

4/29

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

EQUILIBRIO ENTRE INTERESES DE EMPLEADOS Y EMPRESARIOS EN UNA ASEGURADORA PARAESTATAL

Seminario de Investigación Administrativa

QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A :

GUILLERMO LOPEZ HERNANDEZ

L. A. RAFAEL SANDOVAL RAMIREZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

EQUILIBRIO ENTRE INTERESES
DE EMPLEADOS Y EMPRESARIOS
EN UNA ASEGURADORA PARAESTATAL,
I N D I C E

	PAG.
1. ESCUELAS DE LA ADMINISTRACION.....	1
1.1. FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR.....	2
1.2. ESCUELA CIENTÍFICA.....	2
1.3. ESCUELA HUMANORELACIONISTA.....	3
1.4. ESCUELA ESTRUCTURALISTA.....	4
1.5. ESCUELA SISTÉMICA.....	7
1.6. ESCUELA MATEMÁTICA.....	8
1.7. ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA.....	9
1.7.1. LAS TEORÍAS X,Y,Z.....	9
1.7.2. ESCALA DINÁMICA DE LA AUTORIDAD DE TANNEMBAUM.....	10
1.7.3. MALLA ADMINISTRATIVA.....	11
1.8. ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS.....	11
1.9. CONCLUSIÓN.....	12
2. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO.....	13
2.1. SINDICALISMO EN EL MUNDO.....	14
2.1.1. PRIMERA PARTE, NACIMIENTO DEL SINDICALISMO.....	14
2.1.2. SEGUNDA PARTE, LA ACCIÓN SINDICAL ENTRE LAS DOS GUE-- RRAS.....	16
2.1.3. TERCERA PARTE, EL SINDICALISMO EN LA POSGUERRA.....	20
2.1.3.1 LAS INTERNACIONALES.....	25

2.2. EL SINDICALISMO EN MÉXICO.....	28
2.2.1. NACIMIENTO DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.....	28
2.2.2. EL MOVIMIENTO OBRERO PREVIO A LA LUCHA ARMADA DE 1910.	30
2.2.3. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.....	32
2.2.4. EL SINDICALISMO EN LA POSREVOLUCIÓN.....	33
2.2.5. LAS GRANDES CENTRALES OBRERAS.....	34
2.3. SINDICALISMO EN LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y DE SEGU--	
ROS.....	38
2.3.1. ORÍGENES.....	38
2.4. CONCLUSIÓN.....	42
3. INTERESES EMPRESARIALES.....	44
3.1. ENFOQUE GERENCIAL.....	45
3.1.1. CRITERIOS CON LOS CUALES SE JUZGA A LAS GERENCIAS.....	45
3.1.2. HABILIDADES INTERACTIVAS.....	46
3.1.3. EL TABLERO ADMINISTRATIVO.....	46
3.1.4. LIDERAZGO Y EFECTIVIDAD.....	48
3.1.5. OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	49
3.1.5.1. NOCIÓN ECONÓMICA TRADICIONAL.....	49
3.1.5.2. MODELO DE ORIENTACIÓN AL SERVICIO.....	50
3.1.5.3. MODELO DE MAXIMIZACIÓN DE VENTAS.....	50
3.1.5.4. MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	50
3.1.5.5. MODELO DE EGOISMO ADMINISTRATIVO.....	51
3.2. CONCLUSIÓN.....	52
4. INTERESES DE LOS EMPLEADOS.....	54

4.1. NECESIDADES.....	55
4.1.1. LA GERENCIA TRADICIONAL.....	55
4.1.2. LOS MODELOS CONTEMPORANEOS Y SU IMPACTO.....	56
4.1.2.1. MODELO DE ORGANIZACIÓN Y PERSONALIDAD SEGÚN ARGYRIS.....	56
4.1.2.2. LA JERARQUÍA DE MASLOW.....	56
4.1.2.3. MODELO E R C DE ALDERFER.....	57
4.1.2.4. LOS FACTORES DE HERZBERG.....	58
4.1.2.5. LAS TRES NECESIDADES DE MCLELLAND.....	59
4.1.2.6. LAS EXPECTATIVAS.....	60
4.1.2.7. OBJETIVOS DE LOS EMPLEADOS.....	61
4.2. CONCLUSIÓN.....	62
5. MARCO NORMATIVO.....	63
5.1. LEYES Y REGLAMENTOS.....	64
5.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; EL ARTÍCULO 123.....	64
5.1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	67
5.1.3. REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITU- CIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.....	68
5.1.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	69
5.1.4.1. DEFINICIÓN LEGAL.....	70
5.1.4.2. INTEGRACIÓN DEL CLAUSULADO.....	71
5.1.4.3. SISTEMAS DE REVISIÓN SALARIAL.....	72
5.1.4.4. PECULIARIDADES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.....	73
5.1.5. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	74
5.1.6. CRITERIOS EN MATERIA LABORAL.....	74

5.2. ORGANISMOS DE CONTROL.....	75
5.2.1. SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.....	75
5.2.2. SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	76
5.2.3. COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.....	76
5.2.4. CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO.....	79
5.2.4.1. CONSTITUCIÓN DE LA C.T.M.....	79
5.2.4.2. PROGRAMA DE LA C.T.M.....	80
5.2.4.3. PRINCIPIOS.....	80
5.3. POLÍTICA ECONÓMICA.....	81
5.4. CONCLUSIÓN.....	82
6. INVESTIGACION DE CAMPO.....	83
6.1. OBSERVACIÓN.....	84
6.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	85
6.3. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS.....	85
6.4. DISEÑO DE LA PRUEBA.....	86
6.4.1. CUESTIONARIO.....	88
6.4.2. TABULACIÓN DE DATOS.....	90
6.4.2.1. TABLA DE FRECUENCIAS CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL OPERATIVO GENERAL Y TÉCNICO -- MEDIO.....	92
6.4.2.2. TABLA DE FRECUENCIAS CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS MEDIOS.....	93
6.4.2.3. TABLA DE FRECUENCIAS CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS SUPERIORES.....	94
6.4.2.4. TABLA DE FRECUENCIAS CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO	

APLICADO A LA MUESTRA POBLACIONAL.....	95
6.4.3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	96
6.4.3.1. DIAGRAMA CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL OPERATIVO GENERAL Y TÉCNICO MEDIO.....	97
6.4.3.2. DIAGRAMA CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS MEDIOS.....	98
6.4.3.3. DIAGRAMA CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS SUPERIORES.....	99
6.4.3.4. DIAGRAMA CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO APLICADO A LA MUESTRA POBLACIONAL.....	100
6.5. CONCLUSIONES.....	101
7. ESTRATEGIA PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y ASEGURADORA.....	103
7.1. ELEMENTOS.....	104
7.2. MODELOS.....	105
7.3. APLICACIÓN A LA REALIDAD.....	108
7.4. PROPOSICIÓN.....	110
7.5. CONCLUSIÓN.....	111
BIBLIOGRAFIA.....	113

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

LA INQUIETUD POR REALIZAR ESTA INVESTIGACION, SURGIÓ A RAÍZ DE LOS HECHOS SUSCITADOS DURANTE EL REGIMEN DE LA PLANILLA SINDICAL GUINDA, LA CUAL REPRESENTÓ EN ALGUN MOMENTO A LA BASE TRABAJADORA DE ASEGURADORA HIDALGO S.A.

