-  
liación las DOCE HORAS DEL DIA CINCO DENEERO DE MIL NOVECIE-  
TOS OCHENTA Y CUATRO, quedando apercibidas las partes en tér-  
minos de los artículos 926, 927 y 935 de la Ley Federal del  
Trabajo, se hace del conocimiento del actuario que deberá co-  
rrer traslado con el pliego de peticiones así como de los --  
acuerdos anteriores y del presente proveído.- NOTIFIQUESE --  
lo proveyeron y firman los CC. Miembros que integran la Junta  
Especial No. DIECISEIS de esta Federal de Conciliación y Ar-  
bitraje.- Del anterior acuerdo quedan notificados los compare-  
cientes quienes para constancia firman al margen.- DOY FE. --

A C T U A R I O .

MERG'ne

13/11/84



DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DEL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES. 189

SECCION:

NUMERO DEL OFICIO EXPEDIENTE:

*Conciliación*



DEL TRABAJO SOCIAL

En la ciudad de México, Distrito Federal, siendo las dieciseis -- horas con treinta y cinco minutos del día trece de abril de mil -- novecientos ochenta y cuatro, comparecieron ante esta Secretaría los CC Licenciados Fernando Zertuche Muñoz, Subsecretario "A" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Emilio Gómez Vives Director General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores; Carlos GUERRÁN Araujo, Subdirector de Conciliación; Fernando Caballero Rangel, Funcionario Conciliador de la propia dependencia, y en representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LACTEA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, los señores: Lic. Javier Pineda Surino, en su calidad de Secretario General y los CC. Filiberto Alcocer Barreda, Arturo Venegas Martínez, Eliseo Resendiz M., Luis Felipe Aguilar, y Juan Castañeda, en su calidad de Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Trabajo, Secretario de Finanzas, Secretario de Prensa y Propaganda respectivamente, así como los CC Carlos López F. Fidel Rodríguez C., Jesús Soto C., Enrique Reyes H., Sergio Mata G., Marcelino Sosa Ch., José Chávez G., Ariel Saldivar, Armando Gutiérrez y Moisés Corona, todos ellos miembros de la Comisión Revisora de la Sección 15 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Lactea, Similares y Conexos de la F.M. (PRODEL), y por la empresa denominada FIDEICOMISO (FONDO DEL PROGRAMA DESCENTRALIZACION DE LAS EXPLOTACIONES LACTEAS DEL DISTRITO FEDERAL), representada por los CC LEO Coronato Austria Rodríguez, Miguel Ángel Godínez R., y Ramón Nava Moreno, en su calidad de Gerente Administrativo, Subgerente de Recursos Humanos, y Subgerente de Servicios Generales y Control de Vehículos respectivamente de la Fideicomiso, y dijeron que como resultado de las pláticas Conciliatorias han llegado a un acuerdo conciliatorio al tenor de las siguientes:

-----C L A U S U L A S-----

- PRIMERA.- Las partes se reconocen mutuamente la personalidad con que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar.
- SEGUNDA.- Las partes están conformes en que el Contrato Firmado entre empresa y sindicato el día veintisiete del mes de enero de mil novecientos ochenta y cuatro y que se encuentra debidamente depositado ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sigue vigente en todo su clausulado el cual solo se verá modificado conforme a los treinta y ocho anexos que se adjuntan al presente convenio y que están debidamente firmados por las partes que intervienen en el presente conflicto.
- TERCERA.- La empresa se obliga a aumentar el tabulador que rigen las relaciones en un 31% (Treinta y uno por ciento), que será retroactivo a partir del primero de enero del presente año y que esta parte será entregada a los trabajadores del día treinta de abril de mil novecientos ochenta y cuatro.

*13/11/84*

*13/11/84*

*13/11/84*



DEL TRABAJO  
Y  
DEL SOCIAL

DEPENDENCIA

SECCION

NUMERO DEL OFICIO  
EXPEDIENTE:

189

- 2 -

13/IV/84

ART. - Ambas partes convienen en depositar ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el presente convenio que entrará en vigencia a partir del día quince de Los Corrientes y que será revisable conforme a lo que marca el artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo a los efectos del día veinte de marzo de mil novecientos ochenta y cinco.

ART. - El sindicato en su virtud de haber llegado a un arreglo conciliatorio se desista en su perjuicio del emplazamiento a huelga que te tiene en contra del Fideicomiso (Fondo del Programa Descentralización) de las Explotaciones Lucheras del Distrito Federal) con número de expediente III/785-84 en la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

ART. - Ambas partes se obligan a ratificar el presente convenio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que surta efectos legales inherentes a un laudo ejecutorio, una vez que el mismo que las partes han llegado a un acuerdo.

ART. - En virtud de no formar parte del clausulado del contrato negociado tenemos que el Fideicomiso otorgará por este año 55 shorts, 55 casacas y 55 pares de medias de tipo deportivo para equipos deportivos de Fútbol, así mismo la empresa se obliga a gestionar becas ante la Secretaría de Educación Pública y ante el Instituto Politécnico Nacional para los trabajadores e hijos de los trabajadores, también otorgará cuatro horas a la semana a los Delegados Sindicales siempre y cuando no afecten la operación y cuenten con el permiso previo de su jefe inmediato.

ART. - La empresa se obliga a no ejercer represalias con los trabajadores de confianza que simpatizan con el sindicato y así mismo, los trabajadores se obligan a no realizar actos en perjuicio del Fideicomiso y a manifestar sus inquietudes por la vía conciliatoria.

ART. - Los contenidos que fue por las partes el presente convenio e impuestas de su contenido manifestaron su entera y lisa conformidad con el mismo firmándolo como expresión de sus respectivas voluntades.

EL SUBSECRETARIO "A"

EL DIRECTOR GENERAL DEL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES

LIC. FERNANDO ZENTUQUE MUÑOZ

LIC. JULIO CARLOS VIVEL

EL SUBDIRECTOR DE CONCILIACION

EL FUNCIONARIO CONCILIADOR

LIC. GILBERTO GUERRA ARAUJO

LIC. FERNANDO CAVALLERO FANGEL

FIN

*[Handwritten signature]*



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
DIVISION SOCIAL

DIRECCION GENERAL DEL CUERPO DE  
FUNCIONARIOS CONCILIADORES

DEPENDENCIA

SECCION

NUMERO DEL OFICIO

EXPEDIENTE

SECRETARIA DEL TRABAJO  
DIRECCION GENERAL DEL CUERPO DE  
FUNCIONARIOS CONCILIADORES

*José S. Rodríguez*

*14*

*15*

*Quintero*

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las veintitrés horas

con cincuenta minutos del día veinte de marzo de mil novecientos ochenta y cinco, comparecen ante los CC. Lics. Fernando Zertuche Muñoz, Subsecretario "A" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Emilio Gómez Vives, Director General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, Curardo Guzman Araujo, Subdirector, Raul Olivares Vionet, Funcionario Conciliador de la

propia Dependencia, por una parte y en representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LACTEA SIMILARES Y CONEXOS DE LA R.M. SECCION "15", los señores: Licenciado Javier Pineda Serino, en su carácter de Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional así como los señores Arturo Venegas Martínez, Secretario General Seccional, Filiberto Alcocer Barrera, Secretario de Organización, Luis Felipe Aguilar Sánchez, Secretario de Trabajo, Juan Castañeda Sánchez, Secretario de Finanzas, Eliseo Resendiz Martínez, Secretario de Prensa y Propaganda, y como miembros de la Comisión Negociadora, los señores: Emiliano Hernández Torres, Salvador García Chávez, Víctor González Cruz, Leopoldo Peña Cruz, Fidel Rodríguez Cervantes, Rolando Hernández Copce, Héctor Herrera Araujo, Miguel Barbosa, Héctor Moreno Torres, Alfredo Arista, Víctor Quezada, Carlos López y Moisés Corona y por la otra parte BANCO DE CREDITO RURAL, S.A. En su carácter de

Institución Fiduciaria en el Fideicomiso " FONDO DEL PROGRAMA DESCENTRALIZACION DE LAS EXPLOTACIONES LECHERAS DEL DISTRITO FEDERAL" Los señores Roberto Valente Morales Ramírez, en su carácter de Representante Legal de la Institución beneficiada, manifiestan que toda vez que han llegado a un arreglo conciliatorio dentro del presente conflicto, las partes se someten al contenido y obligatoriedad de las siguientes; antecedentes y cláusulas: - - -

----- A N T E C E D E N T E S -----

1.- El Fideicomiso y el Sindicato declaran que las relaciones de trabajo entre el fideicomiso y los trabajadores sindicalizados, se rigen por el contrato colectivo de trabajo que ambas partes han suscrito con fecha veintinueve de enero de mil novecientos ochenta y cuatro y el trece de abril del mismo año, documentos que han sido depositados oportunamente ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2. El sindicato por su parte manifiesta que presentó en tiempo y forma pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, en contra del fideicomiso con el objeto de obtener la revisión en su aspecto salarial del contrato colectivo de trabajo referido en el antecedente anterior, con fecha

3.- Las partes manifiestan que como resultado de las pláticas conciliatorias que han venido realizando para la resolución del presente conflicto laboral y que se tramita ante la H. Secretaría Auxiliar de Huelgas bajo el número de expediente 501/85, suscriben el presente convenio al tenor de las siguientes:

----- C L A U S U L A S -----

PRIMERA.- Las partes se reconocen en este acto mutuamente para todas las efectos legales a que haya lugar la personalidad con que comparecen.

*Quintero*

f...  
T...



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
REVISIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DEL CUERPO DE  
DEPENDIENTES Y FUNCIONARIOS CONCILIADORES

SECCION

NUMERO DEL OFICIO

DEFINIENTE

- 2 -

1 PE  
SECRETARÍA DEL CUERPO DE  
DEPENDIENTES Y FUNCIONARIOS CONCILIADORES

ASUNTO

SEGUNDA.- El Fideicomiso y el Sindicato, dan por revisado en su aspecto salarial, el cuerpo normativo que regula las relaciones colectivas entre el Fideicomiso y sus trabajadores sindicalizados, y que se ha señalado en antecedentes, en los términos del Artículo 395 bis de la Ley Federal del Trabajo, obligándose el fideicomiso a incrementar en un 30% (TREINTA POR CIENTO) los salarios de los trabajadores sindicalizados por cuatrimería, de acuerdo al tabulador definitivo, contenido en el documento IS-15-20/051 (0512) de fecha 21 de diciembre de 1954, y que fue depositado por las partes ante la autoridad laboral el 26 del mismo mes y año, de tal manera que las diferencias que por tal concepto surjan en favor de los trabajadores una vez considerados los aumentos que hayan tenido en el transcurso de este año y que se encuentran comprendidos en todo caso dentro del 30% del incremento acordado, se pagarán a más tardar el día veintinueve de marzo del presente año. Dicho incremento será retroactivo al primero de enero del presente año.

TERCERA.- El fideicomiso y el sindicato convienen en llevar a cabo un análisis de los sueldos de las plazas de un mismo puesto, y en el caso de que existan diferencias, el primero procederá a subsanarlas, para lo cual se tomará como base el tabulador definitivo que se menciona en la cláusula anterior; este análisis se realizará en un plazo que no excederá del 30 de abril de 1955. El fideicomiso cubrirá las diferencias de salarios que por tales motivos surgieran en favor de los trabajadores en forma retroactiva al primero de enero del año en curso. Ambas partes se obligan a informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el estado de avance del análisis citado, en un término de 15 días hábiles a partir de esta fecha.

CUARTA.- Por única ocasión y en forma extraordinaria, sin ser período de revisión integral del contrato colectivo de trabajo, el fideicomiso se compromete a adicional a las prestaciones de los trabajadores lo siguiente:

a) Pago de 7 días tabulador por concepto de aguinaldo, de tal suerte que junto con los 40 días establecidos en la CLÁUSULA DECIMA SEXTA del contrato colectivo de trabajo, los trabajadores disfrutarán de 47 días en los términos y condiciones de proporcionalidad estipulados en dicha cláusula;

b).- El fideicomiso otorgará a los trabajadores, por concepto de Despensa la cantidad de \$3,000.00 (CUATRE MIL PESOS), adicional a la cantidad anual estipulada en la CLÁUSULA VIGESIMA NOVENA del CONTRATO COLECTIVO, de tal suerte que los dos pagos ahí señalados se incrementarán en \$2,000.00 (DOS MIL PESOS) cada uno en el año; c) El fideicomiso otorgará directamente a los trabajadores sindicalizados en activo el 15 de diciembre de cada año, la cantidad de \$1,000.00 (UN MIL PESOS), como apoyo al festivo de fin de año, dentro de la primera quincena de ese mes; d) El fideicomiso otorgará al sindicato en forma adicional a lo pactado en la CLÁUSULA CUARAGENTA TERCERA del contrato colectivo, en las mismas condiciones y para los mismos efectos, la cantidad de \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS). Por lo que para dicho concepto entregará un total de \$69,000.00 (SESENTOS MIL PESOS) en el año.

*[Handwritten signature]*



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
 REVISIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DEL CUERPO DE  
 FUNCIONARIOS CONCILIADORES 192

SECCION

NUMERO DEL OFICIO

EXPEDIENTE

- 3 -

\*QUINTA.- Que con referencia a la cláusula tercera las partes acuerdan que la nivelación de sueldos no sea menor de 200 plazas autorizadas y en cuanto al aumento del 30% (TREINTA POR CIENTO) ya señalado, éste se aplicará sobre los salarios ya nivelados.

\*SEXTA.- La comisión que verifican los trabajadores de ventas del centro de distribución será incrementada en un 30% (TREINTA POR CIENTO) sobre la comisión vigente a diciembre de 1964 y sus efectos se aplicarán retroactivamente al primero de enero del presente año. Se establecen como sueldos de garantía para los vendedores la cantidad de \$40,000.00 (CUARENTA MIL QUATROCIENTOS PESOS) y para los auxiliares de venta la cantidad de \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS). La Comisión que obtengan los trabajadores sufrirá sus efectos a partir de la venta de ocho mil novecientos litros para detallistas y mil novecientos cincuenta y seis litros para domicilio. Para estos trabajadores se tomará como base para el pago del aguinaldo el mejor mes de venta del año.

\*SEPTIMA.- El fideicomiso y sindicato se obligan a realizar la última revisión inferior del contrato colectivo de trabajo el 25 de enero de 1966, en función a que hasta esa fecha se autoriza el presupuesto para esta institución por la Secretaría de Programación y Presupuesto.

\*OCTAVA.- El sindicato se desiste en este momento del pliego de peticiones con estallamiento a huelga planteado en contra del fideicomiso con fecha 13 de febrero del presente año. No reservándose en consecuencia derecho alguno ni acción que ejercitar por tal concepto en contra del fideicomiso.

\*NOVENA.- Ambas partes solicitan atentamente a esta N. Junta tenga a bien aprobar el presente convenio en todas y cada una de sus partes por no contener cláusula contraria a derecho, a la moral o a las buenas costumbres debiéndole otorgar los efectos inherentes a un laudo debidamente ejecutoriado mandándose el presente expediente al archivo como asunto total y definitivo ante concluido por carecer de materia.

- - - Leído que fue por las partes el presente convenio e insuestras del contenido y alcance legal de sus cláusulas, manifestaron su entera y libre conformidad con el mismo firmando como expresión de sus respectivas voluntades.

SUBSECRETARIO "A"

DIRECTOR GENERAL DEL CUERPO DE  
 FUNCIONARIOS CONCILIADORES

LIC. FERNANDO ZEPEDA VARELA

LIC. EMILIO GOMEZ VIVES

EL SUBDIRECTOR

FUNCIONARIO CONCILIADOR

LIC. ENRIQUE GÓMEZ ARAUJO

LIC. RAFAEL GÓMEZ VIVES

'31c

28/11/85

J. Velazquez

En la Ciudad de México, Secretaría Federal, siendo las veinte horas con cuarenta minutos del día veintiocho de noviembre del presente año, se reunió ante los señores, Lic. Fernando Cortés de la Cruz, Subsecretario "A" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Lic. César Lázaro, Coordinador General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, Lic. Víctor Zamora, Secretario de Planeación, Lic. Alfonso Martínez, Funcionario Conciliador de la Banca Central de México, por una parte y en representación de la Banca Central de México, Lic. Antonio Herrera y Sánchez de la Banca Nacional de Crédito Rural, Lic. Javier Sánchez Lariño, en su carácter de Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, Lic. Emilio Alfaro López, Agente de la Banca Central de México, así como los señores Arturo Sánchez Martínez, Secretario General, Lic. Hilario López Herrera, Secretario de Organización, Lic. Felipe Aguilar Sánchez, Secretario de Trabajo, y por el Banco Nacional de Crédito Rural, S.A., en su carácter de Institución Fiduciaria del Gobierno Federal en el Fideicomiso "Banco Nacional de Crédito Rural de la Banca Central de México" los señores Lic. Luis Vicente Scherwinski Spang, Lic. José Luis Castillo Herrera, Lic. Antonio Arco Herrera y Lic. Roberto Valente Morales Ramírez, en su carácter de Jefe de Fideicomiso Especial, Coordinador Ejecutivo, Gerente Administrativo y Gerente de Asuntos Jurídicos, respectivamente, y manifestaron que atendiendo a la recomendación del Consejo del Trabajo y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y con fundamento en la autorización emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, misma que fue consentida por el titular de la Coordinación General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el Subsecretario de la Banca Nacional de la UNCF, y a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, han convenido emitir un ajuste salarial para la cantidad de \$5,724.00 (Cinco mil setecientos cuarenta y cuatro pesos 00/100) anuales, conforme a los siguientes:

CLASIFICACIÓN:

PRIMERA.- Institución y Sindicato se reconocen mutuamente la personalidad con que se ostentan, para todos los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA.- Fideicomiso y Sindicato están de acuerdo en aplicar un ajuste salarial de \$5,724.00 mensuales a los trabajadores del Sindicato a partir del día quince de julio del presente año, y que se pagará a los trabajadores que cobren normalmente el día doce de julio de 1985, y a los que cobren quincenalmente se les pagará el día quince de julio del mismo año. La inteligencia de que a los trabajadores que se les haya pagado el ajuste contenido en la resolución que revoca los salarios mínimos fijados desde el

Hoja 5

11/11/85



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SECCION MESA NUMERO DEL OFICIO EXPEDIENTE

ASUNTO:

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DIRECCION DEL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONDUCTORES

Primero de enero de 1935, publicando en el diario oficial de la Federación el tres de junio del presente año, declarando asimismo la vigencia de la cifra que resulta de la suma de \$5,774.00 mensuales, para lo cual, en el caso de los trabajadores de base de oficio el salario vigente...

Para el caso del personal de ventas que obra por comisión, adscrito al Centro de explotación de leche forestal, el incremento de \$5,774.00 (cinco mil setecientos setenta y cuatro pesos con 00/100 centavos), será incorporado al sueldo de categoría vigente...

Los puntos arriba de recordo en sus el ajuste se aplican a la cifra que resulta de la suma de los salarios y los rines que se pactan, a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, considerando los cambios del trabajo con los del capital...

El presente convenio se aplica a partir de la fecha de su publicación en el diario oficial de la Federación y Previsión Social...

Los puntos arriba de recordo en sus el ajuste se aplican a la cifra que resulta de la suma de los salarios y los rines que se pactan, a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, considerando los cambios del trabajo con los del capital...

Subsecretario de Trabajo y Previsión Social

Lic. Fernando Bertuola y Lic. Emilio Sosa Tivero

Subsecretario

Lic. Victor...

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DIRECCION DEL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONDUCTORES

Handwritten signature: J. Caballero

AL SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LOS DATOS CONTIENEN EL VALOR DEL ANUO SUPERIOR...





SECRETARÍA DEL TRABAJO  
PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: COORDINACIÓN GENERAL DEL CUERPO  
DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES

195

SECCIÓN:  
MESA:  
NUMERO DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO:

--- En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las trece horas del día veintisiete de febrero de mil novecientos ochenta y siete, comparecieron ante los CC. Lics. Emilio Gómez, Vives, Coordinador General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Héctor Rafael Zamora Pozos, Subdirector y Guillermo Roca Santoscoy, Funcionario Conciliador de la propia Dependencia, por una parte y en representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LACTEA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, los señores, Lic. Javier Pineda Serio, Arturo Venegas Martínez, Filiberto Alcocer Barrera, en su calidad de Secretario General del Sindicato Nacional, Secretario General de la Sección 15 del mismo, Secretario de Organización, así como los CC. Sergio Mata García, Manuel León Arcos, Leopoldo Peña, Salvador García, Cipriano Bobadilla, Reynaldo Cruz, Alfonso Chavez, Alicia Alarcón, Isidro Santana, Oracio Alfaro, David Cervantes, Juan Francisco Ortiz, Ubaldo Mondragón, Gerardo Hernández, y Carlos López y por la empresa denominada BANCO NACIONAL DE CREDITO RURAL, S.N.C., - FIDUCIARIA DEL GOBIERNO FEDERAL EN EL FIDEICOMISO "FONDO DEL PROGRAMA DESCENTRALIZACION DE LAS EXPLOTACIONES LECHERAS DEL DISTRITO FEDERAL" los CC. Ing. José Luis Castillo Herrera, Coordinador Ejecutivo, Lic. Arturo Villa Bernal, Gerente de Finanzas y Administración, Lic. Antonio Prior Torres, Gerente Administrativo, Lic. Roberto Valente Morales Ramírez, Gerente de Asuntos Jurídicos, Lic. Martha Beatriz Berthaud, Subgerente de Recursos Humanos, Lic. Francisco Balderas Carreón Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, Lic. Jorge Valentín Castro, Apoderado de la Unidad Jurídica de la Subdirección General Fiduciaria Lic. Jesús Cantú Esparza, Asesor de la Subdirección General Fiduciaria, quienes manifestaron: Que como resultado de las pláticas conciliatorias que han venido celebrando ante esta Coordinación con motivo del emplazamiento a huelga por revisión anual salarial han llegado a un acuerdo que viene a formalizarse mediante el convenio que sujetan al tenor de las siguientes:-----

C L A U S U L A S:-----

- PRIMERA: Ambas partes se reconocen la personalidad con la que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar.-----
- SEGUNDA: Las partes convienen que para dar solución al presente conflicto colectivo con no. de expediente III-7958/86 que se tramita ante la Junta Especial no. 16 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría Auxiliar de Huelgas han acordado que el Fideicomiso otorgue un incremento salarial a los trabajadores miembros del sindicato, conforme al tabulador que se adjunta, dicho incremento se aplicará a los sueldos que se encontraban vige-

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and the text "C.G. 2".



DEPENDENCIA COORDINACION GENERAL DEL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES 196

SECCION MESA NUMERO DEL OFICIO EXPEDIENTE

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ASUNTO: - 2 -

tes al día treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y seis.

--- TERCERA: Las partes están de acuerdo en que el incremento mencionado en la cláusula anterior se aplicará con retroactividad al día primero de enero de 1987, y será cubierto el día veintisiete de febrero del presente año, en la inteligencia que aquellos trabajadores que hayan recibido ajustes salariales con motivo de los incrementos a los salarios mínimos generales y profesionales, decretados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y siete Únicamente recibirán la diferencia que resulte de aplicar este incremento.

--- CUARTA: El Sindicato en este acto se desiste a su entero perjuicio del pliego de peticiones que con emplazamiento a huelga notificó al Fideicomiso con fecha 21 de diciembre de 1986 y que se tramita con el no. de expediente mencionado en la cláusula segunda del presente convenio.

--- QUINTA: Las partes se obligan a ratificar el presente convenio ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, autorizando en este acto por el sindicato a los CC. Lic. Emilio Alfaro López y Daniel Arevalo y por el Fideicomiso a los CC. Gustavo Delgado Carvajal, José Luis Sanchez Flores y Lic. Jesús Cantó -- Esparza.

Leído que fue por las partes el presente convenio e impuestas del contenido y alcance legal de sus partes, manifestaron su entera y lisa conformidad con el mismo, firmando como expresión de sus respectivas voluntades.

EL C. COORDINADOR GENERAL EL C. SUBDIRECTOR  
LIC. EMILIO GOMEZ VIVES SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
LIC. HECTOR ZAMORA POZOS



DIRECCION DEL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES  
EL C. FUNCIONARIO CONCILIADOR  
LIC. GUILLERMÓ ROCA SANTOSCOY

lmp

SECRETARIA AUXILIAR DE H. ERRE.  
CAPEDIN NÚM. 04 III-A-1279/87.  
SIAD Y EL TALLER DE ELECTRICIDAD, S. R. L.  
Y CONEJO DE LA R.M.

VIDE LOS TERCEROS Y CUARTOS PAGOS DE LA --  
DESCENTRALIZACION DE LAS CONTRATACIONES --  
LEONARDO DEL DISTRITO FEDERAL.

En la ciudad de México, Distrito Federal, siendo las diez horas del día veintuna de abril de mil novecientos ochenta y siete, día y hora señalados para la audiencia de Conciliación, comparecieron, por el sindicato emplazante su secretario General nacional Arturo Venegas Martínez, así como los aros, Gilberto Alcocer Barrera en su carácter de aros, de Organización Seccional y Luis Felipe Aguilar en su carácter de aros, de Trabajo Seccional, acompañados de su apoderado legal lic. Emilio Alfaro López, personalidad que tienen debidamente reconocida en el expediente donde se actúa y por la emplazada comparecieron el Lic. Roberto Vicente Morales Ramírez y los aros, José Luis Sánchez Flores, con el carácter de apoderados y representantes legales de la misma, personalidad que acreditan en los términos del testimonio notarial cuya copia certificada obra en autos, de fecha 3 de septiembre de 1986 y con número 5337 pasado ante la fe pública del Notario Número 1 del Distrito de Apan, Hgo., Lic. Francisco Javier Mazoy Kuri.

ESTANDO LEGALMENTE INTEGRADA LA JUNTA Y ABIERTA LA SESION POR EL C. AUXILIAR, EN USO DE LA PALABRA LOS COMPROBANTES DITERON: que solicitan se quede abierta la audiencia, mientras tanto platican a fin de solucionar conciliatoriamente este conflicto.

SIENDO LAS DIEZ HORAS CON DIEZ MINUTOS DEL DIA VEINTIDOS DE ABRIL DE 1987, LOS DOMINANTES CONIET SEÑORAN: Que después de haber del brado platicado conciliatorio tendientes a la solución del presente conflicto y con la intervención de la Coordinación General del Cuerpo de Conciliadores Conciliadores, han llegado a un convenio el cual se contiene las siguientes:

PRIMERA.- Las partes se reconocen mutuamente la personalidad con que comparecen y la capacidad legal para celebrar el presente convenio.

SEGUNDA.- El fideicomiso este se acordó en incrementar el salario de los trabajadores sindicalizados en LA DISTRICION DE ELECTRICIDAD, conforme al tabulador que las partes se comprometen a exhibir con posterioridad aplicándose dicho incremento a los sueldos que se encontraban vigentes al día 31 de marzo de 1987, incremento que surtirá efectos a partir del día 1 de abril de 1987.

TERCERA.- El incremento pactado en la cláusula anterior surtirá efecto el día 1 de mayo del presente año, en la inteligencia de que los trabajadores de las Electricidades y Profesionales decretados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a partir del día 1 de abril de 1987, tal como se pacta en la diferencia que resulta de aplicar este incremento.

CUARTA.- Las partes están de acuerdo en relación con la cláusula vigésima quinta del contrato colectivo de trabajo en

*J. J. J.*

*[Handwritten signature]*

que a través de sus representantes en la Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento, respetaran los tiempos acordados para la capacitación y el fideicomiso en ningún momento dificultaran los permisos para el funcionamiento de dicho comité.

ART. 14.- En el aspecto a la cláusula vigésima séptima las partes convienen que dadas las restricciones presupuestales en la adquisición de equipos, el Fideicomiso se compromete a mantener permanentemente en condiciones de funcionamiento el equipo e instrumentos de trabajo de que dispone. La Comisión Central Mixta de Higiene y Seguridad dará su consentimiento a los programas de mantenimiento de los equipos de trabajo elaborados por los representantes de dicho comité.

ART. 15.- En relación a la cláusula cuatrecientos y primera del contrato colectivo de trabajo, el Fideicomiso se compromete a convenir con el sindicato, siempre por escrito la operación de turnos nuevos de trabajos y por ningún motivo de operará nuevos turnos sin acordarlo previamente con el sindicato.

ART. 16.- En relación a la cláusula veintidós tercera del contrato colectivo de trabajo, el Fideicomiso se compromete a respetar los territorios del dicho contrato en relación de los acuerdos personales para días económicos, agregando exclusivamente en el caso de autorización de estos que al haber del sindicato se entregue delegados sindicales y comité ejecutivo regional.

ART. 17.- En relación a la cláusula quinientos y tercera, el Fideicomiso entregará a los trabajadores sindicales que por sus funciones lo requieran, la primera dotación de uniformes de trabajo con espondientes al presente año de un plazo máximo de 8 días máximo contados a partir de la fecha del presente convenio los cuales ya han sido adquiridos.

ART. 18.- En relación a la cláusula diecinueve octava el fideicomiso procurará conservar la calidad, cantidad, y tipo de comida que ya proporciona a los trabajadores y a mantener siempre condiciones de higiene y seguridad para usuarios y empleados del servicio de comedor, sujetándose a la supervisión y recomendaciones de la Comisión Central Mixta de Higiene y Seguridad. (Se elimina la palabra "Procurará" y en su lugar queda la palabra "Mantendrá").