DE LA MISMA MANERA LA INTENCIÓN DE APORTAR ALGÚN BENEFICIO A LA INSTITUCIÓN EN DONDE PRESTO MIS SERVICIOS, AUNADO A LA IDEA DE PONER EN PRÁCTICA EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO EN LA UNIVERSIDAD Y A UNA DE LAS MAS IMPORTANTES FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR, COMO LO DEBE SER SU NEUTRAL EQUILIBRADORA. CONSTITUYEN LAS RAZONES PRINCIPALES QUE MOTIVARON LA REALIZACIÓN DE ESTE TRABAJO.

ASÍ PUES, EL OBJETIVO DE ESTA TESIS, CONSISTE EN PROPONER UNA ESTRATEGIA PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y ASEGURADORA, A TRAVES DE UN MODELO ESTRUCTURAL, MISMO QUE PUEDE CONSTITUIR UN ELEMENTO FUNDAMENTAL QUE COADYUVE A LOGRAR UN EQUILIBRIO ENTRE LAS PARTES QUE CONSTITUYEN UNA EMPRESA, LABORALMENTE HABLANDO, Y TRATANDO DE ELIMINAR MANIPULACIONES TENDENCIOSAS.

PARA PODER ESTAR EN CONDICIONES DE PROPONER UN MODELO DE ESTRATEGIA, PARA MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA, SE HACE NECESARIO ESTUDIAR ALGUNOS CONCEPTOS, MISMOS QUE SE CLASIFICAN EN SIETE CAPITULOS Y QUE CONFORMAN MI INVESTIGACIÓN.

EN PRIMER TÉRMINO HAGO UNA SEMBLANZA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN Y SUS PRINCIPALES REPRESENTANTES, CON EL OBJETO DE ENUNCIAR LOS DISTINTOS MODELOS DE DIRECCIÓN MANEJADOS EN LAS EMPRESAS.

COMO SEGUNDO CAPITULO APARECE UN ANTECEDENTE DEL SINDICALISMO EN EL MUNDO; EN MEXICO Y EN LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y DE SEGUROS, ESTO NOS AYUDARA A COMPRENDER LAS CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS POLÍTICAS Y SOCIALES A LAS QUE SE ENFRENTAN ACTUALMENTE LOS REPRESENTANTES SINDICALES Y EMPRESARIALES DURANTE EL

LITIGIO DE LAS CONDICIONES EN QUE HA DE DESARROLLARSE UN TRABAJO.

POSTERIORMENTE EN EL TERCER CAPÍTULO, HAGO MENCION DE LOS INTERESES EMPRESARIALES QUE MUEVEN A UN PATRÓN PARA PLANTEAR Y SUSTENTAR SU ACTITUD PARA CON LOS EMPLEADOS.

LUEGO, COMO CUARTO CAPÍTULO SE PRESENTAN LOS INTERESES DE LOS EMPLEADOS, ES DECIR, LOS MOTIVOS Y NECESIDADES QUE TIENE LA PARTE TRABAJADORA PARA ACTUAR Y, EN SU CASO DEMANDAR CONDICIONES DE TRABAJO.

AHORA BIÉN EL QUINTO CAPÍTULO DE ESTA TESIS TINE COMO FINALIDAD, LA DE ENUNCIAR EL MARCO NORMATIVO QUE REGULA LAS RELACIONES ENTRE LOS INTERESES MENCIONADOS EN LOS DOS PARRAFOS ANTERIORES. ES IMPORTANTE HACER INCAPIE EN QUE, SIN LA EXISTENCIA DE LEYES; REGLAMENTOS; ORGANISMOS Y OTRA SERIE DE INSTRUMENTOS COMO LO PUEDE SER LA POLÍTICA ECONÓMICA, LA RELACIÓN ENTRE LAS PARTES SERIA CAÓTICA PARA AMBAS, Y CONSECUENTEMENTE PARA EL PAÍS EN GENERAL. DE AHÍ EL INTERÉS POR MENCIONARLO.

LOS CINCO CAPÍTULOS PRECEDENTES, CONTITUYEN LA FASE TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.

AHORA PROCEDERE A PLANTEAR LA ETAPA PRÁCTICA.

EL CAPÍTULO SEXTO COMPRENDE LOS ASPECTOS INHERENTES A LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO. ESTA TIENE DOS FINALIDADES: LA PRIMERA CONSISTE EN COMPROBAR LA HIPÓTESIS PLANTEADA EN EL MISMO CAPÍTULO, Y LA SEGUNDA, EN SUSTENTAR SÓLIDAMENTE LA PROPOSICION DE ESTRATEGIA PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA, QUE CONLLEVE A LOGRAR UN EQUILIBRIO ENTRE LAS PARTES.

1. ESCUELAS DE LA ADMINISTRACION

1.1 FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR.

2

SE DICE QUE, UNA DE LAS PRINCIPALES FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR CONSISTE EN ESTABLECER EQUILIBRIO ENTRE LAS PARTES INVOLUCRADAS EN SU DESARROLLO PROFESIONAL, PRETENDIENDO DE ESTA MANERA, ENCONTRAR EL BIEN GENERAL. RESULTA DIFÍCIL CUMPLIR CON LA FUNCIÓN DE LA QUE HABLAMOS, PUESTO QUE EN SU INTENTO POR MAXIMIZAR LA EFICIENCIA, LA CUAL ES OTRA DE LAS PRINCIPALES FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR, ÉSTE SE INCLINA POR EL INTERES DE LA ORGANIZACIÓN, DESPLAZANDO ASÍ, EL INTERES DEL EMPLEADO.

LA TAREA NO ES, PUES, FÁCIL. SOLO EN LA MEDIDA EN QUE SE COORDINEN LAS FUERZAS, SE LLEVARA A CABO LA FUNCIÓN.

1.2. ESCUELA CIENTÍFICA.

F. WINSLOW TAYLOR (1856-1915), TAMBIÉN CONOCIDO COMO EL PADRE DE LA ADMINISTRACIÓN, DENTRO DE SUS "PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS", MENCIONA QUE ES IMPORTANTE BUSCAR LA COLABORACIÓN ENTRE ADMINISTRACIÓN Y OBREROS EN LA APLICACIÓN PRACTICA DEL SISTEMA CIENTÍFICO DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO. CIERTAMENTE EL PRINCIPIO DE COLABORACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN, BUSCA PRINCIPALMENTE ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD, PERO, DESDE MI PARTICULAR PUNTO DE VISTA, PUEDE ORIENTARSE HACIA LA BÚSQUEDA DE UNA RELACIÓN SANA ENTRE EMPRESARIOS Y EMPLEADOS, MISMA QUE CONLLEVARÍA NO SOLO A ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD, SINO TAMBIÉN A LA INTEGRACIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO.