ART. 19.- El sindicato considera que han sido satisfactorias las peticiones de cantidad en el plazo correspondiente como motivo por el cual se desiste de su petición de dicho litigio el cual se sustana escrito de fecha 8 de abril de 1937, por lo que el carácter de materia el expediente en que se actúa solicita al archivo del mismo como asunto total y definitivamente concluido.

ART. 20.- Las partes solicitan de esta H. Junta la aprobación del presente convenio toda vez que el mismo no tiene cláusulas contrarias al derecho a la moral y a las buenas costumbres defendiendo además a las mismas a enter y pagar por el por el en todo tiempo y lugar cuando se tratara de fondo definitivamente ejecutorio.

LA H. JUNTA EJECUTIVA.- Por celebrarse la presente sesión en... las partes se reconocen mutuamente la personalidad para todos los fines legales a que hubiere lugar. Dado el convenio que antecede y que las partes lo ratifican en todos y cada uno de sus artículos y que no contiene nada contrario a las

*Albergo*

*1937*

*H*

*1/2*

...rol, a la equidad, a las buenas costumbres, ni el derecho --  
agrupada de conformidad con los artículos 33 y 939 de la Ley --  
Federal del Trabajo, condenándose a las partes a pagar --  
por el en todo tiempo y lugar como si se tratara de Liquidación --  
autorizada elevada a la categoría de Cosa Juzgada aprobada por --  
Autoridad competente.- Sírvase plantear oficio al Dpto. de Conciliación y --  
registro de Contratos Colectivos de Trabajo a efecto de --  
que se sirva agregar copia certificada del presente convenio a --  
su contrato colectivo de trabajo.- Como lo solicita el Sindicato --  
emplazante se le tiene por desistido del pliego de peticiones --  
con aviso de huelga de fecha ocho de abril del año en curso en --  
contra de la empresa denominada FERRONIERO SINDO DE LOS ANGELES --  
PRIMARILIAS DE LA ASOCIACION LABORAL DE D.F., por --  
tal motivo careciendo de mérito el presente juicio laboral, --  
se manifiesta mandar al expediente al archivo General como un --  
 asunto totalmente concluido.- AGUIRRE.- Certificada los com --  
paraciones del anterior acuerdo quienes firman el margen para --  
constancia y a calce los CC. A. presentados que integran la Junta --  
Especial Número DIECISEIS de la Federal de Conciliación y --  
Arbitraje.- DOY FE. -----

LIC. HPOC/jlcr.

RECEVO GENERAL.

CONVENIO PARA LA APLICACION DE UN INCREMENTO SALARIAL A PARTIR DEL 1º DE JULIO DE 1987, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL BANCO NACIONAL DE CREDITO RURAL, S.N.C., INSTITUCION FIDUCIARIA DEL GOBIERNO FEDERAL EN EL FIDEICOMISO "FONDO DEL PROGRAMA DESCENTRALIZACION DE LAS EXPLOTACIONES LECHERAS DEL DISTRITO FEDERAL" QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL FIDEICOMISO" REPRESENTADO POR: LIC. ARMANDO ORTIZ ROCHA, DELEGADO FIDUCIARIO ESPECIAL Y DIRECTOR GENERAL; ING. JOSE LUIS CASTILLO HERRERA, COORDINADOR EJECUTIVO; LIC. A. ARTURO VILLA BERNAL, GERENTE DE FINANZAS Y ADMINISTRACION; LIC. ANTONIO PRIOR TORRES, GERENTE ADMINISTRATIVO, LIC. MARTHA BEATRIZ BERTAUD MONTIEL, SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y; LIC. ROBERTO VALENTE MORALES RAMIREZ MORALES, GERENTE DE ASUNTOS JURIDICOS, Y POR LA OTRA EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LACTEA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA SECCION 15, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL SINDICATO", REPRESENTADO POR: LIC. JAVIER PINEDA SERINO, SECRETARIO GENERAL NACIONAL; SR. ARTURO VENEGAS MARTINEZ, SECRETARIO GENERAL DE LA SECCION 15, SR. FILIBERTO ALCOCER BARRERA, SECRETARIO DE ORGANIZACION; SR. LUIS FELIPE AGUILAR SANCHEZ, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS; SR. GEPARDO HERNANDEZ GONZALEZ, SECRETARIO DE FINANZAS; SR. ISIDRO PEREZ ESCORCEGA, SECRETARIO DE PRENSA Y PROPAGANDA; SR. PEDRO CRUZ CATARINO, SECRETARIO DE PRESTACIONES Y; SR. JUAN GASPAR CAMPOS, SECRETARIO DE RELACIONES.

Las partes que intervienen han llegado a un acuerdo que formalizan, sujetándose al tenor de las siguientes

C L A U S U L A S

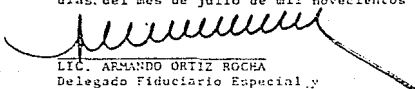
----- PRIMERA.- "EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO", por conducto de sus respectivos representantes se reconocen la personalidad con la que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar.

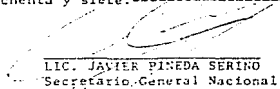
-----SEGUNDA.- Las partes convienen que "EL FIDEICOMISO" otorgue un incremento salarial a los trabajadores miembros de "EL SINDICATO", del 23% aplicado al tabulador que contiene los sueldos vigentes al 30 de junio de 1987.

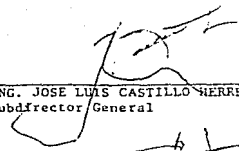
-----TERCERA.- Las partes están de acuerdo en que el incremento mencionado en la Cláusula anterior se aplicará con retroactividad al primero de julio del presente año y será cubierto el día 14 de agosto de 1987, en la inteligencia de que aquellos trabajadores que hayan recibido ajustes salariales con motivo de los incrementos a los salarios mínimos a partir del primero de julio de 1987, únicamente recibirán la diferencia que resulte de aplicar el presente incremento.

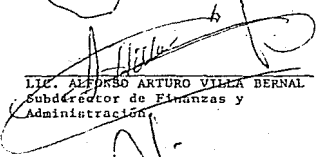
-----CUARTA.- "EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO" se obligan a ratificar el presente convenio ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

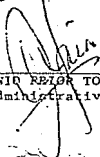
Leído que fue por las partes el presente convenio e impuestas de su contenido y alcance legal manifiestan su entera conformidad con el mismo, firmándolo como expresión de sus respectivas voluntades en las oficinas ubicadas en Hamburgo No. 31, colonia Juárez, México, Distrito Federal, a los veintitres días del mes de julio de mil novecientos ochenta y siete.

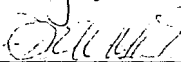
  
LIC. ARMANDO ORTIZ ROCHA  
Delegado Fiduciario Especial y  
Director General


  
LIC. JAVIER PINEDA SERINO  
Secretario General Nacional


  
 ING. JOSE LUIS CASTILLO HERRERA  
 Subdirector General

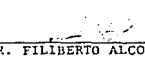
  
 LIC. ALFONSO ARTURO VILLA BERNAL  
 Subdirector de Finanzas y  
 Administración

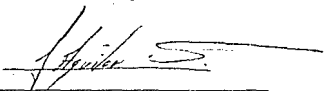
  
 LIC. ANTONIO PÉEZ TORRES  
 Gerente Administrativo.


  
 LIC. ROBERTO VALENTE MORALES RAMIREZ  
 Gerente de Asuntos Jurídicos


  
 LIC. MARTHA BEATRIZ BERTAUD MONTIEL  
 Subgerente de Recursos Humanos

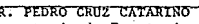
  
 SR. ARTURO VENEGAS MARTINEZ  
 Secretario General de la  
 Sección 15

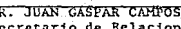
  
 SR. FILIBERTO ALCOCER BARRERA  
 Secretario de Organización

  
 SR. LUIS FELIPE AGUILAR SANCHEZ  
 Secretario de Trabajo y  
 Conflictos.

  
 SR. GERARDO HERNANDEZ GONZALEZ  
 Secretario de Finanzas.

  
 SR. ISIDRO PEREZ ESCORCEGA  
 Secretario de Prensa y  
 Propaganda.

  
 SR. PEDRO CRUZ CATARINO  
 Secretario de Prestaciones

  
 SR. JUAN GASPARGAMPOS  
 Secretario de Relaciones

CONVENIO PARA LA APLICACION DE UN INCREMENTO SALARIAL A PARTIR DEL DIA 16 DE DICIEMBRE DE 1987; QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL BANCO NACIONAL DE CREDITO RURAL, S.N.C., INSTITUCION FIDUCIARIA DEL GOBIERNO FEDERAL EN EL FIDEICOMISO "FONDO DEL PROGRAMA DESCENTRALIZACION DE LAS EXPLOTACIONES Y EMPRESAS DEL DISTRITO FEDERAL", QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL FIDEICOMISO", REPRESENTADO POR EL LICENCIADO ARMANDO ORTIZ ROCHA, DELEGADO FIDUCIARIO ESPECIAL Y DIRECTOR GENERAL; INGENIERO JOSE LUIS CASTILLO HERRERA, SUBDIRECTOR GENERAL; LICENCIADO ALFONSO ARTURO VILLA BERNAL, SUBDIRECTOR DE FINANZAS Y ADMINISTRACION; LICENCIADO ANTONIO PRIOR TORRES, GERENTE ADMINISTRATIVO; LICENCIADO ROBERTO VALENTE MORALES RAMIREZ, GERENTE DE ASUNTOS JURIDICOS; LICENCIADA MARTHA BEATRIZ BERTAUD MONTIEL, SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS; LICENCIADO FRANCISCO BALDERAS CARREON, JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES; Y, POR LA OTRA, EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LACTEA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, SECCION 15, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL SINDICATO" REPRESENTADO POR EL LICENCIADO JAVIER PINEDA SERINO, SECRETARIO GENERAL NACIONAL; SEÑOR ARTURO VENEGAS MARTINEZ, SECRETARIO GENERAL DE LA SECCION 15; SEÑOR FILIBERTO ALCOCE BARRERA, SECRETARIO DE ORGANIZACION Y SEÑOR LUIS FELIPE AGUILAR SANCHEZ, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

Las partes que intervienen han llegado a un acuerdo que formalizan, sujetándolo al tenor de las siguientes:

----- C L A U S U L A S -----

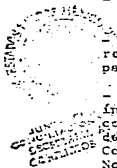
----- PRIMERA.----- "EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO", por conducto de sus respectivos representantes, se reconocen la personalidad con la que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar.-----

----- SEGUNDA.----- Las partes convienen en que "EL FIDEICOMISO" otorgue un incremento salarial a sus trabajadores del 15%, aplicado al tabulador que cubre los sueldos vigentes al 15 de diciembre de 1987, a partir del 16 de diciembre del citado año, con objeto de dar por terminado el Conflicto Colectivo que se tramita en el Expediente A-III-3772/87 de la Junta Especial No. 11 de la Junta de Conciliación y Arbitraje, Secretaría Auxiliar de Huelgas.-----

----- TERCERA.----- Las partes están de acuerdo en que el incremento mencionado en la Cláusula anterior, será cubierto el día 30 de diciembre de 1987.-----

----- CUARTA.----- "EL SINDICATO" se desiste a su perjuicio del Pliego Petitorio que con Emplazamiento a Huelga notificó el 8 de diciembre de 1987 a "EL FIDEICOMISO" por conducto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y que se tramita bajo el número de expediente mencionado en la Cláusula Segunda del presente Convenio.-----

----- QUINTA.----- "EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO", se obligan a ratificar el presente Convenio ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.







SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA COORDINACION GENERAL DEL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES.

203

SECCION.

NUMERO DEL OFICIO.

EXPEDIENTE

ASUNTO: CONVENIO

En la ciudad de México, Distrito Federal, a los veintidos (22) días del mes de enero de mil novecientos ochenta y ocho, comparecen ante los CC. Licenciados Emilio Gómez Vives, Coordinador General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Héctor Zamora Pozos, Subdirector, Francisco Luis Saenz - García, Funcionario Conciliador de la misma dependencia por una parte y en representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LACTEA, SIMILAPES Y COMEXOS DE LA R.M. los señores Licenciado Javier Pineda Serino en su carácter de Secretario General Nacional, Arturo Venegas Martínez, Secretario General Seccional, Luis Felipe Aguilar Sánchez, Secretario de Trabajo, Gerardo Hernández González, Secretario de Finanzas, Pedro Cruz Catarino, Secretario de Prestaciones, Raúl Canales García Secretario de Actas y Acuerdos, Carlos López Flores, Secretario de Educación-Filiberto Alcocer Serrera, Secretario de Organización y los señores Leopoldo Peña Cruz, Juan León Flores, Sergio Mata García, Gerardo Gutiérrez Cardas, Héctor Boreno Torres, Salvador García Chavez, Ariel Esquivar - Manuel León Arcos, Marcelino Hernández Zambrano, David Cervantes Sánchez Pedro Pérez Rodríguez, Aquileo Montoya Orozco, Pompilio Páez Cruz, y Ubaldo Mondragón Ruiz, todos con el carácter de Delegados negociadores y por la Empresa FIDUCOMISO FONDO DEL PROGRAMA DECENTRALIZACION DE LAS EXPLOTACIONES LECHERAS DEL DISTRITO FEDERAL, comparecen Licenciado Armando Ortiz Ruana, en su carácter de Delegado Fiduciario Especial y Director General, Ing. José Luis Castillo Herrera, en su carácter de Subdirector General, Lic. Alfonso Arturo Villa Bernal, Subdirector de Finanzas de Administración, Lic. Prior Torres en su carácter de Gerente Administrativo, Lic. Roberto Vaeinte Morales Ramírez en su carácter de Asuntos Jurídicos, Lic. Martina Beatriz Bertaud Montiel, en su carácter de Subgerente de Recursos Humanos, Lic. Francisco Baldras Carreón en su carácter de Jefe del Departamento de Relaciones Laborales, Ing. Leo Ignacio Polito Hernández, en su carácter de Gerente de Asistencia Técnica, Lic. Juan Hernández Garza en su carácter de Jefe de la Unidad de Apoyo a comités Técnicos y Asuntos Jurídicos Fiduciarios, Lic. René Pantoja Carrasco, en su carácter de Jefe de la Unidad de Asuntos Jurídicos Fiduciarios del Banco Nacional de Crédito Rural, S.N.C. y Lic. Jesús Cortés Espanza en su carácter de Asesor Legal, y de acuerdo a las pláticas sostenidas ante esta H. Coordinación General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores han llegado a un convenio con motivo de su Revisión de Contrato, el cual suscriben al tenor de las siguientes:

----- C L A U S U L A S -----

PRIMERA.- Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar.

*[Handwritten signatures and initials]*

T. G. N.



DEPENDENCIA COORDINACION GENERAL DEL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES

SECCION

NUMERO DEL OFICIO: EXPEDIENTE

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ASUNTO.

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a large circular stamp.

SEGUNDA.- A las cláusulas a las que no se hace mención en el presente convenio quedan vigentes en sus términos.

TERCERA.- Las partes dan por revocadas las cláusulas del contrato colectivo de trabajo cuyo texto se contiene en los 13 anexos que se adjuntan al presente convenio y que solicitan se aprueben. Al mismo caso parte del convenio y que corresponden a las cláusulas uno, dos, tres, cuatro, cinco, seis, siete, ocho, once, doce, trece, catorce, quince, dieciséis, diecisiete, dieciocho, diecinueve, veinte, veintiuno, veintidós, veintitrés, veinticuatro, veinticinco, veintiseis, veintisiete, veintiocho, veintinueve, treinta, treinta y uno, treinta y dos, treinta y tres, treinta y cuatro, treinta y cinco, treinta y seis, treinta y siete, treinta y ocho, treinta y nueve, cuarenta, cuarenta y uno, cuarenta y dos, cuarenta y tres, cuarenta y cuatro, cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho, cuarenta y nueve, cincuenta, cincuenta y uno, cincuenta y dos, cincuenta y tres, cincuenta y cuatro, cincuenta y cinco, cincuenta y seis, cincuenta y siete, cincuenta y ocho, cincuenta y nueve, sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro, sesenta y cinco, sesenta y seis, sesenta y siete, sesenta y ocho, sesenta y nueve, setenta, setenta y uno, setenta y dos, setenta y tres, setenta y cuatro, setenta y cinco, setenta y seis, setenta y siete, setenta y ocho, setenta y nueve, ochenta, ochenta y uno, ochenta y dos, ochenta y tres, ochenta y cuatro, ochenta y cinco, ochenta y seis, ochenta y siete, ochenta y ocho, ochenta y nueve, noventa, noventa y uno, noventa y dos, noventa y tres, noventa y cuatro, noventa y cinco, noventa y seis, noventa y siete, noventa y ocho, noventa y nueve, cien.

CUARTA.- La empresa este de acuerdo en incrementar el salario de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados y en base al tabulador vigente en un 10% (VEINTICINCO POR CIENTO); incremento salarial así como las prestaciones sociales remunerativas en cuanto a su vigencia a partir del primero de enero de cada movimiento ochenta y cinco, en la inteligencia de que la diferencia que existe en salario en el mes comprendido del primero de enero a la fecha se cubrirá el mes de febrero del año en curso.

QUINTA.- Las partes se obligan a celebrar se dice elaborar a la mayor brevedad posible el contrato colectivo de trabajo a efecto de darle forma a los anexos que se acompañan al presente documento.

SEXTA.- Ambas partes solicitan que sancionado el presente contrato, se deje vigente por no tener cláusula alguna contraria a lo moral ni a los intereses de los trabajadores y una vez sancionado el mismo se revocará la existencia de todos los contratos anteriores a los anexos a este y a partir de él en todo tiempo y lugar como si se tratara de una jornada, así mismo se declara que el Sindicato empleador se obliga a su beneficio de cinco días de vacaciones por cada año de servicio y a su vez se obliga a su vez a otorgar a los trabajadores un día de vacaciones por cada año de servicio y que se tramite ante el respectivo Comité de Conciliación de acuerdo al artículo 101 del Reglamento Conciliatorio.

SEPTIMA.- Que sus por las partes participativamente convenido y ratificado de su fuerza y vigencia total surten el mismo como expresión de sus más libres voluntades.

EL COORDINADOR GENERAL  
L. G. N.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner.

CONVENIO PARA LA APLICACION DE UN INCREMENTO SALARIAL A PARTIR DEL 1o. DE MARZO DE 1988, CON BASE EN EL PUNTO 6 (SEIS) DE LA CONCERTACION PARA EL MES DE MARZO DEL PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA SIGNADO POR LOS SECTORES OBRERO, CAMPESINO Y EMPRESARIAL, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL BANCO NACIONAL DE CREDITO RURAL, S.N.C., INSTITUCION FIDUCIARIA DEL GOBIERNO FEDERAL EN EL FIDEICOMISO: "FONDO DEL PROGRAMA DESCENTRALIZACION DE LAS EXPLOTACIONES LECHERAS DEL DISTRITO FEDERAL", QUE EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL FIDEICOMISO", REPRESENTADO POR: LIC. ARMANDO ORTIZ ROCHA, DELEGADO FIDUCIARIO ESPECIAL Y DIRECTOR GENERAL; ING. JOSE LUIS CASTILLO HERRERA, SUBDIRECTOR GENERAL; LIC. ALFONSO ARTURO VILLA BERNAL, SUBDIRECTOR DE FINANZAS Y ADMINISTRACION; LIC. ANTONIO PRIOR TORRES, GERENTE ADMINISTRATIVO; Y LIC. MARTHA BEATRIZ BERTAUD MONTIEL, SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS, Y POR LA OTRA EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LACTEA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA SECCION 15, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL SINDICATO", REPRESENTADO POR: LIC. JAVIER PINEDA SERINO, SECRETARIO GENERAL NACIONAL; SR. ARTURO VENEGAS MARTINEZ, SECRETARIO GENERAL DE LA SECCION 15, SR. FILIBERTO ALCOCER BARRERA, SECRETARIO DE ORGANIZACION; SR. LUIS FELIPE AGUILAR SANCHEZ, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

Las partes que intervienen han llegado a un acuerdo que formalizan, sujetándolo al tenor de las siguientes:

C L A U S U L A S

-----PRIMERA.----- "EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO", por conducto de sus respectivos representantes se reconocen la personalidad con la que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar.

-----SEGUNDA.----- Las partes convienen que "EL FIDEICOMISO" otorgue un incremento salarial a los trabajadores miembros de "EL SINDICATO" del tres por ciento, aplicado al tabulador que contiene los sueldos vigentes al 29 de febrero de 1988.

-----TERCERA.----- Las partes están de acuerdo en que el incremento mencionado en la Cláusula anterior se aplicará con retroactividad al primero de marzo del presente año y será cubierto el día 11 de marzo de 1988.

-----CUARTA.----- "EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO" se obligan a ratificar el presente convenio ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Leído que fue por las partes el presente convenio e impuestas de su contenido y alcance legal, manifiestan su entera conformidad con el mismo, firmándolo como expresión de sus respectivas voluntades en las oficinas ubicadas en Avenida Revolución No. 1355, Colonia Tlacopac, Delegación Alvaro Obregón, C.P. 01040, a los diez días del mes de marzo de mil novecientos ochenta y ocho.

LIC. ARMANDO ORTIZ ROCHA  
Delegado Fiduciario Especial y  
Director General

LIC. JAVIER PINEDA SERINO  
Secretario General Nacional

# ESTATUTOS



**¡VIVA EL SUTPRODEL!!**

**SUTPRODEL**

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES  
DEL FIDUCIARIO PRODEL (SUTPRODEL)  
Sección 15 del S.M.T.I.S.C.R.M.

PRIMER COMITE EJECUTIVO  
DEL  
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE PRODEL  
(SUTPRODEL)  
'1984-1987'

SECRETARIA GENERAL:	ARTURO VENEGAS MARTINEZ
SECRETARIA DE ORGANIZACION:	FILIBERTO ALCOCER BARRERA
SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS:	LUIS FELIPE AGUILAR SANCHEZ
SECRETARIA DE FINANZAS:	JUAN CASTANEDA SANCHEZ
SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA:	ELISEO RESENDIZ MARTINEZ
SECRETARIA DE EDUCACION:	CARLOS LOPEZ FLORES
SECRETARIA DE RELACIONES:	
SECRETARIA DE PRESTACIONES ECONOMICAS Y PRESTAMOS:	
SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS:	FERNANDO CONDE VILLAR

I N D I C E

- CAPITULO I.- De la constitución, objetivo y domicilio.
- CAPITULO II.- De los miembros y del Sindicato.
- CAPITULO III.- De los derechos y obligaciones de los --  
miembros.
- CAPITULO IV.- Sanciones y correcciones disciplinarias.
- CAPITULO V.- De la estructura organizativa y de las -  
funciones de los órganos de Gobierno.
- CAPITULO VI.- De las elecciones y votaciones.
- CAPITULO VII.- De la revocación del mandato.
- CAPITULO VIII.- Normas para la administración y disposi-  
ción de los bienes y patrimonio del Sin-  
dicato.
- CAPITULO IX De la disolución del Sindicato.

# E S T A T U T O S

## CAPITULO 1

### CONSTITUCION, DOMICILIO, OBJETO Y DURACION

ARTICULO 1.- Constitución.- De acuerdo con la voluntad de sus miembros su declaración de principios y de conformidad con el Acta Constitutiva de fecha 8 de octubre de 1982, se constituye el Sindicato Unico de Trabajadores del Fideicomiso PRODEL, cuyas siglas son SUTPRODEL.

ARTICULO 2.- Domicilio Legal.- Sus oficinas generales se ubican en: Eje Central Lázaro Cárdenas No. 280-305

ARTICULO 3.- El Sindicato Unico de Trabajadores del Fideicomiso Prodel, tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos comunes de los trabajadores afiliados al Sindicato, procurando su emancipación económica, así como su mejoramiento intelectual y técnico, a través de los siguientes medios:

- a) La unificación de todos los miembros del Sindicato Unico de Trabajadores del Fideicomiso Prodel, para lo cual se tratará por diferentes medios de desarrollar la educación sindical y en consecuencia la posición de clase.
- b) Celebrar y revisar de manera periódica, las condiciones generales de trabajo que protejan de manera adecuada los intereses de los agremiados, de tal manera que la eleva-

ción de los salarios sea acorde con el aumento del costo de la vida y las necesidades de los trabajadores, luchando por su mejoramiento económico, social y cultural, mediante salarios justos, jornadas laborables adecuadas y la capacitación necesaria para una mejor realización del trabajador y su familia.

- c) Luchar por el respeto de los derechos establecidos en la legislación laboral correspondiente, así como por las prestaciones que de derecho y de hecho nos corresponden, dado el carácter de las actividades de la institución a la que prestamos nuestros servicios.

Al mismo tiempo, buscar el mejoramiento de las condiciones actuales de trabajo que permitan establecer relaciones armónicas y satisfactorias, tanto para los trabajadores como para la institución.

- d) Luchar por la unión libre y democrática de los trabajadores del país.
- e) Pugnar por que las prestaciones ya establecidas y por establecer para todos los trabajadores del Sistema Banrural, sean extensivas para los trabajadores de los Fideicomisos y Organismos auxiliares.
- f) Evitar reajustes de personal, así como reducciones a los salarios de éstos.
- g) Patrocinar, asesorar y defender a los agremiados en todos los conflictos que se presenten.
- h) oponerse a que se promulguen leyes, decretos y acuerdos - que ataquen directa o indirectamente los intereses y con-



quistas que logremos, así como por las aspiraciones legítimas de sus miembros y de los trabajadores en general, buscando la promulgación de leyes que en cualquier forma favorezcan a los trabajadores.

- i) Luchar por que sea establecida la jubilación para los trabajadores, cuyas condiciones de edad y tiempo laborado -- exija la pensión correspondiente.
- j) Defender la autonomía y democracia del Sindicato.
- k) Pugnar a través de sus delegaciones sindicales, por la -- participación activa y respetable de sus miembros en el -- proceso de desarrollo del sector agropecuario y en apoyo a la economía nacional.

ARTICULO 4.- Duración.- El "Sutprodel", será por tiempo indefinito.



ASAMBLEA GENERAL FIRMA DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO

## CAPITULO II

### DE LOS MIEMBROS

ARTICULO 5.- El Sindicato Unico de Trabajadores del Fideicomiso Prodel es una organización sindical que se integra por todos aquellos trabajadores que presten sus servicios al Fideicomiso: Fondo del Programa Descentralización de las Exploraciones Lechetas del D.F.

ARTICULO 6.- Pueden pertenecer al Sindicato todos aquellos trabajadores que cumplan con lo establecido en el Artículo anterior y que manifiesten por escrito su deseo de ingresar a esta agrupación, comprometiéndose a cumplir y respetar los presentes estatutos y las disposiciones emanadas de la Asamblea General. La solicitud bastará que sea firmada por el Secretario General o de Organización.

ARTICULO 7.- Pueden pertenecer al Sindicato todos los trabajadores de base al servicio del Fideicomiso Prodel, no podrán pertenecer al Sindicato quienes ocupen cargos de confianza de acuerdo a la legislación correspondiente.

ARTICULO 8.- Los miembros del Sindicato podrán ser postulados a ocupar cargos de elección popular dentro de los poderes Legislativos, y Ejecutivos, Estatales y Federales u ocupar dichos cargos. En el entendido de que sus compromisos particulares contrarios no obliga de modo alguno al Sindicato y sus miembros.

ARTICULO 9.- El Sindicato reconoce, respeta y defiende el derecho que tiene todo trabajador del mismo a participar activamente en la agrupación civil, religiosa y política que responda a sus expectativas e intereses personales; siempre y cuando no atente contra la unidad del Sindicato o contra los intereses de la clase trabajadora. Cuando el agremiado incurra en estas faltas se hará merecedor de las sanciones correspondientes.

ARTICULO 10.- Los miembros del Sindicato podrán ser de dos formas, activos, o bien, con derecho en suspenso.

ARTICULO 11.- Son miembros activos todos aquellos trabajadores del Fideicomiso Prodel, que tengan puesto de base y que estén afiliados al Sindicato.

ARTICULO 12.- Conservarán su calidad de afiliados del Sindicato con todos sus derechos y obligaciones, aquellos que habiendo sido separados por la Institución, mantengan con ella relación de litigio, demandando reinstalación, hasta que sea absuelta la Institución y quede ejecutoriado el laudo. Aquellos que fueron separados del trabajo por causas sindicales políticas e ideológicas, conservarán su calidad de afiliados al Sindicato, siempre que así lo manifiesten, en cuyo caso el Sindicato luchará hasta el último momento por su reinstalación.

ARTICULO 13.- Miembros con derechos en suspensión serán aquellos que siendo miembros activos pasen a ocupar puestos con funciones de confianza y cesará la suspensión una vez que de

jaren de realizar dichas funciones, pero no podrá ocupar en lo sucesivo puestos directivos en ningún órgano de dirección del Sindicato.

ARTICULO 14.- Asimismo se considera como miembro con derechos suspendidos a quienes gocen de licencias o permisos temporales o bien a quienes expresamente se les haya suspendido sus derechos como una medida disciplinaria del Sindicato.