OTRO DE LOS SOBRESALIENTES REPRESENTANTES DE ESTA ESCUELA FUE HENRY FAYOL (1845-1925), QUIEN ADEMÁS DE HABER CONCEPTUALIZADO EL PRIMER MODELO DE PROCESO ADMINISTRATIVO (PREVISIÓN, DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y CONTROL.), TAMBIÉN -

APORTÓ SUS "PRINCIPIOS GENERALES DE ADMINISTRACIÓN" DENTRO DE LOS CUALES, RESALTA EL DE "SUBORDINACIÓN DEL INTERES INDIVIDUAL AL GENERAL", EN DONDE SE DICE QUE DEBE PREVALECER EL INTERÉS DEL GRUPO DE LA ORGANIZACIÓN, ANTE EL INTERÉS PERSONAL Y, SUBRAYA QUE LA AMBICIÓN, EL EGOTISMO, LAS DEBILIDADES Y PASIONES HUMANAS TIENDEN A HACER PERDER DE VISTA EL INTERÉS GENERAL EN PROVECHO DEL INTERÉS PARTICULAR.

1.3. ESCUELA HUMANO-RELACIONISTA.

ES EN ESTA DOCTRINA EN DONDE SURGEN CAMBIOS EN LOS VALORES Y MODELOS DE SUPERVISIÓN. A PARTIR DE ENTONCES, SURGE EL SLOGAN DE QUE "EL ELEMENTO HUMANO ES LO MÁS IMPORTANTE DE LA EMPRESA".

MARY PARKER FOLLET (1860-1933), AFIRMÓ QUE LAS ORGANIZACIONES ERAN FUENTES DE CONFLICTO Y QUE ÉSTOS DEBERÍAN SER MANEJADOS POSITIVAMENTE.

EN LOS EXPERIMENTOS DE LA WESTERN ELECTRIC, EN EL AÑO DE 1928, ELTON MAYO HIZO NOTAR QUE LA PRODUCTIVIDAD SE INCREMENTABA CUANDO LOS TRABAJADORES SE SENTÍAN "CONSIDERADOS", TOMADOS EN CUENTA, Y TAMBIÉN DESCUBRIÓ QUE, LOS INDIVIDUOS ADQUIEREN ACTITUDES GRUPALES, ESTABLECIENDO LOS CONCEPTOS DE "GRUPOS FORMALES E INFORMALES".

LA CATEGORÍA DE "GRUPO FORMAL" INCLUYE AL PERSONAL Y SUS RELACIONES FORMALES EN CUALQUIER ORGANIZACIÓN.

LA CATEGORÍA DE "GRUPO INFORMAL" A LAS RELACIONES ESPONTÁNEAS EN BASE A LA SIMPATÍA, LA COMUNIDAD DE INTERESES, ETC.

ELTON MAYO LLEGÓ A LA CONCLUSIÓN DE QUE EL GRUPO INFORMAL TIENE, A MENUDO, MÁS INFLUENCIA SOBRE LA PRODUCTIVIDAD QUE LA ORGANIZACIÓN OFICIAL, ADEMÁS, RESALTÓ QUE DICHOS GRUPOS PUEDEN ENTRAR EN FRANCA OPOSICIÓN CON LA ORGANI-

ZACIÓN FORMAL. POR OTRO LADO HIZO NOTAR QUE, CUANDO LA ADMINISTRACIÓN LOGRA INTERESAR A LOS GRUPOS INFORMALES, ÉSTOS, INCLUSO AYUDAN A LA ADMINISTRACIÓN A LOGRAR SUS OBJETIVOS.

ES CONVENIENTE SEÑALAR LAS LIMITACIONES DE LOS RESULTADOS DE MAYO, - POR EJEMPLO, EL HECHO DE NO CONSIDERAR QUE EL TIPO DE ESTRUCTURA DE LA EMPRESA DETERMINA EL COMPORTAMIENTO DE SUS MIEMBROS, O QUE LOS FACTORES SOCIOCULTURALES AFECTAN EN EL TRABAJO, O QUE LOS SINDICATOS INFLUYEN DE UNA MANERA DETERMINANTE EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

POSTERIORMENTE SURGIERON MÚLTIPLES INVESTIGACIONES, DE LAS QUE EMANARON OTRAS ESCUELAS, RESALTANDO LA CORRIENTE DE LA MOTIVACIÓN, TAMBIÉN CONOCIDA COMO ESCUELA CONDUCTISTA, EN ELLA SE ESTUDIARON ASPECTOS COMO EL DE LA MOTIVACIÓN.

LA INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA CONDUCTISTA QUE MÁS HA AFECTADO A LA TEORÍA ADMINISTRATIVA, ES LA LLEVADA A CABO POR ABRAHAM MASLOW, QUIEN SOSTUVO QUE LAS NECESIDADES SON EL MOTOR DEL HOMBRE Y ESTABLECIÓ UNA JERARQUÍA DE LAS MISMAS POR ORDEN DE IMPORTANCIA, A SABER: FISIOLÓGICAS, DE SEGURIDAD, AFECTIVAS, DE AUTOESTIMA, AUTOREALIZACIÓN.

1.4. ESCUELA ESTRUCTURALISTA.

EN ESTA ESCUELA SE ANALIZA LAS ESTRUCTURAS DE LAS ORGANIZACIONES; - LAS RELACIONES DE AUTORIDAD, COMUNICACIÓN, Y OTRAS QUE DAN FORMA A LA ORGANIZACIÓN.

UNO DE LOS PRINCIPALES REPRESENTANTES DEL ESTRUCTURALISMO ES MAX WEBER QUIEN CONCEPTUALIZÓ A LA BUROCRACIA, COMO LA RACIONALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD CO-

LECTIVA, A LA AUTORIDAD COMO POSIBILIDAD DE IMPONER LA VOLUNTAD DE UNA PERSONA SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE OTRAS Y, BASADO EN DICHS CONCEPTOS, APORTÓ SU "MODELO IDEAL DE BUROCRACIA", DICHIENDO QUE ÉSTE ÚLTIMO DEBERÍA COMPRENDER: MÁXIMA DIVISIÓN DEL TRABAJO, JERARQUÍA DE AUTORIDAD, REGLAS QUE DEFINAN LA RESPONSABILIDAD, FRÍA ACTITUD DEL ADMINISTRADOR, CALIFICACIÓN TÉCNICA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, EVITAR LA CORRUPCIÓN.

DESASFORTUNADAMENTE WEBER, EN SUS APORTACIONES, DIÓ MAYOR IMPORTANCIA A LA ESTRUCTURA QUE AL COMPORTAMIENTO HUMANO.

TAMBIÉN CHESTER BARNARD (1886-1961), FUE UNO DE LOS PERSONAJES REPRESENTATIVOS DE ESTA ESCUELA, EN VIRTUD DE QUE SU CONCEPCIÓN FUE PRECURSORA DEL ENFOQUE FILOSÓFICO DE LA ADMINISTRACIÓN, SIENDO EL CONCEPTO DE AUTORIDAD, SU MÁS IMPORTANTE APORTACIÓN. EN ÉL, DISTINGUE UN ASPECTO OBJETIVO; EL ORIGEN DEL MANDO, Y OTRO SUBJETIVO; LA ACEPTACIÓN DEL MANDO. Y ESPECIFICA QUE, AUTORIDAD ES LA ORDEN ACEPTADA COMO LA QUE RIGE LO QUE SE DEBE HACER O DEJAR DE HACER.

DE ACUERDO CON ESTA DEFINICIÓN, LA DECISIÓN DE QUE SI UNA ORDEN TIENE O NO AUTORIDAD, RADICA EN LAS PERSONAS A QUIENES VA DIRIGIDA, Y NO EN AQUELLOS QUE LA EMITEN.

BARNARD ESTABLECE QUE, PARA QUE LAS PERSONAS ACEPTEN LAS ÓRDENES, DEBEN CUMPLIRSE LAS SIGUIENTE CUATRO CONDICIONES: QUE EL SUBORDINADO COMPRENDA LA ORDEN, QUE EL SUBORDINADO CONSIDERE QUE LA ORDEN SEA CONGRUENTE CON EL OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN, QUE LA ORDEN SEA COMPATIBLE CON EL INTERÉS PERSONAL DEL EJECUTOR, Y QUE ÉSTE SEA CAPAZ DE ACATAR LA ORDEN FÍSICA Y MENTALMENTE.

POR SU PARTE, EL SOCIOLOGO ALEMÁN RENATE MAYNTZ EN 1963, ANALIZA AL INDIVIDUO Y SU COMPORTAMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES Y OFRECE UN ESTUDIO SOCIO-LÓGICO DE LAS ESTRUCTURAS DE DIVERSAS ORGANIZACIONES, CLASIFICÁNDOLAS CON BASE A LAS ESTRUCTURAS DE AUTORIDAD EN: JERÁRQUICAS, DEMOCRÁTICAS Y TÉCNICAS.

EN LAS ORGANIZACIONES ESTRUCTURADAS JERÁRQUICAMENTE, EL TITULAR TOMA LAS DECISIONES, ENCAMINADAS DIRECTAMENTE AL OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN, LA AUTORIDAD SE DELEGA DE ARRIBA HACIA ABAJO Y CONFORME VA DESCENDIENDO EL NIVEL JERÁRQUICO PREDOMINA EL OBEDECER SOBRE EL MANDATO.

EN LAS ORGANIZACIONES ESTRUCTURADAS DEMOCRÁTICAMENTE, LAS MAYORÍAS - TOMAN LAS DECISIONES Y LA AUTORIDAD SE DELEGA DE ABAJO HACIA ARRIBA, EN DONDE - LA BASE ELIGE A SUS DIRECTIVOS.

EN LAS ORGANIZACIONES ESTRUCTURADAS POR AUTORIDAD TÉCNICA, LA GENTE TOMO DECISIONES FUNDAMENTADAS EN SUS CONOCIMIENTOS TECNICOS PROFESIONALES, Y LA DIRECCIÓN NO FIJA PAUTAS DE ACCIÓN.

OTRO IMPORTANTE ANÁLISIS DE MAYNTZ SE REFIERE A LA COMUNICACIÓN, Y - DICE, QUE ES LA MANERA DE INTERACTUAR; DONDE MÁS INTERVIENE EL ELEMENTO HUMANO. AUNQUE LA COMUNICACIÓN ESTÉ REGULADA POR LA AUTORIDAD.

TAMBIÉN, ANALIZÓ LOS DISFUNCIONAMIENTOS ESTRUCTURALES, RECALCANDO - QUE UNA FUENTE DE CONFLICTOS ES EL DESAJUSTE ENTRE LO QUE LA EMPRESA REQUIERE - Y LO QUE LAS PERSONAS CREEN QUE ES SU PAPEL.

AMITAI ETZIONI, SOCIOLOGO ESTADOUNIDENSE DENTRO DE SUS APORTACIONES A LA ADMINISTRACIÓN, SEÑALA CUATRO TIPOS DE ORGANIZACIÓN: ALTAMENTE COACTIVA, - UTILITARIA, NORMATIVA Y MIXTA.

LAS ORGANIZACIONES ALTAMENTE COACTIVAS SON AQUELLAS EN LAS QUE EL TI- TULAR TIENE TODO EL PODER; LAS UTILITARIAS PRIMORDIALMENTE BUSCAN OBTENER UTI- LIDADES; LAS NORMATIVAS SON AQUELLAS QUE RECOMPENSAN A LOS INDIVIDUOS POR PER- TENERECER A ELLAS; LAS MIXTAS, TIENEN ALGO DE CADA UNA DE LAS ANTERIORES.

POR OTRO LADO, DISTINGUE TRES TIPOS DE MIEMBROS EN LAS ORGANIZACIO- NES :

EL ALIENADOR ES EL QUE SE SIENTE OBLIGADO A PERTENECER A LA ORGANI -

ZACIÓN.

EL MORAL, ES EL QUE VALORA LA MISTÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

EL CALCULADOR, ES EL QUE TRABAJA POR DINERO, PERO NO SE SIENTE OBLIGADO A PERTENECER A LA ORGANIZACIÓN.

RALPH DAHRENDORF, OTRO SOCIOLOGO CONTEMPORÁNEO, ANALIZA LAS ESTRUCTURAS Y SU MOVILIDAD.

DA IMPORTANCIA AL COMPORTAMIENTO FORMAL Y A LOS CONFLICTOS GENERADOS POR LAS RELACIONES ESTRUCTURALES.

SOSTIENE QUE LAS EMPRESAS SON FUENTES DE CONFLICTOS, SIEMPRE QUE -- EXISTA UNA ESTRUCTURA DE DOMINIO Y, APORTA UNA CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS:

CONFLICTO INDUSTRIAL, ES LA DISPUTA ENTRE OBREROS Y EMOPRESAS.

CONFLICTO INFORMAL, ES EL QUE SE PRESENTA CUANDO HAY RECHAZO A UN JEFE O A UNA ORDEN.

CONFLICTO DESVIADO, ES EL DESAJUSTE SOCIAL DE LAS TENSIONES QUE SE REFLEJAN EN LA ORGANIZACIÓN.

CONFLICTO MANIFIESTO, ES EL QUE SE DA ENTRE LOS PARTICIPANTES DEL MERCADO DE TRABAJO, SINDICATO, CENTRALES, ESTADOS, ETC.

CONFLICTO SUBYACENTE, ES AQUEL QUE REPRESENTA UNA LUCHA POR EL PODER. VGR.: LA LUCHA SINDICAL Y PATRONAL, ES UNA LUCHA POR EL PODER.

NO OBSTANTE, DAHRENDORF ADVIERTE QUE EL CONFLICTO PRODUCE CAMBIO, Y AÑADE QUE, UNA SOCIEDAD SIN CONFLICTO NO AVANZA Y SE BUROCRATIZA.