MARCHA MITIN, CAIT  
FEBRERO 85.

### CAPITULO III

#### DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS.

ARTICULO 15.- Son derechos de los miembros del Sindicato:

- a) Concurrir a los actos sindicales de carácter general con derecho a voz y voto.
- b) Votar y ser votados para ocupar cargos de representación Sindical.
- c) Ser representados y patrocinados por el Sindicato ante el patrón, autoridades de trabajo, administrativas o judiciales.
- d) Solicitar a sus representantes la realización de las Asambleas de Area para discutir los problemas más urgentes.
- e) Ser informado de las cuestiones realizadas por sus representantes ante las diversas Asambleas a que éstos acudan, de los puntos discutidos en ellas, de los acuerdos tomados y de los resultados de las gestiones realizadas.
- f) Disfrutar de los derechos que obtenga el Sindicato en favor de sus afiliados en la forma y términos contractuales de convenios, reglamentos y los establecidos en el presente Estatuto.

ARTICULO 16.- Son obligaciones de los miembros del Sindicato:

- a) Cumplir y hacer cumplir el presente Estatuto y las decisiones de los órganos de dirección sindical.

. . . /

- b) Desempeñar con lealtad, eficiencia y honestidad los cargos y comisiones que les sean conferidos por la organización Sindical.
- c) Asistir puntualmente a las Asambleas ordinarias y extraordinarias a que se le convoque.
- d) Cumplir con el pago de las cuotas diarias y con las extraordinarias siempre que sean por acuerdo de Asamblea.
- e) Tratar los problemas laborales que se presenten a través del Sindicato, promoviendo y consolidando la organización Sindical.
- f) Informar al Órgano Sindical correspondiente de las violaciones que se cometan al Contrato Colectivo de Trabajo, y/o a las condiciones generales de trabajo y al presente estatuto, y proporcionar al Comité Ejecutivo correspondiente los datos relativos a cambio de trabajo o domicilio
- g) Contribuir al fortalecimiento interno del Sindicato, participando activamente en todas las labores del mismo y denunciando ante el Órgano correspondiente, cualquier manifestación del burocratismo, malversación de fondos o traición a los intereses del Sindicato.
- h) Contribuir a fortalecer exteriormente a la organización, difundiendo su experiencia y sus principios asesorando a compañeros de otros centros de trabajo.

. . . . /





MARCHA MITIN, CAIT

#### CAPITULO IV

#### SANCIONES Y CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 17.- Para conservar la unidad, la disciplina y lograr que los miembros del Sindicato cumplan con las obligaciones derivadas del presente estatuto, se establecen las siguientes sanciones y correcciones disciplinarias:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Sanción económica
- d) Destitución del cargo sindical
- e) Suspensión de derechos sindicales hasta por 6 meses.
- f) Expulsión del Sindicato.

ARTICULO 18.- Para la determinación de las sanciones se tomará en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes y agravantes del caso, cuando haya reincidencia, las sanciones serán aplicadas con mayor energía.

ARTICULO 19.- Las amonestaciones verbales o escritas serán aplicadas por la comisión de vigilancia correspondiente. Las demás sanciones especificadas serán aplicadas por el acuerdo Sindical de la Asamblea General de Representantes o de la Delegación correspondiente.

ARTICULO 20.- Los miembros del Sindicato serán amonestados o sancionados en los casos siguientes:

- a) Si se violan los acuerdos del Sindicato.

... /

- b) Cuando los trabajadores previamente citados falten sin causa justificada a las asambleas o reuniones según establece este estatuto.
- c) Cuando alteren el orden dentro de las asambleas o reuniones según establece este estatuto.
- d) Por no aceptar comisiones sindicales, sin causa justificada.
- e) Por incumplimiento injustificado de las comisiones sindicales que le sean encomendadas.

**ARTICULO 21.-** Los miembros serán destituidos de su cargo sindical en los casos siguientes:

- a) Por negarse a aceptar las decisiones de los órganos sindicales, las cuales de cualquier forma se deberán respetar independientemente de la sanción impuesta.
- b) Aceptar o pedir dinero o cualquier retribución en especie, por la realización de gestiones sindicales.
- c) Condicionar la defensa o el otorgamiento de cualquier prestación a que tengan derecho los afiliados al Sindicato.
- d) Pactar acuerdos con las autoridades contrarios a los intereses de los trabajadores.
- e) Por usurpación o extorsión de funciones; o malversación de fondos sindicales previo juicio.
- f) Por ausentarse del cargo sindical por un período mayor de un mes durante la vigencia del mismo, salvo causa justificada y aviso oportuno de ello al órgano sindical correspondiente.

- g) Por fraude electoral o por entorpecer el funcionamiento democrático del Sindicato previa comprobación.
- h) Por aprovecharse de su posición dentro de la organización para obtener puestos en la empresa.

ARTICULO 22.- Para aplicar las sanciones a que se refiere el artículo precedente, se presentará la denuncia ante la comisión de vigilancia, la cual hará las averiguaciones correspondientes y seguirá las instancias que sean necesarias.

ARTICULO 23.- Los miembros del Sindicato serán suspendidos de sus derechos sindicales de un día hasta por 6 meses en los casos siguientes:

- a) Reincidencia en actos ya sancionados en los artículos anteriores.
- b) Violación a los estatutos e incumplimiento a los acuerdos de sus órganos de gobierno.

ARTICULO 24.- Los miembros del Sindicato serán expulsados en los casos siguientes:

- a) Reincidencia de los actos ya sancionados en el artículo 23.
- b) Cuando se sostengan principios y/o se desarrollen actividades contra la existencia del Sindicato.
- c) Realizar actos de traición en colusión con las autoridades o con cualquier persona física o moral, o alguna organización o corporación antagónica que cause al Sindicato un perjuicio grave.

. . . . /

- d) La disposición de fondos y bienes del Sindicato realizada en forma indebida o por daño intencional y grave al patrimonio del Sindicato.

ARTICULO 25.- La amonestación verbal y escrita será llevada a cabo por la comisión de vigilancia, la suspensión de un día hasta por 6 meses. La destitución del cargo sindical y la expulsión del Sindicato deberá ser aprobada en la Asamblea General de Representantes por las dos terceras partes, previo dictámen de la comisión de vigilancia, y deberá ser notificada a la mayoría de los miembros del Sindicato.



MARCHA MITIN, CAIT  
FEBRERO 85.

## CAPITULO V

### DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION.

ARTICULO 26.- La estructura del Sindicato se apoya en la organización de sus miembros en delegaciones constituidas conforme a las unidades administrativas en que presten sus servicios, número de trabajadores en cada lugar y atendiendo a otras necesidades organizativas que se presenten.

ARTICULO 27.- La delegación se integra en centros de trabajo con un número de 40 trabajadores o fracción mayor de 10 de una misma gerencia o centro de trabajo,.

ARTICULO 28.- Los órganos de gobierno del Sindicato son:

- a) Asamblea General de Representantes.
- b) Comité Ejecutivo.
- c) Asamblea de miembros de la Delegacional.
- d) Comisión de vigilancia.

## N O R M A T I V O S

ARTICULO 29.- En los casos de las áreas que tengan menos de 10 trabajadores se conjuntarán con delegaciones cercanas o afines en materia de trabajo.

. . . . /

ARTICULO 30.- Las Asambleas de miembros son las máximas autoridades en las delegaciones, constituyéndose éstas con un mínimo del 50% más uno de los miembros.

ARTICULO 31.- La Asamblea General de Representantes es el Órgano permanente, constituido por delegados nombrados en las Delegaciones con base a la proporcionalidad siguiente:

Un delegado por cada 40 trabajadores.

Un delegado por cada fracción mayor de 10 Formen parte también los miembros del CE y los vocales ejecutivos.

ARTICULO 32.- La Asamblea General de Representantes estará integrada por delegados con los requisitos siguientes:

- a) Ser miembro activo y haber cumplido sus compromisos sindicales.
- b) Tener por lo menos 2 años de ser miembro del -- Sindicato.
- c) El requisito anterior no registró para las Instancias sindicales con menos de un año de haberse integrado.

ARTICULO 33.- El quórum legal de la Asamblea General de Representantes, se constituye con la representación del 50% más uno de los Delegados.

ARTICULO 34.- La Asamblea General de Representantes Ordinaria se realizará quincenalmente. Será convocada por el CE o en su omisión por la Comisión de Vigilancia.

ARTICULO 35.- La Asamblea General de Representantes, convocará deliberadamente, acordará y propondrá:

- 1.- El Plan de Trabajo del Comité Ejecutivo y de la Comisión de Vigilancia.
- 2.- Las actividades realizadas por los dos Órganos sindicales señalados anteriormente.
- 3.- Evaluación del grado de consolidación y funcionamiento del Sindicato.
- 4.- Los puntos contenidos en el Orden del Día.
- 5.- Los Asuntos que presenten las delegaciones.
- 6.- Las propuestas de modificaciones a los estatutos.
- 7.- Los conflictos delegacionales.
- 8.- Los problemas críticos entre los Órganos del Sindicato.
- 9.- El presupuesto de ingresos y egresos.
- 10.- Proyectos de revisión y firma de condiciones generales de trabajo.

ARTICULO 36.- Como Organos Ejecutivos del Sindicato.

- a) Secretaría General
- b) Secretaría de Organización.
- c) Secretaría de Trabajo y Conflictos.



- d) Secretaría de Finanzas.
- e) Secretaría de Prensa y Propaganda.
- f) Secretaría de Educación.
- g) Secretaría de Relaciones.
- h) Secretaría de Prestaciones Económicas y Préstamos.
- i) Secretaría de Actas y Acuerdos.

ARTICULO 37.- El Comité Ejecutivo es el máximo órgano de -- ejecución del Sindicato. Estará integrado por trabajadores afiliados, electos de acuerdo a lo establecido en el presente estatuto.

ARTICULO 38.- Son facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo:

- a) Asumir, conforme a los presentes estatutos, la representación del Sutprodel con plena capacidad jurídica como máximo órgano de ejecución.
  - b) Instrumentar y ejecutar los mandatos de la -- Asamblea General de Representantes.
  - c) Presentar propuestas a la Asamblea General de Representantes sobre revisiones contractuales y salarios.
  - d) Rendir informe trimestral a la Asamblea General de Representantes sobre las actividades -- de los Secretarios.
  - e) Convocar a la Asamblea General de Representantes quincenalmente y en su defecto la Comisión de Vigilancia.
- . . . . /

- f) Convocar a la Elección Ordinaria del propio Comité Ejecutivo cada tres años, considerando la fecha 15 de abril de 1984, como el inicio del 1er. Comité Ejecutivo.
- g) Convocar a Asamblea General de Trabajadores, para rendir informe cada seis meses.
- h) Todas las demás que le confiere el presente estatuto y demás acuerdos sindicales.

**ARTICULO 39.-** Son facultades y obligaciones de la Secretaría General:

- a) Representar legal y oficialmente el Sutprodel
- b) Resolver los problemas junto con las Secretarías que corresponda previo acuerdo con los restantes miembros del Comité Ejecutivo.
- c) Si el asunto requiere de inmediata solución, deberá acordarlo con la Secretaría correspondiente.
- d) Ser miembro exoficio de toda comisión sindical.
- e) Presidir las juntas del Comité en las que tendrá voto de calidad en los casos de empate.
- f) Autorizar la documentación relativa al movimiento de fondos junto con la Secretaría de Finanzas.
- g) Las demás que le confiere el presente estatuto y demás acuerdos sindicales.

**ARTICULO 40.-** Son facultades y obligaciones de la Secretaría de Organización:

- a) Instrumentar el Plan de Trabajo aprobado en la Asamblea General de Representantes. . . . /

- b) Programar de acuerdo con el Secretario General, el funcionamiento interno del Comité Ejecutivo.
- c) Vigilar el funcionamiento adecuado de las diversas Secretarías y Organos del Sindicato.
- d) Representar al Sindicato en los actos de carácter político conjuntamente con los demás - que se deriven de los presentes estatutos.
- e) Asumir, junto con el Secretario General, la - representación del Sindicato en los conflictos laborales individuales y colectivos.
- f) Suplir al Secretario General en sus ausencias transitorias.
- g) Llevar el registro de las demandas, convenios, reglamentos de trabajo y antecedentes de los conflictos laborales.

**ARTICULO 41.- Son obligaciones y facultades del Secretario de Trabajo y Conflictos.**

- a) Atender las reclamaciones de los miembros del Sindicato y promover las demandas legales correspondientes, conjuntamente con la Secretaría de Organización,
- b) Promover la actualización de los escalafones.
- c) Todas las demás que le confiere el presente - estatuto y demás acuerdos sindicales.
- d) Administrar el manejo de la bolsa de trabajo.
- e) Mantener actualizado el Archivo del historial Sindical de los trabajadores.

. . . . /

**ARTICULO 42.-** Son facultades y obligaciones de la Secretaría de Finanzas:

- a) Recaudar las cantidades que correspondan al Sindicato por cuotas o pagos y registrar su ingreso especificando lo procedente.
- b) Depositar los fondos bajo su más estricta responsabilidad.
- c) Retirar conjuntamente con el Secretario General los fondos que demande el funcionamiento del Sindicato.
- d) Llevar la contabilidad del Sindicato.
- e) Informar mensualmente del corte de caja.
- f) Los demás que se deriven de los presentes estatutos.

**ARTICULO 43.-** Son facultades y obligaciones de la Secretaría de Prensa y Propaganda:

- a) Asumir la dirección de las publicaciones regulares del Sindicato y organizar campañas de propaganda, así como boletines de prensa.
- b) Las demás que se deriven de los presentes estatutos.

**ARTICULO 44.-** Son facultades y obligaciones de la Secretaría de Educación:

- a) Llevar a cabo los programas de formación política y sindical y elaborar folletos de formación sindical y política.

- b) Promover actos culturales y recreativos.
- c) Gestionar becas de formación cultural.
- d) Las demás que resulten de los presentes estatutos.

ARTICULO 45.- Son facultades y obligaciones de la Secretaría de Relaciones:

- a) Establecer y mantener contacto con otras organizaciones sindicales para fomentar la solidaridad y ayuda mutua.
- b) Atender las invitaciones de organizaciones -- obreras, campesinas y populares.
- c) Mantener intercambio de información de asuntos sindicales entre organizaciones nacionales e internacionales.
- d) Las demás que establezcan los presentes estatutos.

ARTICULO 46.- Son facultades y obligaciones de la Secretaría de Prestaciones Económicas y Préstamos.