1.5. ESCUELA SISTEMICA.

ESTA ESCUELA SE ENFOCA A LAS ORGANIZACIONES COMO UNIDADES INMERSAS EN SISTEMAS SOCIALES RELACIONADOS CON SU MEDIO AMBIENTE Y QUE SE AFECTAN RECÍPRO

CAMENTE.

LA MODERNA TEORÍA DE SISTEMAS SE DESARROLLÓ EN BASE A LOS ESTUDIOS DEL BIÓLOGO VON BERTALANFFY, QUIEN SEÑALÓ QUE NO EXISTE UN SISTEMA CERRADO EN EL UNIVERSO PORQUE TODO ESTÁ EN MOVIMIENTO, EXCEPTUANDO ALGUNOS MODELOS MATEMÁTICOS. Y POR OTRO LADO EN 1954, SE CONSIDERA QUE KENNETH BOULDING REVOLUCIONÓ LA TEORÍA AL PLANTEAR LA TAXONOMÍA DE LOS NIVELES DE DESARROLLO DE LOS DIFERENTES SISTEMAS.

1.6. ESCUELA MATEMÁTICA.

AUNQUE TODAS LAS DISCIPLINAS QUE SIRVEN PARA CALCULAR Y CUANTIFICAR OPERACIONES SON TAN ANTIGUAS COMO LA ADMINISTRACIÓN, EL DESARROLLO DE ESTA ESCUELA SE DA EN LA DÉCADA DE 1940, EN INGLATERRA, POR LA NECESIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS MILITARES ESTRATÉGICOS Y TÁCTICOS, SIENDO SUS PRINCIPALES AUTORES: -- HERBERT SIMON, IGOR ANSOFF, LEONARD ARNOFF, WEST CHURCHMAN Y KENNETH BOULDING.

LA ESCUELA CUÁNTICA CONSTA DE DOS PARTES FUNDAMENTALES: LA INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES (I.O.) Y LA TOMA DE DECISIONES.

LA INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES, LA DEFINEN SUS REPRESENTANTES, COMO LA CIENCIA APLICADA A LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS PLANTEADOS EN FORMA DE MODELO MATEMÁTICO, A TRAVÉS DE LAS DISTINTAS TÉCNICAS COMO: LA PROGRAMACIÓN LINEAL, LA PROGRAMACIÓN CUADRÁTICA, LA TEORÍA DE COLAS, LA TEORÍA DE LA PROBABILIDAD, LA ECONOMETRÍA ADMINISTRATIVA, ETC.

LA TOMA DE DECISIONES HA SIDO CATALOGADA COMO EL "ENFOQUE SISTEMÁTICO", DE UNA SITUACIÓN DADA, EN RAZÓN DE UN PROCESO CONSISTENTE EN NUEVE PASOS PRINCIPALES: DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA, INVESTIGACIÓN, DESARROLLO DE ALTERNATIVAS, EXPERIMENTACIÓN, ANÁLISIS DE RESTRICCIONES, EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS, --

TOMA DE DECISIÓN, FORMULACIÓN DEL PLAN, EJECUCIÓN Y CONTROL. TODOS ÉSTOS AUXILIADOS POR LA MATEMÁTICA.

1.7. ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA.

1.7.1. LAS TEORÍAS X, Y, Z.

LA MÁSTRASCENDENTE CONTRIBUCIÓN DEL PSICÓLOGO ESTADOUNIDENSE DOUGLAS MCGREGOR RADICA EN SUS FILOSOFÍAS DE DIRECCIÓN, LAS CUALES CONFIRMAN QUE, LOS VALORES CULTURALES DEL SUPERVISOR SON DETERMINANTES EN EL EJERCICIO DEL MANDO, Y POR OTRO LADO HACE REFERENCIA A LA JERARQUÍA DE LAS MOTIVACIONES.

SOBRE ESTA BASE, CLASIFICA AL SUPERVISOR Y AL SUBORDINADO EN DOS TEORÍAS:

EN LA DENOMINADA TEORÍA "X", ENMARCA AL SUPERVISOR PESIMISTA, CON Poca CONFIANZA EN EL EMPLEADO QUE, SUPUESTAMENTE ES ; REACIOAL CAMBIO, NATURALMENTE INDOLENTE Y EGOCÉNTRICO, CONFORMISTA, IRRESPONSABLE, ETC. Y QUE EN CONSECUCIÓN DEBE FACILITARSE EL TRABAJO, ESTABLECIENDO REGLAS BAJO SISTEMAS RUTINARIOS.

ESTA TEORÍA FUNDAMENTA SU CONCEPCIÓN EN LOS POSTULADOS DE QUE LA GERENCIA DEBE ORGANIZAR LOS ELEMENTOS DE UNA EMPRESA, INCLUYENDO LOS HUMANOS, DE QUIENES DEBEN CONTROLARSE SUS ACCIONES A TRAVÉS DE RECOMPENSAS Y CASTIGOS, PARA AJUSTAR SU CONDUCTA A LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN.

DENTRO DE LA TEORÍA "Y", INCLUYE AL SUPERVISOR OPTIMISTA QUE CONFIA EN LOS BUENOS DESEOS Y AMOR AL TRABAJO DEL SER HUMANO DE QUIEN PIENSA QUE SE AUTOREALIZA EN EL DESEMPEÑO DE SUS TAREAS AL DARLE LA OPORTUNIDAD DE CONTRIBUIR CON TODO SU POTENCIAL AL LOGRO DE LAS METAS CORPORATIVAS.

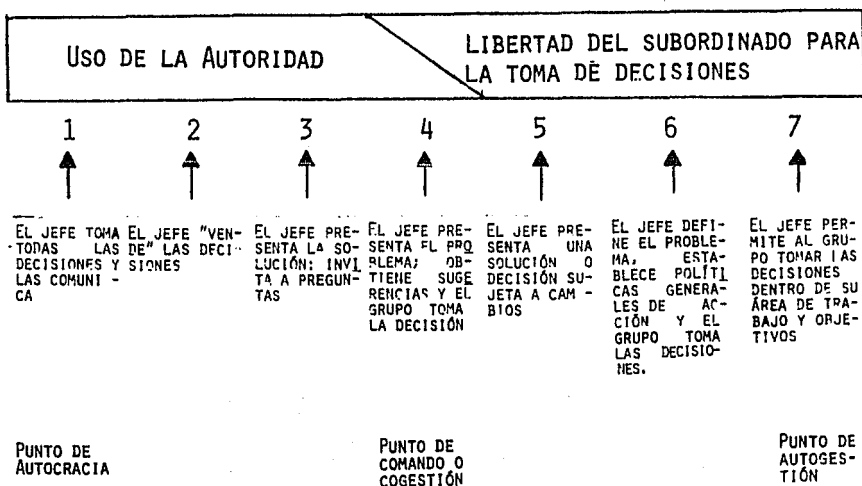
LA TEORÍA "Z", REPRESENTA UNA TESIS INTERMEDIA DE LA "X" Y LA "Y". FUE DESARROLLADA POR STRAUSS Y SALELES Y REFERIDA POR McMURRAY COMO "LA AUTO - CRACIA BENEVOLENTE" Y, SEGÚN ARIAS GALICIA SOSTIENE QUE LOS SUBORDINADOS DEBEN DE ESTAR INFORMADOS DEL PORQUE DE LAS ÓRDENES, ASÍ COMO ESTIMULAR EL EGO DE LOS MISMOS PARA QUE SE SIENTAN IMPORTANTES, ADEMÁS DE ENSALZAR LOS TRABAJOS BIENHECHOS Y PAGAR BUENOS SALARIOS, GARANTIZANDO DE ESTA MANERA UN NIVEL ADECUADO DE VIDA. POR OTRO LADO, LAS GRANDES DECISIONES DEBEN CENTRALIZARSE EN MANOS DE - GRANDES HOMBRES QUE VENDAN IDEAS Y SEAN CAPACES DE FORMAR UN ESPÍRITU DE GRAN-FAMILIA.