- a) Formular conjuntamente con el Secretario respetivo toda clase de estudios económicos que -- tiendan al mejoramiento de los miembros del -- Sindicato.
  - b) Pugnar en términos generales por el logro de mejores prestaciones económicas.
  - c) Procurar la agilización de los diferentes tipos de préstamos.
  - d) Los demás que establezcan los presentes estatutos.
- . . . ./

**ARTICULO 47.-** Son facultades y obligaciones de la Secretaría de Actas y Acuerdos:

- a) Levantar y archivar las actas correspondientes de las Asambleas y reuniones de los órganos de gobierno.
- b) Mantener el archivo general de la documentación Sindical.
- c) Dar lectura al acta de la Asamblea anterior, en los órganos de gobierno.
- d) Las demás que establezcan los presentes estatutos.

**ARTICULO 48.-** Son facultades y obligaciones de la Asamblea General de Representantes:

- a) Analizar, discutir y presentar la solución de los problemas propios de la Delegación respectiva, cada mes.
- b) Las demás que establezcan los presentes estatutos, el quórum de la Asamblea será de 50% más uno de los miembros en dicha Asamblea.

**ARTICULO 49.-** Son facultades y obligaciones de la Comisión de Vigilancia:

- a) Custodiar el fiel cumplimiento de los estatutos para mantener el orden y normalidad que corresponde al Sindicato.

- b) Vigilar que los miembros del Sindicato cumplan estrictamente con sus obligaciones y ejerciten libremente sus derechos, reciban la protección sindical como trabajadores y se les respete como miembros de la organización.
- c) Vigilar que la elección de los representantes sindicales se ajuste a los presentes estatutos, que los procesos electorales se desenvuelvan normalmente y se respete la voluntad colectiva manifestada a través del voto.
- d) Fiscalizar el manejo económico del Sindicato, e intervenir sin voto en los plenos del Comité Ejecutivo.
- e) Supletoriamente en caso de que órgano autorizado para citar a cada una de las diferentes Asambleas no lo hiciera, esta Comisión podrá hacer la citación.
- f) Puede y está facultada para intervenir libremente en todos los actos sindicales, solicitar y obtener la información que requiera: investigar directamente lo que considere pertinente y aplicar las sanciones según estatutos.



MARCHA MITIN, CAIT  
FEBRERO 85.



## CAPITULO VI

### DE LAS ELECCIONES Y VOTACIONES.

ARTICULO 50.- Todos los cargos de representación sindical se otorgarán a miembros activos por elección en los términos que se establecen en estos estatutos. Se exceptúa de esta disposición a los apoderados y representantes del Sindicato que se nombren conforme a lo establecido en estos estatutos.

ARTICULO 51.- las votaciones relativas a la elección de los Comités Ejecutivos, y Comisión de Vigilancia, serán por planillas separadas, en forma directa, universal y secreta, y su instrumentación será realizada a través de un colegio electoral que se constituirá con un representante de cada planilla registrada y un representante de cada gerencia.



MARCHA MITIN, CAIT  
FEBRERO 85.

## CAPITULO VII

### DE LA REVOCACION DEL MANDATO.

ARTICULO 52.- Los miembros del Sindicato podrán revocar en cualquier tiempo el mandato que haya otorgado.

ARTICULO 53.- La revocación del mandato se hará por quienes lo hayan otorgado. Corresponderá a las Asambleas Delegacionales, por tanto, revocar el mandato a sus representantes. La revocación de los representantes se hará plebiscitariamente en Asambleas Simultáneas antes descritas.

ARTICULO 54.- Los plenos del Comité Ejecutivo o de la Comisión de Vigilancia y Asamblea General de Representantes podrán convocar a plebiscito para revocar el mandato a uno o varios representantes sindicales. Asimismo el 50% más uno de los miembros activos del Sindicato podrá solicitar y obtener de la Comisión de Vigilancia la convocatoria a un plebiscito para revocar el mandato a uno de uno o varios representantes.

ARTICULO 55.- Todas las asambleas que se convoquen con objeto de revocar el mandato serán extraordinarias debiendo convocarse con ocho días de anticipación cuando menos. Para que la revocación de mandato se lleve a cabo, deben votar en ese sentido por lo menos la mitad más uno de los miembros activos del Sindicato.

. . . . /

**ARTICULO 56.-** Los representantes y comisionados sindicales podrán solicitar y obtener licencia para separarse hasta por 3 meses de su cargo o comisión sindicales por las siguientes causas:

- a) Enfermedad o accidente.
- b) Vacaciones o permisos solicitados por causas de fuerza mayor.

**ARTICULO 57.-** Los representantes o comisionados sindicales podrán separarse en forma definitiva de su cargo por alguna de las siguientes razones:

- a) Por enfermedad prolongada que exceda de 6 meses.
- b) Por designación de los miembros del Sindicato para ocupar otro puesto que sea incompatible con el anterior.
- c) Por ocupar puestos de elección popular que impidan el cumplimiento de sus funciones, a juicio de quienes le hayan otorgado el mandato o del propio representante o comisionado.
- d) En caso de vacante definitiva de un cargo o comisión sindical, ésta será ocupada por el suplente del mismo, excepto la del Secretario General que será ocupada por el Secretario de Organización.
- e) Por causas de fuerza mayor debidamente justificadas al Comité Ejecutivo.



MARCHA MITIN HAMBURGO  
FEBRERO 85.

## CAPITULO VIII

### NORMAS PARA ADMINISTRACION, DISTRIBUCION Y ADQUISICION DE LOS BIENES PATRIMONIALES DEL SINDICATO.

ARTICULO 58.- El Sindicato tiene capacidad para adquirir -- bienes muebles e inmuebles destinados para la consecución - de sus fines.

ARTICULO 59.- EL patrimonio del Sindicato se integra por -- los bienes muebles e inmuebles que se adquieran, las aportaciones económicas diversas, incluidas las cuotas de los --- miembros, el dinero en efectivo que le pertenezca. En general la suma de los activos menos los pasivos a su cargo.

ARTICULO 60.- Cuota Sindical es la aportación al Sindicato de los miembros, para cubrir diversos gastos. Las cuotas - podrán ser: ordinarias, que corresponderán al 1.5% sobre el sueldo nominal y se entregarán, semanal o quincenalmente según sea la forma de pago; y extraordinarias que deberán utilizarse para gastos de emergencia. El acuerdo sobre aportaciones extraordinarias podrá tomarse en la Asamblea General de representantes y requerirá de rendir cuentas con la oportunidad pertinente, a los miembros que aportaron.

ARTICULO 61.- Las cuotas ordinarias se recabarán de manera expedita, estando obligado el Sindicato a proporcionar recibo o comprobante a cada miembro.

. . . . /

ARTICULO 62.- Unicamente podran enajenarse o gravarse los bienes muebles o inmuebles del patrimonio del Sindicato, cuando exceda de \$5,000.00 por acuerdo de la Asamblea General de Representantes.

## CAPITULO IX

### DE LA DISOLUCION DEL SINDICATO Y DE LA LIQUIDACION DE SU PATRIMONIO.

ARTICULO 63.- El Sindicato se disolverá solamente por acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros.

ARTICULO 64.- En caso de disolución del Sindicato, a sus bienes muebles o inmuebles, se les dará el destino que se determinen por las dos terceras partes como mínimo de los miembros que en ese momento formen el Sindicato, debiéndose tomar el acuerdo respectivo en la Asamblea donde se acuerde la disolución y nombrándose una comisión liquidadora, a fin de que sea la encargada de ejecutar los acuerdos de la Asamblea, debiendo en todo caso proceder al pago de pasivos.





MARCHA MITIN HAMBURGO  
FEBRERO 85.

# **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

CELEBRADO ENTRE EL

**FIDEICOMISO "FONDO DEL PROGRAMA  
DESCENTRALIZACION DE LAS  
EXPLOTACIONES LECHERAS DEL  
DISTRITO FEDERAL"**

Y EL

**SINDICATO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA  
LACTEA SIMILARES Y CONEXOS  
DE LA REPUBLICA MEXICANA**

**SECCION 15**

**MEXICO, D.F.**

**ENERO DE 1988**

## CL A U S U L A S

PRIMERA.—“EL FIDEICOMISO” reconoce que “EL SINDICATO” es el único representante genuino del interés profesional de los trabajadores a su servicio y por lo tanto se obliga a tratar todos y cada uno de los conflictos que se susciten con motivo de la prestación de servicios de dichos trabajadores exclusivamente con el Comité Ejecutivo Seccional y para el caso de desacuerdo conjuntamente con el Comité Ejecutivo Nacional. Para tal fin, “EL FIDEICOMISO” y “EL SINDICATO” convienen en reunirse cuando menos una vez a la semana, esta reunión se llevará a cabo con los representantes de “EL FIDEICOMISO” y con los miembros del Comité Ejecutivo Seccional.

SEGUNDA.—El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará por tiempo indefinido y será revisable en el renglón contractual cada dos años y en el aspecto salarial cada año según lo establece la Ley Federal del Trabajo y sus efectos serán retroactivos al 1o. de enero en todos los establecimientos de “EL FIDEICOMISO”. Las revisiones se celebrarán los días 25 de enero de cada año.

TERCERA.—Las disposiciones que favorezcan a los trabajadores en el presente contrato son irre-

nunciabables. A falta de especificación expresa, se aplicarán los usos y costumbres que beneficiaban a los trabajadores según lo establece la Ley.

CUARTA.—El presente Contrato Colectivo de Trabajo sólo afecta a los trabajadores sindicalizados de las diferentes categorías y especialidades establecidas por "EL FIDEICOMISO", toda vez que el personal de confianza que labora en el mismo, estará regido por lo que previenen los Artículos 9, 11, 183 y 184 de la Ley Federal del Trabajo. "EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO" convienen en que el primero se reserva el derecho de hacer extensivas las prestaciones previstas en el presente contrato al personal de confianza, así como la libre facultad para contratar al personal necesario que deba ocupar los puestos de confianza.

QUINTA.—"EL FIDEICOMISO" se obliga a reconocer 60 plazas más como sindicalizadas, adicionales a las 970 que ya pertenecen a "EL SINDICATO", lo que incrementará el padrón a 1,030 plazas sindicalizadas. La relación de las 60 plazas que se adicionan será proporcionada a "EL SINDICATO" en un término de 15 días después de la firma de este contrato.

SEXTA.—La calidad del trabajo será la que corresponda al oficio o categoría a que está dedicado cada uno de los trabajadores que presten sus servicios para "EL FIDEICOMISO" debiendo procurar los trabajadores que en el ejercicio de su labor encomendada, utilicen su máximo esfuerzo con el fin de que su trabajo sea adecuado a los requerimientos del "FIDEICOMISO". A su vez "EL FIDEICOMISO" se compromete a respe-

tar el puesto y categoría para el que fue contratado cada trabajador.

SEPTIMA.—“EL FIDEICOMISO” y “EL SINDICATO” convienen en que los salarios que perciben los trabajadores al servicio de “EL FIDEICOMISO” serán los que de acuerdo con su categoría consigna el anexo del presente contrato y su aplicación será retroactiva al primero de enero de 1988, quedando “EL FIDEICOMISO” facultado para efectuar los descuentos de Ley por Impuestos Federales, Estatales o Municipales a cargo de los trabajadores por cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social o por cualquier otra obligación a cargo de los mismos.

OCTAVA.—“EL FIDEICOMISO” y “EL SINDICATO” convienen en que las jornadas de trabajo podrán ser diurnas, nocturnas o mixtas y su duración no podrá ser mayor que la señalada por la Ley Federal del Trabajo, 8 horas para la diurna, 7 horas para la nocturna y 7.5 horas para la mixta, todo trabajo que rebase ese horario será pagado como tiempo extraordinario.

Los trabajadores a Comisión quedan exceptuados de esto, toda vez que estarán sujetos a las cargas de trabajo.

NOVENA.—Para hacer cualquier cambio de adscripción u horario a una trabajador, que rebase los 12 días de permanencia en el puesto, “EL FIDEICOMISO” se obliga a solicitar el consentimiento del “SINDICATO” a través del Comité Ejecutivo Seccional y/o Nacional y del Trabajador de que se trate.

Si el puesto a desempeñar tiene un salario mayor, el trabajador comisionado deberá percibir la diferencia mientras dura la comisión.

Si el cambio de adscripción y horario no rebasa los 12 días, "EL FIDEICOMISO" se compromete a notificar dicho cambio al Sindicato, dentro de la jornada de trabajo de que se trate en el entendido de que además se obtendrá el consentimiento del trabajador.

"EL FIDEICOMISO" por ningún motivo podrá hacer 2 cambios continuos de adscripción y horario, al mismo trabajador por menos de 12 días, sin el consentimiento del Sindicato.

Cuando "EL SINDICATO" compruebe dolo o mala fe en la aplicación de esta cláusula se detendrán los movimientos en la gerencia de que se trate hasta que "FIDEICOMISO" y "SINDICATO" acuerden la necesidad operativa de los mismos.

DECIMA PRIMERA.—Cuando por alguna circunstancia "EL FIDEICOMISO" solicite que uno o más trabajadores presten sus servicios en los días de descanso semanal o días de descanso obligatorio, además de su salario correspondiente, éstos percibirán salario doble por el tiempo trabajado y en los casos en que se labore en día de descanso obligatorio que coincida con un descanso semanal se pagará triple, entendiéndose que a los trabajadores que rolan su día de descanso se les considerará el día domingo como séptimo día.

DECIMA SEGUNDA.—"EL FIDEICOMISO" concederá a sus trabajadores como días de descanso

con goce de salario íntegro los siguientes:

1o. de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana mayor, 1o. y 10 de mayo, 16 de septiembre, 8 de octubre, 1o., 2 y 20 de noviembre, 12 y 25 de diciembre y 1o. de diciembre cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal.

“EL FIDEICOMISO” otorgará un día adicional al diez de mayo, para las madres de familia que laboran a su servicio, asimismo se concederá a todos los trabajadores el día correspondiente a su cumpleaños previa la solicitud que efectúen a “EL FIDEICOMISO” para su disfrute.

DECIMA TERCERA.—El pago del salario de los trabajadores se hará un día antes de terminar la semana o quincena, dependiendo del lugar de adscripción, dentro de la jornada y en moneda de curso legal.

DECIMA CUARTA.—Todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados al servicio de “EL FIDEICOMISO”, gozarán de los siguientes períodos anuales de vacaciones:

1 a 3 años	10 días
4 años	13 días
5 a 9 años	15 días
10 a 14 años	17 días
15 a 19 años	18 días

Adicional al período vacacional que se menciona, el personal administrativo disfrutará del 23 al 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores que no disfruten en este período adicional porque la operación no lo permita, gozarán de 8 días económicos en forma posterior y escalonada previo acuerdo entre "EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO".

DECIMA QUINTA.—"EL FIDEICOMISO" se obliga a pagar por concepto de prima vacacional el 35% sobre 20 días, y si el trabajador tuviera derecho a cantidad mayor se le pagará lo que le corresponda.