1.7.2. ESCALA DINAMICA DE LA AUTORIDAD DE TANNEBAUM.

EN 1961, ROBERT TANNEBAUM, PUBLICÓ UNA ESCALA DE LIDERAZGO QUE PUE- DE DIVIDIRSE EN DOS PARTES: LIDERAZGO CENTRALIZADO Y LIDERAZGO DESCENTRALIZADO, AMBAS ESTÁN CONSTITUIDAS POR SIETE PUNTOS QUE VAN DESDE LA AUTOCRACIA HASTA LA AUTOGESTIÓN,

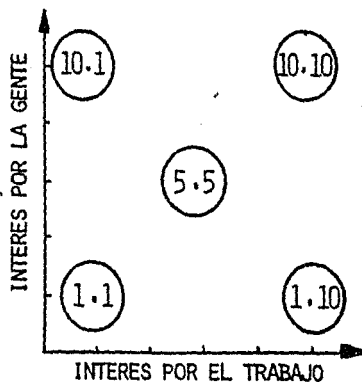
LIDERAZGO CENTRALIZADO

LIDERAZGO DESCENTRALIZADO



1.7.3. MALLA ADMINISTRATIVA.

ROBERT BLAKE Y JANE MOUTON PUBLICARON EN 1964 SU MODELO DENOMINADO EL "MANAGERIAL GRID", EN EL QUE CORRELACIONARON DOS FACTORES EN UNA MATRIZ: INTERÉS POR EL TRABAJO E INTERÉS POR LAS PERSONAS, EN LA MATRIZ SE GRADUARON LOS MÍNIMOS Y MÁXIMOS DE CADA FACTOR NUMERÁNDOLOS DEL UNO AL DIEZ, HACIÉNDOSE EVIDENTES CINCO POSICIONES.



BLAKE Y MOUTON SOSTIENEN QUE EL PUNTO ADECUADO DE BALANCE ES EL 5.5.

1.8. ADMINISTRACION POR OBJETIVOS.

EL CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS (A x O), SE DIFUNDIÓ DURANTE LA DÉCADA DE LOS CINCUENTA. PETER DRUCKER, ENFATIZÓ ACERCA DE LA NECESIDAD DE QUE TODAS LAS ACCIONES DEBEN ESTAR DIRGIDAS HACIA "OBJETIVOS" CLARA MENTE ESTABLECIDOS.

DRUCKER DICE QUE NO PUEDE HABER BUENOS RESULTADOS SI LOS QUE REALIZAN ACCIONES ADMINISTRATIVAS, SUBORDINADOS O SUPERVISORES, NO SABEN A DONDE --

DIRIGIRSE.

UNA DE LAS MAYORES CONTRIBUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS CONSISTE EN QUE SE PUEDE SUSTITUIR LA DIRECCIÓN MEDIANTE DOMINACIÓN, POR LA DE - AUTOCONTROL, YA QUE HACE FACTIBLE QUE UN SUBORDINADO CONTROLE SUS PROPIAS REALIZACIONES.

1.9. CONCLUSION.

SE PUEDE DECIR QUE NO HAY UN MODELO ÚNICO DE DIRECCIÓN Y QUE SON MUCHOS LOS FACTORES QUE LOS LIMITAN. LA EFECTIVIDAD DE LA DIRECCIÓN, NO SOLO DEPENDE DE SÍ MISMA, SINO DE LA SITUACIÓN. LOS SUPERVISORES SIN ELEMENTOS ADMINISTRATIVOS, OBTENDRAN RESULTADOS INFERIORES, A LOS QUE PUEDE LOGRAR UN BUEN PERSEGUIDOR DE OBJETIVOS. LA BUENA ADMINISTRACIÓN DEBE TENER UNA GRAN CAPACIDAD DE DIAGNÓSTICO DE LAS SITUACIONES TANTO GENERAL COMO PERSONAL, QUE CONLLEVE A LOGRAR EL ESTABLECIMIENTO DEL EQUILIBRIO DE LOS INTERESES DE LOS PATRONES Y LOS DE SUS EMPLEADOS, MEDIANTE LA BUENA DISPOSICIÓN DE LAS PARTES PARA SUSTENTAR UN MODELO DE ESTRUCTURA BILATERAL, EN LO QUE AL MANEJO DE LAS RELACIONES SE REFIERE, TRATANDO SIEMPRE DE EVITAR LA TENDENCIA Y PRETENDIENDO LA OBJETIVIDAD.

2. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO.

2.1. SINDICALISMO EN EL MUNDO.

SE HA DICHO QUE LOS ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS SE PUEDEN ENCONTRAR, NO SOLO EN LOS GREMIOS Y COMUNIDADES QUE SE FORMARON DE MANERA ESPONTÁNEA EN LA EDAD MEDIA, SINO TAMBIÉN EN LAS ASOCIACIONES GRIEGAS Y ROMANAS, Y MÁS TARDE EN LAS GERMANAS.

EN GRECIA EXISTÍAN DOS CLASES DE AGRUPACIONES; LOS ERÁNOS Y LAS ETIADES; ÉSTAS ÚLTIMAS EJERCÍAN UNA ACCIÓN POLÍTICA, NO LES IMPORTABAN SUS CONDICIONES DE TRABAJO, Y POR TANTO NO PODÍAN CONFUNDIRSE COMO UN ANTECEDENTE DE SINDICATO. LOS ERÁNOS CONSTITUYERON AGRUPACIONES DE ARTESANOS, DE SOCORROS MUTUOS, Y AUN CUANDO LOS SINDICATOS EJERCITAN ESTA ACTIVIDAD, ES SECUNDARIA, EN OTROS TÉRMINOS, SON AGRUPACIONES CONSTITUIDAS CON EL FIN EXCLUSIVO DE LA MUTUALIDAD, NO SON PROPIAMENTE SINDICATOS.

EN ROMA SE CONSTITUYERON LOS COLEGIOS, QUE FUERON ASOCIACIONES DE ARTESANOS DESOCUPADOS, CONSTITUIDOS CON PROPÓSITOS DE CARÁCTER RELIGIOSO O POLÍTICO, PERO TAMPOCO PODRÍAN ESTIMARSE COMO UN ANTECEDENTE DE LOS SINDICATOS. TAMPOCO ES DE ADMITIRSE QUE LAS ASOCIACIONES GERMANAS CONOCIDAS CON EL NOMBRE-GHILDES SEAN UNA BASE DEL SINDICATO, PORQUE NI SIQUERA ERAN ORGANIZACIONES DE CLASE, SINO VERDADERAS ALIANZAS DE TRIBUS, DE PUEBLOS O DE INDIVIDUOS.

2.1.1. PRIMERA PARTE. NACIMIENTO DEL SINDICALISMO.

EL SINDICALISMO APARECE POR PRIMERA VEZ EN GRAN BRETAÑA BAJO LA FORMA DE TRADE UNIONS.

SE PIENSA QUE EL SINDICALISMO TUVO ORIGEN EN GRAN BRETAÑA EN VIRTUD DE QUE FUE AHÍ EN DONDE EMPEZÓ LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, PERO, NO EXISTE FILIACIÓN DIRECTA. EL FACTOR DETERMINANTE NO ES LA TRANSFORMACIÓN TÉCNICA SINO EL DIVORCIO ENTRE EL TRABAJO Y LA PROPIEDAD DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN.

LAS PRIMERAS UNIONES NO SURGIERON DE UNA REBELIÓN DE LAS MASAS MISERABLES CONTRA LA EXPLOTACIÓN CAPITALISTA. SE FORMARON LAS PRIMERAS UNIONES, MÁS PARA DEFENDER UNA SITUACIÓN HOLGADA, QUE PARA MEJORAR UNA CONDICIÓN MEDIOCRE, ES DECIR, TENÍAN UN MÓVIL CONSERVADOR MÁS QUE REVOLUCIONARIO.

FUE HASTA 1833, CUANDO SE CONSTITUYE LA GREAT CONSOLIDATED TRADE UNION, SU INTENCIÓN ES ENGLOBAR A TODOS LOS TRABAJADORES, SEA CUAL FUERE SU OFICIO.

MÁS TARDE, EL 1875 LA LEY BRITÁNICA AUTORIZA LOS PRIMEROS PIQUETES DE HUELGA (PICKETING), SIEMPRE QUE NO PROVOQUEN VIOLENCIA.

EN EUROPA, LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN OBRERA, EXPERIMENTARON LA INFLUENCIA BRITÁNICA. SIN EMBARGO, TANTO EN ALEMANIA COMO EN FRANCIA SE INCORPORARON DIFERENTES CONCEPTOS.

EN ALEMANIA LA EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO FUE TRAZADA POR LA DIVISIÓN POLÍTICA. ADEMÁS DEL SINDICALISMO SOCIALISTA, PERSISTE UN SINDICALISMO LIBERAL Y SE CREAN SINDICATOS CATÓLICOS.

EN FRANCIA LA LEY DE CHAPELIER, MENCIONA LA EXISTENCIA DE ORGANIZACIONES DE ASALARIADOS (MUTUAS), LAS CUALES SOLICITABAN A LOS OBREROS UNA COTIZACIÓN EQUIVALENTE A UNA JORNADA DE TRABAJO POR MES, PARA AYUDA. DE ESTA MANERA LAS MUTUAS RESISTÍAN LOS EMBATES DE LOS PATRONES.

EL SINDICALISMO FRANCÉS, BAJO LA INFLUENCIA MARXISTA, TOMA UN MATIZ REVOLUCIONARIO Y SE PROPONE LA DESTRUCCIÓN DE ESTADO, AL QUE CONSIDERA COMO UN ORGANISMO DE OPRESIÓN. DICHA DESTRUCCIÓN SE BASABA EN TRES TIPOS DE ACTIVIDAD: EL "BOICOT" INVITA AL OBRERO A NO COMPRARLE AL PATRON HOSTIL; EL "SABOTAJE" - QUE PROVOCA A LOS OBREROS A MALTRATAR LOS PRODUCTOS Y LAS MÁQUINAS; LA "HUELGA" QUE PERMITE LA APERTURA DE NEGOCIACIONES Y SE CONVIERTE EN EL INSTRUMENTO DE LA REVOLUCIÓN.

EN TODA EUROPA APARECEN CONFEDERACIONES Y CENTRALES SINDICALES CON DIFERENTES TENDENCIAS; SOCIALISTA, LIBERAL, CATÓLICA, ANARQUISTA, SOCIAL-DEMOCRATA, ETC., PERO EN TODAS ELLAS SE NOTA LA INFLUENCIA DE LOS TRES TIPOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL SURGIDOS EN PRIMERA INSTANCIA; BRITÁNICA, ALEMANA Y FRANCESA.

2.1. 2. SEGUNDA PARTE. LA ACCION SINDICAL ENTRE LAS DOS GUERRAS.

ENTRE 1914 Y 1917, EN CASI TODOS LOS PAISES BELIGERANTES, LOS SINDICATOS SON INVITADOS A ACELERAR LA PRODUCCIÓN.

SE HABÍA TENIDO UN PARO GENERALIZADO, PERO LA GUERRA EXIGE MATERIAL Y MUNICIONES, ASÍ QUE, LOS SINDICATOS RENUNCIARON A LIMITAR EL EMPLEO PARA INCREMENTAR LA PRODUCCIÓN.

DESPUÉS DE TERMINADA LA GUERRA, AUMENTÓ EL NÚMERO DE SINDICATOS, - EN VIRTUD DE QUE TODOS SE VOLVIERON A ENCONTRAR EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE, AHORA, ERAN ORGANIZACIONES DE MASAS. EN 1920 LA C.G.T; FRANCESA CONTABA CON DOS MILLONES DE ADHERIDOS; EN GRAN BRETAÑA HABÍA OCHO MILLONES DE SINDICADOS; EN ESTADOS UNIDOS, MÁS DE CUATRO MILLONES.

EL AUMENTO DE EFECTIVOS SINDICALES, INSPIRA INQUIETUDES EN LOS PATRONES Y DIRIGENTES POLÍTICOS. CONSECUENTEMENTE EN ALEMANIA, SE FIRMA PARA EVITAR UNA REVOLUCIÓN VIOLENTA, UN ACUERDO ENTRE ASOCIACIONES PATRONALES Y SINDICALES, PROCLAMANDO LA LIBERTAD DE COALISIÓN, LA GENERALIZACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y LA JORNADA LABORAL DE OCHO HORAS.

EN RUSIA ANTES DE 1917 SE CONSTITUYERON LOS PRIMEROS SOVIETS - - (CONSEJOS) DE DELEGADOS OBREROS. SEGÚN LENIN, EL SINDICALISMO SE HUNDIRÍA EN UN ANARQUISMO SIN PORVENIR, PARA QUE ELLO NO SUCEDIERA SE LE DEBÍA SUBORDINAR AL PARTIDO POLÍTICO.

SE RESTRINGIÓ EL PODER DE LOS SINDICATOS ACUSANDO A SUS DIRIGENTES

DE EXIGIR AUMENTOS SALARIALES SIN PREOCUPARSE DEL RENDIMIENTO, EN RESPUESTA, - LOS SINDICATOS REPROCHARON A LOS DIRIGENTES, NO BUSCAR MEJORAS TÉCNICAS. EN - 1928, LOS INTERESES DE LA PRODUCCIÓN TRIUNFAN DECIDIDAMENTE, PROHIBIENDO A LOS SINDICATOS INMISCUIRSE EN LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.