El monto de la prima vacacional se pagará antes de iniciar el período vacacional, siempre y cuando el trabajador lo solicite con una anticipación mínima de dos períodos de pago.

DECIMA SEXTA.—"EL FIDEICOMISO" se compromete a otorgar un equivalente a 60 días de su salario base por concepto de aguinaldo antes del día 15 de diciembre de cada año, de acuerdo con el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando el trabajador cuente con un año de servicio en "EL FIDEICOMISO"; en caso contrario se entregará la parte proporcional al tiempo laborado durante el año.

DECIMA SEPTIMA.—Los trabajadores sindicalizados que tengan más de un año cumplido de servicio, tendrán derecho a un préstamo sin interés alguno en las siguientes condiciones.

De un año hasta dos años cumplidos, el equivalente a cuarenta y cinco días de sueldo.

De dos años en adelante el equivalente a sesenta días de sueldo.



Los pagos serán cubiertos con descuentos semanales o quincenales según corresponda, teniendo como fecha límite para su pago el treinta y uno de diciembre de cada año.

Los trabajadores a comisión obtendrán esos préstamos, teniendo como base el promedio de sus ingresos del mejor mes del año anterior a la solicitud.

El trámite para el otorgamiento de estos préstamos se hará a través del "SINDICATO".

DECIMA OCTAVA.—Los trabajadores sindicalizados gozarán con servicio de comedor en el primer turno, en donde se les proporcionará comida higiénica y barata a un precio de \$ 16.00 en Tizayuca en la forma acostumbrada.

A los trabajadores del Centro de Distribución y de Tlaxcoapan se les otorgará como ayuda para comida la cantidad de \$ 3,000.00 por cada día laborado de lunes a viernes, considerando que esta cantidad será revisada cada seis meses según se incremente el costo de la vida.

DECIMA NOVENA.—"EL FIDEICOMISO" proporcionará a los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en el Complejo Agropecuario Industrial de Tizayuca, Hgo., dentro del 1o. y 2o. turno transportación sin costo alguno de ida y vuelta, México-CAIT, Pachuca-CAIT, Cuautitlán-CAIT y Santo Domingo-CAIT. Cuando por alguna circunstancia no se llegue a prestar este servicio, "EL FIDEICOMISO" repondrá el importe de los pasajes en que hayan incurrido los trabajadores, previa comprobación.

VIGESIMA.—“EL FIDEICOMISO” y “EL SINDICATO” convienen en que son requisitos de admisión a las plantas de “EL FIDEICOMISO” los siguientes:

- a) Tener 16 años cumplidos o más.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Teniendo 18 años, haber cumplido, estar cumpliendo o estar exceptuado de prestar el servicio Militar Nacional.
- d) Ser miembro de “EL SINDICATO” o firmar su solicitud de afiliación a través del Comité Ejecutivo Seccional.
- e) Una vez seleccionado por “EL FIDEICOMISO”, el candidato recibirá inducción sobre aspectos sindicales de “EL SINDICATO”. Este trámite no será mayor de un día contado a partir de la hora en que “EL FIDEICOMISO” lo envíe a las oficinas del Comité Ejecutivo Seccional en el CAIT.

VIGESIMA PRIMERA.—“EL FIDEICOMISO” a solicitud del Comité Ejecutivo Seccional del “SINDICATO” separará del trabajo en un plazo no mayor de diez días hábiles a los trabajadores sindicalizados que renuncien al “SINDICATO” o que sean expulsados del mismo, al ejecutar “EL FIDEICOMISO” las peticiones del “SINDICATO” en tal sentido, no incurrirá en responsabilidad alguna, quedando a cargo exclusivo del “SINDICATO” sus propias determinaciones. El Comité Ejecutivo Seccional en cada caso hará por escrito la solicitud correspondiente.

VIGESIMA SEGUNDA.—A solicitud escrita del Comité Ejecutivo Seccional del "SINDICATO", "EL FIDEICOMISO" aplicará las sanciones administrativas, y días de suspensión que se le indiquen como medidas disciplinarias. En estos casos "EL FIDEICOMISO" queda exento de toda responsabilidad por las sanciones que se apliquen a los trabajadores.

VIGESIMA TERCERA.—"EL FIDEICOMISO" se obliga a cubrir las vacantes o puestos de nueva creación que sean sindicalizados con trabajadores propuestos por "EL SINDICATO", siempre y cuando cumplan con los requisitos contemplados en la cláusula 20. Para ello el "FIDEICOMISO" deberá solicitar el personal que sea requerido al "SINDICATO" y éste en un lapso no mayor de quince días hábiles deberá proporcionarlo, pero si no lo hiciera así "EL FIDEICOMISO" estará en libertad de contratarlo por su cuenta y si en los siguientes quince días no lo cubriera "EL FIDEICOMISO" entrará en vigor la misma cláusula, para que "EL SINDICATO" trate de cubrirlo dentro de los diez siguientes, y así sucesivamente. Si finalmente fuera "EL FIDEICOMISO" quien contrate ese trabajador, deberá enviarlo de inmediato al "SINDICATO" para su afiliación.

"EL FIDEICOMISO" al recibir la propuesta de candidatos se compromete a dar respuesta en un plazo, no mayor de 8 días hábiles; tomando en consideración que los días que "EL FIDEICOMISO" se tarde en dar respuesta no se contabilizarán para el período de contratación al que se refiere el párrafo primero de esta cláusula.

VIGESIMA CUARTA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a descontar de los salarios de los trabajadores sindicalizados las cuotas ordinarias que “EL SINDICATO” le indique, al igual que las extraordinarias, que deberán de ser antecedidas de la solicitud escrita con catorce días previos a la fecha de pago.

De igual forma “EL FIDEICOMISO” se compromete a entregar a “EL SINDICATO” el monto de dichos descuentos en un plazo no mayor de diez días, después de efectuado el pago de la semana o quincena respectiva.

VIGESIMA QUINTA.—“EL FIDEICOMISO” y “EL SINDICATO” convienen en sujetarse y cumplir los programas de capacitación y adiestramiento que al respecto elabore la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y apruebe la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como a lo que establece el Capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo.

VIGESIMA SEXTA.—“EL FIDEICOMISO” y “EL SINDICATO” convienen en que la titularidad del presente Contrato Colectivo de Trabajo corresponda al Comité Ejecutivo Nacional a través del Comité Ejecutivo Seccional del “SINDICATO”. Las revisiones del Contrato y de salarios, sólo podrán ser solicitadas por el Comité Ejecutivo Nacional a través del Comité Ejecutivo Seccional.

VIGESIMA SEPTIMA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a suministrar sin costo alguno para los trabajadores equipo adecuado y de buena calidad; útiles, instrumentos de trabajo, material y herra-

mientas que son necesarios para el desempeño de sus labores y para protección y seguridad de ellos mismos.

Ningún trabajador será responsable de las demoras y transtornos que sufran las labores cuando éstos sean ocasionados por la mala calidad o mal estado del equipo y herramienta. En los casos de desgaste y desperfectos accidentales que sufran las herramientas y equipo, el trabajador no estará obligado a cubrir el costo de los mismos.

VIGESIMA OCTAVA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a otorgar al personal sindicalizado, la cantidad de \$ 10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M. N), mensuales por trabajador por concepto de despensa.

VIGESIMA NOVENA.—El tiempo que exceda la jornada normal de trabajo establecido en este Contrato, se considerará como tiempo extraordinario y se remunerará con un 100% más correspondiente a las horas de jornada ordinaria. Dicho tiempo no excederá de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

El tiempo extra que exceda tres horas diarias o de nueve a la semana, será pagado con un 200% más de sueldo correspondiente a las horas de la jornada ordinaria y los pagos se harán a más tardar en la semana o quincena inmediata posterior a la prestación del tiempo de trabajo extraordinario.

Todo tiempo extraordinario deberá ser pactado previamente entre “EL FIDEICOMISO” y “EL SINDICATO”.

TRIGESIMA.—“EL FIDEICOMISO” pagará la cantidad de \$12,000.00 por cada una de las 1,030 plazas sindicalizadas por concepto de prima anual de un Seguro de Vida Colectivo, queda convenido por las partes que “EL FIDEICOMISO” expedirá el cheque correspondiente a la compañía aseguradora que “EL SINDICATO” le indique.

TRIGESIMA PRIMERA.—“EL FIDEICOMISO” cubrirá el salario íntegro del primero, segundo y tercer día de incapacidad general otorgada por el I.M.S.S.

TRIGESIMA SEGUNDA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a contar en la enfermería del Complejo Agropecuario Industrial de Tizayuca, Hgo., (CAIT), con el material, instrumental y medicamentos que señale la Ley para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios a los trabajadores que en el transcurso de su jornada de trabajo, se vean afectados por cualquier accidente o enfermedad. Para ello este servicio se brindará a trabajadores que laboren en las jornadas comprendidas entre las 8:00 y las 22:00 horas. Asimismo, “EL FIDEICOMISO” se compromete a brindar transportación al servicio de urgencias de las clínicas del I.M.S.S. de Tizayuca, Pachuca o de la Zona Metropolitana del D.F., según se requiera, durante las 24 horas de los 365 días del año.

TRIGESIMA TERCERA. — “EL FIDEICOMISO” otorgará a los trabajadores sindicalizados 4 días con goce de sueldo en caso de fallecimiento de familiar directo y matrimonio y para el caso de nacimiento de hijos a los trabajadores masculinos.

Los casos excepcionales que llegaran a requerir un día más por fallecimiento de familiar directo, serán acordados entre "EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO".

TRIGESIMA CUARTA.—"EL FIDEICOMISO" se obliga a otorgar a los trabajadores sindicalizados que requieran de licencia de manejo para el desarrollo de sus funciones el 100% del costo de renovación de la misma.

TRIGESIMA QUINTA.—"EL FIDEICOMISO" canalizará por conducto de "EL SINDICATO", ..... \$ 4'000,000.00 (CUATRO MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) anuales para actividades Culturales, Recreativas y Deportivas de los trabajadores.

TRIGESIMA SEXTA.—"EL FIDEICOMISO" otorgará licencia sindical, con goce de salario íntegro, a nueve integrantes del Comité Ejecutivo Seccional de "EL SINDICATO".

TRIGESIMA SEPTIMA.—Las partes convienen en formular y discutir así como aprobar un Reglamento Interno de Trabajo, que normará las actividades de los trabajadores del "FIDEICOMISO". Para tal efecto se creará la comisión respectiva.

TRIGESIMA NOVENA.—"EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO" convienen en que para el caso de que el primero reciba instrucciones de las dependencias normativas que regulan su funcionamiento de reducir personal, antes de proceder a tal reducción se verá la forma de reubicarlos en un puesto similar o igual, sin menoscabo de sus

salarios y condiciones contractuales. Los casos en que no se puedan reubicar, se procederá a liquidarlos conforme a la Ley, realizando la liquidación correspondiente a más tardar 30 días después. Lo anterior sin perjuicio de que "EL SINDICATO" proceda conforme a derecho en defensa de sus intereses.

En caso de rescisión de la relación laboral de trabajadores sindicalizados las partes procurarán previamente un arreglo conciliatorio sin perjuicio de que "EL FIDEICOMISO" proceda conforme a derecho.

CUADRAGESIMA.—"EL FIDEICOMISO" se obliga a otorgar permiso por siete horas a la semana a los Delegados Sindicales propietarios para el desarrollo de sus actividades, siempre y cuando no entorpezcan la operación del propio "FIDEICOMISO" y cuenten con el permiso de su jefe inmediato.

CUADREGESIMA PRIMERA.—"EL FIDEICOMISO" por ningún motivo podrá operar turnos nuevos de trabajo en ninguna de sus instalaciones, salvo los que por razones operativas previamente convengan con "EL SINDICATO".

CUADRAGESIMA TERCERA.—"EL FIDEICOMISO" y "EL SINDICATO" convienen en que queda prohibido establecer acuerdos directos y personales entre empresa y trabajador sin conocimiento y consentimiento del "SINDICATO" respecto a trabajo, horarios, cambios de adscripción, cambios de turno, suplencias, promociones, horas extras, liquidaciones, escalafones, días económicos



y todos aquellos que por contrato requiera la intervención del "SINDICATO".

CUADRAGESIMA SEXTA. — "FIDEICOMISO" y "SINDICATO", convienen que cuando un trabajador se encuentre desarrollando funciones de otro puesto (cambio temporal) y se incapacite, el salario que percibirá durante su incapacidad será el correspondiente al que recibía durante el período de comisión.

CUADRAGESIMA NOVENA.—"EL FIDEICOMISO" se obliga a proporcionar 10 becas económicas para trabajadores sindicalizados de base por ... \$60,000.00 (SESENTA MIL PESOS, 00/100 M.N.) mensuales cada uno. "EL SINDICATO" seleccionará a los beneficiados bajo los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador sindicalizado de base con una antigüedad no menor de tres años de servicio en "EL FIDEICOMISO".
- b) Presentar certificados de estudios realizados y/o comprobante de estudios que se estén realizando con un promedio no menor de 7 en calificaciones.
- c) Los estudios a realizar deberán ser relacionados con las funciones que desempeña, o en su defecto con el desarrollo profesional o técnico que esté relacionado con las actividades de "EL FIDEICOMISO".
- d) Gozar de buena salud y presentar constancia de buena conducta.

Los becarios seleccionados tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Comprobar a "EL SINDICATO" y a "EL FIDEICOMISO" cada seis meses haber aprobado los exámenes correspondientes al curso de que se trate con un promedio de 8 en calificaciones.
- b) Realizar sus estudios fuera del horario de labores.
- c) Acreditar buena conducta.
- d) La beca concluirá al término de los estudios totales o parciales del becario, por renuncia a la propia beca o al trabajo.
- e) Concluídos sus estudios el becario deberá prestar sus servicios a "EL FIDEICOMISO" durante un año por lo menos.
- f) No haber reprobado más de una materia.

QUINCUAGESIMA.—"EL FIDEICOMISO" fomentará y apoyará las actividades deportivas de los trabajadores sindicalizados, proporcionando anualmente a "EL SINDICATO" en el mes de septiembre la cantidad de \$ 1'000,000.00 (UN MILLON DE PESOS, 00/100 M.N.) los cuales se entregarán una vez que "EL SINDICATO" indique los proveedores de artículos deportivos a los que deba ir dirigido el cheque.

QUINCUAGESIMA PRIMERA.—"EL FIDEICOMISO" se obliga a proporcionar el número de uniformes y equipo de protección personal que

acuerde la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene sin detrimento de lo ya establecido. Para el caso de uniformes, la entrega se realizará durante los meses de febrero y julio.

Para las modificaciones en especificaciones y cantidades "EL FIDEICOMISO" aplicará las recomendaciones procedentes que formule a este respecto la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene.

QUINCUAGESIMA TERCERA.—"EL FIDEICOMISO" se obliga a cubrir la cantidad de \$ 30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para compra de lentes que el trabajador requiera por prescripción médica.

QUINCUAGESIMA CUARTA.—"EL FIDEICOMISO" asumirá la defensa de sus trabajadores que incurran en actos sujetos de investigación o proceso penal en cualquier lugar a consecuencia del desempeño de sus labores, les proporcionará abogados para su defensa, importe de gastos de fianza, pasajes y gastos generales. Por ningún motivo se les suspenderá el pago de salario al trabajador, ni se le detendrán las prestaciones y de Ley mientras se soluciona su caso, salvo en casos de falta de probidad.

QUINCUAGESIMA SEXTA.—"EL FIDEICOMISO" aportará \$ 10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M. N.) por trabajador sindicalizado para el festejo de fin de año que se realiza por centro de trabajo o por gerencia. La aportación se hará directamente al trabajador.

QUINCUAGESIMA SEPTIMA.—“EL FIDEICOMISO” rifará entre los trabajadores sindicalizados con motivo de los festejos de fin de año, 50 arcones navideños, con valor de \$ 100,000.00 (CIENT MIL PESOS 00/100 M.N.) cada uno. Las rifas se llevarán a cabo a más tardar el 20 de diciembre de cada año.

QUINCUAGESIMA NOVENA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a proporcionar la cantidad de . . . \$ 10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales por concepto de ayuda para guardería a cada madre que le preste sus servicios, cuando acredite tener hijos de asta cinco años de edad, con la copia certificada del registro civil correspondiente.

SEXAGESIMA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a aportar a “EL SINDICATO” \$ 5'000,000.00 (CINCO MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) que serán invertidos por éste en la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores sindicalizados esta cantidad deberá aportarla “EL FIDEICOMISO” a más tardar durante el mes de octubre de cada año.

SEXAGESIMA PRIMERA.—“EL FIDEICOMISO” otorgará a “EL SINDICATO” \$ 1'000,000.00 (UN MILLON DE PESOS 00/100 M.N.) para el festéjo del persona! femenino que le preste sus servicios y que sea madre de familia, con motivo del día de las madres.

SEXAGESIMA SEGUNDA.—“EL FIDEICOMISO” y “EL SINDICATO” convienen en que los trabajadores sindicalizados podrán disfrutar de permisos

sin goce de sueldo de hasta 15 días anuales en forma discontinua, en el entendido, de que no coincida con los siguientes períodos:

Planta Pasteurizadora-Centro de Distribución, en Semana Santa y la previa a ésta; Central de Forrajes y Desarrollo Agrícola, del 1o. de agosto al 31 de Octubre; Evacuación y Procesamiento de Estiércol del 1o. de Julio al 30 de Septiembre; Deshidratadora de Alfalfa del 1o. de Mayo al 31 de Agosto y en todos los centros de trabajo en el período de descanso de fin de año.

El ejercicio de esta prestación, estará sujeto a la solicitud con 24 horas de anticipación al Jefe del Departamento correspondiente.

Para el caso de permisos sin goce de sueldo mayores a un día y hasta seis meses o; casos excepcionales mayores a este período, que se justifiquen, "EL FIDEICOMISO" y el Comité Ejecutivo Seccional de "EL SINDICATO" acordarán previamente al respecto.

SEXAGESIMA CUARTA.—En los casos de trabajadores que al mismo tiempo sean estudiantes, "EL FIDEICOMISO" dará facilidades de horario bajo acuerdo con "EL SINDICATO", para que dichos trabajadores puedan cumplir con ambas obligaciones. Para el caso de trabajadores que realicen estudios a nivel licenciatura, "EL FIDEICOMISO" otorgará una beca de dos horas diarias compatibles con la prestación de sus servicios, siendo excluyente este último caso del disfrute de la beca económica, contenida en la Cláusula núm. 49 de este instrumento.

SEXAGESIMA SEXTA.—“EL FIDEICOMISO” concederá apoyo secretarial, de intendencia y mensajería a “EL SINDICATO” en sus oficinas de Tizayuca, Hgo., proporcionándole una secretaria sindicalizada.

Para el servicio de intendencia y mensajería, las partes acordarán las bases para prestar el servicio.

SEXAGESIMA SEPTIMA.—“EL FIDEICOMISO” y “EL SINDICATO” convienen, referente a los trabajadores sindicalizados, en que este último podrá tener acceso a la información que de los trabajadores tiene, “EL FIDEICOMISO”, siempre que lo considere necesario y podrá solicitar copia de los documentos que necesite.

SEXAGESIMA OCTAVA. — “EL FIDEICOMISO” concederá permiso a la Comisión Revisora para comparecer en las negociaciones de la revisión salarial y contractual.

Este permiso será desde que la empresa reciba la notificación de emplazamiento y durante todo el tiempo que se prolonguen las negociaciones.

Los comisionados gozarán de salario íntegro y demás prestaciones de contrato y Ley.

SEPTUAGESIMA.—La integración y funcionamiento de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad y de las Subcomisiones respectivas estarán en apego al Reglamento General de Seguridad e Higiene del trabajo.

SEPTUAGESIMA PRIMERA.—“EL FIDEICOMISO” queda obligado a instruir a los trabajadores que realicen labores peligrosas acerca de la ejecución adecuada de las mismas y a tomar medidas preventivas sobre riesgos de trabajo. Asimismo se obliga a capacitar a los trabajadores cuando la índole o circunstancia así lo requiera.

SEPTUAGESIMA SEGUNDA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a cubrir la impresión de 1,500 volúmenes del presente Contrato Colectivo de Trabajo para ser distribuidos entre los miembros del “SINDICATO” a más tardar 30 días después de la firma de este Contrato.

SEPTUAGESIMA TERCERA.—“EL SINDICATO” y “EL FIDEICOMISO” convienen en que las prestaciones de este Contrato son extensivas a los miembros del Comité Ejecutivo Seccional.

SEPTUAGESIMA OCTAVA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a otorgar a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar en el mes de agosto de cada año la cantidad de \$ 35,000.00 (TREINTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) por concepto de ayuda para la compra de útiles escolares, previo el acreditamiento de la correspondiente inscripción en planteles educativos de primaria y/o secundaria.

OCTAGESIMA PRIMERA.—“EL FIDEICOMISO” otorgará 12 días de sueldo por año trabajado a aquellos trabajadores con más de 5 años y hasta 14 años y once meses de antigüedad ininterrumpidos, que decidan retirarse voluntariamente; en el entendido que esta cláusula no se aplicará más de 10 veces por año.

OCTAGESIMA SEPTIMA.—Cuando se requiera cubrir plazas eventuales para que se realicen funciones iguales o similares a las de los puestos sindicalizados, éstas se cubrirán de acuerdo a lo que se establece en la cláusula 23 de este Contrato, considerándose los trabajadores como sindicalizados durante el tiempo que cubran la plaza eventual.

## TRANSITORIAS

PRIMERA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a construir baños en el Centro de Distribución y en los lugares que determine la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene.

SEGUNDA.—“EL FIDEICOMISO” se obliga a cumplir con la construcción de la cocina del comedor del CAIT, así como a la conclusión del reacondicionamiento del área de comensales, en un plazo no mayor de seis meses, a partir de la firma de este Contrato.



## CONVENIOS RATIFICADOS ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- Cuando por alguna circunstancia el "FIDEICOMISO" solicite que uno o más trabajadores le presten sus servicios en el descanso semanal en los días de descanso obligatorio, pagarán salario doble por el tiempo trabajado, y para el caso de los trabajadores sindicalizados del Centro de Recría, si se trata de un día de descanso semanal que coincida con un día de descanso obligatorio y sea trabajado, se le pagará triple y adicionalmente será otorgado medio día de descanso.
- El Fideicomiso continuará otorgando a los trabajadores sindicalizados de la Planta Pasterizadora la misma cantidad de litros de leche que viene haciendo a la fecha, poniéndose de acuerdo a partir de la fecha con los representantes sindicales para elaborar conjuntamente la relación respectiva de los trabajadores que reciben este beneficio.
- El Fideicomiso se obliga a gestionar becas ante la Secretaría de Educación Pública y ante el I.P.N. para los trabajadores e hijos de los trabajadores.
- Todos los trabajadores al Servicio del "FIDEICOMISO" gozarán de un día de descanso con goce de salario íntegro a la semana, salvo aquellos que vienen disfrutando dos días a la semana dentro de la jornada de costumbre.

**POR EL FIDEICOMISO: FONDO DEL  
PROGRAMA DESCENTRALIZACION DE  
LAS EXPLOTACIONES LECHERAS  
DEL DISTRITO FEDERAL**

**LIC. ARMANDO ORTIZ ROCHA**

*Delegado Fiduciario Especial y  
Director General*

**ING. JOSE LUIS CASTILLO HERRERA**  
*Subdirector General*

**LIC. ARTURO VILLA BERNAL**  
*Subdirector de Finanzas y Administración*

**LIC. ANTONIO PRIOR TORRES**  
*Gerente Administrativo*

**LIC. ROBERTO VALENTE MORALES RAMIREZ**  
*Gerente de Asuntos Jurídicos*

**LIC. MARTHA BEATRIZ BERTAUD MONTIEL**  
*Subgerente de Recursos Humanos*

**LIC. FRANCISCO BALDERAS CARREON**  
*Jefe del Depto. de Relaciones Laborales*

**POR EL SINDICATO NACIONAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA  
LACTEA, SIMILARES Y CONEXOS  
DE LA REPUBLICA MEXICANA**

**LIC. Y DIP. JAVIER PINEDA SERINO**  
*Secretario General Nacional*

**POR LA SECCION 15**

**ARTURO VENEGAS MARTINEZ**  
*Secretario General*

**FILIBERTO ALCOCER BARRERA**  
*Secretario de Organización*

**LUIS FELIPE AGUILAR SANCHEZ**  
*Secretario de Trabajo*

**GERARDO HERNANDEZ GUTIERREZ**  
*Secretario de Finanzas*

**ISIDRO PEREZ ESCORCEGA**  
*Secretario de Prensa y Propaganda*

**JUAN GASPAR CAMPOS**  
*Secretario de Relaciones*

**PEDRO CRUZ CATARINO**  
*Secretario de Prestaciones*

**CARLOS LOPEZ FLORES**  
*Secretario de Educación*

**RAUL CANALES GARCIA**  
*Secretario de Actas y Acuerdos*

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

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

- AGUILAR MORA, Manuel. "México, Trayectoria de la Crísis", PANORAMA, Nos. 12 - 13, México, 1986 - 1987, pp. 5 - 22
- ANGUIANO, Arturo. "La Izquierda en su Nadir" BRECHA, No. 2, 1987, México, D.F., pp. 3 - 23
- AZAOLA, Elena. LA CLASE OBRERA COMO SUJETO DE ESTUDIO EN MEXICO (1940 - 1980), Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, 1a. ed. , México, 1984, 111pp.
- BARKIN, David. "Proletarización Global: Un acercamiento a la nueva división Internacional del trabajo", ECONOMIA: Teoría y Práctica, No. 10, 1987, pp. 113 - 131
- BASURTO Jorge. EN LOS AÑOS SETENTA, La Clase Obrera en la Historia de México, Tomo 14, 3a. ed. México, 1983, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 325 pp.
- BIZBERG, Ilán. LA CLASE OBRERA MEXICANA, SEP, Foro 2000, 1a. ed. México, 1985, 219 pp.
- BRAVERMAN, Harry. TRABAJO Y CAPITAL MONOPOLISTA, Ed. Nuestro Tiempo, 6a. ed. México, 1983, 513 pp.
- CAPUTO, Orlando. "La Situación del Capitalismo en 1986. Principales Problemas y Perspectivas". ECONOMIA INFORMA, No. 153, 1987, pp. 24 - 25

- CARDOSO, Ciro. F.S. LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO, No. 3, Ed. SIGLO XXI, 2a. ed. México, 1982, 248 pp.
- CARR, Barry. EL MOVIMIENTO OBRERO Y LA POLITICA EN MEXICO 1910 - 1929. Ed. ERA, 2a. ed., México, 1982, 282 pp.
- CONGRESO DEL TRABAJO, GOBIERNO OBREROS, Alianza Inquebrantable, México, 1985, Presidencia de la República, Dirección de Documentación y Publicaciones.
- GILLY, Adolfo. SACERDOTES Y BUROCRATAS, Serie Popular ERA, 1a. ed., México. 1980, 112 pp.
- GONZALEZ CASANOVA, Pablo. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN AMERICA LATINA, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, Vol. 1, SIGLO XXI Editores, 1a. ed. México, 1984, pp. 9 - 87
- GRAMSCI, Antonio. CONSEJOS DE FABRICA Y ESTADO DE LA CLASE OBRERA, Ediciones Roca, 1a. ed. México, 1973, 160 pp. Colección " r "
- LOYO, Aurora. DEL AVILACAMACHISMO AL ALEMANISMO (1940 - 1952), La clase Obrera en la Historia de México, Tomo 11, 3a. ed. México, SIGLO XXI, México, 1983, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 245 pp.
- MONTES, Eduardo. COMO COMBATIR AL CHARRISMO, Ediciones de Cultura Popular, México, 5a. reimpresión, 1984, 142 pp.

- REYNA, Jose Luis. DE ADOLFO RUIZ CORTINEZ A ADOLFO LOPEZ MATEOS (1952 - 1964), La Clase Obrera en la Historia de México, Tomo 12, 1a. ed. SIGLO XXI, México, 1981, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.
- RODRIGUEZ ARAUJO, Octavio. EN EL SEXENIO DE TLATELOLCO (1964 - 1970), La Clase Obrera en la Historia de México, Tomo 13, 2a. ed. SIGLO XXI, México, 1982, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.
- SANTIBÁREZ BELMONT, Luis Alfonso. C T M A LA VANGUARDIA DE LA REVOLUCION, México, 1984, 270 pp.
- TREJO DELARBRE, Raúl, Jose Luis Reyna, Op. cit. LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO, Tomo 12.
- TROTSKY, León. EN DEFENSA DEL MARXISMO, Ed. Fontamara, 1a. ed. Tr. del inglés por José Ramón Fraguera Solé y Jesús Pérez Magallón, España, 1977, 255 pp.
- TROTSKY, León. ESCRITOS VARIOS, "El Programa de Transición" Ed. Cultura Obrera, México, 1973, pp. 5 - 80
- TROTSKY, León. ESCRITOS VARIOS, "Los Sindicatos en la Época del Imperialismo", "Clase, Partido y Dirección", Ed. Cultura Obrera, México, 1973, pp. 81 - 120
- VARIOS, LUCHA OBRERA EN MEXICO, La Visión de sus Líderes y Conceptos Fundamentales, Editorial Popular de los Trabajadores, 1a. ed. México, 1983, 220 pp.