SURGE EN 1920 UNA CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS CRISTIANOS, LA CUAL CONTABA CON MÁS DE TRES MILLONES DE ADHERIDOS QUE RECHAZABAN - LA LUCHA DE CLASES, TENIENDO COMO OBJETIVO, PROCURAR AL HOMBRE EL BIENESTAR - MATERIAL Y LA PERFECCIÓN ESPIRITUAL, Y SE CONSAGRABA A LOS DERECHOS FAMILIARES.

POR SU PARTE, LA CONFEDERACIÓN FRANCESA DE TRABAJADORES CRISTIANOS, DEFINE AL HOMBRE COMO " EL ELEMENTO ESCENCIAL DE LA PRODUCCION".

LOS LÍDERES DEL SINDICALISMO REFORMISTA, RECLAMABAN LA NACIONALIZA - CIÓN DE LAS INDUSTRIAS CLAVE (SIDERURGIA, FERROCARRIL, MINERÍA), IMAGINANDO UNA FORMULA TRIPARTITA EN LA QUE LOS CONSEJOS ESTARÍAN FORMADOS POR REPRESENTANTES DE: ASALARIADOS, USUARIOS Y PODER PÚBLICO.

POR OTRO LADO, LA FEDERACIÓN SINDICAL NACIONAL, DESORGANIZADA POR - LA GUERRA SE VA RECONSTRUYENDO Y EN 1923 EMPRENDE RECONCILIAR A LAS FRACCIONES SOCIALISTA PARA RECONSTRUIR LA INTERNACIONAL OBRERA SOCIALISTA.

UNA SEGUNDA INSTITUCIÓN SUSCITÓ EL ACTIVO INTERÉS DE LOS SINDICA - LISTAS; LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

EN EUROPA OCCIDENTAL EL ESFUERZO SINDICAL SE ABOCA A LA CONSECUCIÓN DE LA LEY DE OCHO HORAS; LA INDEMINIZACIÓN DEL PARO OBRERO; LAS VACACIONES PAGADAS. LA OPOSICIÓN DE LOS PATRONES ANIQUILÓ SUS ESFUERZOS.

EN LO REFERENTE AL SINDICALISMO NORTEAMERICANO EL CUAL FUE VICTIMA DE LA CRISIS DE 1929, LAS HUELGAS SE PUSIERON DIFICILES (HABÍA SUFICIENTES OBREROS PARADOS DISPUESTOS A TRABAJAR EN CONDICIONES MEDIOCRESES) .

LOS DIRIGENTES INTENTABAN TOMAR UNA ACTITUD OFENSIVA:

1) PEDÍAN LA SEMANA DE 40 HORAS, QUE PERMITIRÍA REPARTIR ENTRE UN MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES, EL TRABAJO DISPONIBLE.

2) ADOPTARON LA TEORÍA KEYNESTIANA DEL PODER ADQUISITIVO, LA DEFLACIÓN SERÍA UNA DE LAS CAUSAS DE LA CRISIS.

3) ES NECESARIO ASEGURAR LA DIRECCIÓN DE LA ECONOMÍA, PERO SOLAMENTE SERÁ POSIBLE NACIONALIZANDO EL CRÉDITO DE LAS INDUSTRIAS CLAVE.

ANTES DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL LA ENÉRGICA REACCIÓN DE ALGUNOS DIRIGENTES DE REGÍMENES TOTALITARIOS, PLANTEABA AL SINDICALISMO PROBLEMAS MÁS - GRAVES.

EN ITALIA LA HUELGA QUEDA PROHIBIDA, ADEMÁS, SE IMPONEN MULTAS A - PATRONES Y OBREROS CULPABLES DE COALISIÓN.

EL PARTIDO FACISTA DISCIPLINA LAS FUNCIONES SINDICALES. DE HECHO; SINDICALISTAS, PATRONES Y OBREROS, SOLO ERAN EXPERTOS CON VOZ CONSULTIVA.

EN ALEMANIA, LOS LÍDERES SINDICALES, FUERON REEMPLAZADOS POR COMISARIOS HITLERIANOS Y CON EL TERCER REICH, LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DEJÓ DE SUBSISTIR.

CONSEQUENTEMENTE EL SINDICALISMO INTENTA RENOVAR LA DEMOCRACIA. EN FRANCIA C.G.T. LANZA UNA ORDEN DE HUELGA GENERAL EN 1935.

CORRÍA EL AÑO DE 1936 CUANDO ESTALLARON HUELGAS REIVINDICATIVAS, ES DECIR, LA OCUPACIÓN DE LAS FÁBRICAS IMPIDIÓ A LA DIRECCIÓN EMPLEAR MANO DE OBRA DE REPUESTO, PERO NUNCA SE INTENTÓ PRODUCIR SIN LA DIRECCIÓN.

LA F.S.I., DESPUÉS DE LA RETIRADA DE LA A.F.L.; DE LA DESTRUCCIÓN DE LOS SINDICATOS ITALIANOS POR MUSSOLINI; DE LA DESAPARICIÓN DE LOS SINDICATOS - ALEMANES, CONTABA CON NUEVE MILLONES DE EFECTIVOS. PERO EN VÍSPERAS DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL EN 1939, CON LA ADHESIÓN DE NORUEGA Y MÉXICO, Y LA REALICIÓN DE LA A.F.L. ALCANZARON QUINCE MILLONES.

EN ESTADOS UNIDOS, DURANTE 1932, A PETICIÓN DE LA A.F.L., LOS VOTOS DE LOS OBREROS FUERON CONCEDIDOS MASIVAMENTE A ROOSEVELT, QUIEN AFIRMÓ LUCHAR CONTRA LA CRISIS.

EL PRESIDENTE ROOSEVELT, EN 1933, PROMULGA LA LEY DE REFORMA DE LA INDUSTRIA NACIONAL (N.I.R.A.). UNA DE SUS CLAUSULAS PERMITÍA FIJAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO (SALARIO MÍNIMO Y JORNADA MÁXIMA), PERO CONCEDÍA AL MOVIMIENTO SINDICAL, UNAS GARANTÍAS QUE JAMÁS HABÍA TENIDO, ENTRE OTRAS, EL DERECHO A ORGANIZARSE, NEGOCIAR COLECTIVAMENTE SIN LA INTROMISIÓN DE LOS PATRONES EN EL NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES SINDICALES.

PARA 1933, AL CONTAR LA A.F.L. CON CUATRO MILLONES DE ADHERIDOS LA AFLUENCIA SINDICAL SE DESBORDA, PUDIENDO INICIAR HUELGAS VICTORIOSAS.

DURANTE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL, EL SINDICALISMO SUFRE UNA RUPTURA.

EL 1942, EN LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS QUE TRABAJAN PARA LA DEFENSA NACIONAL, SE CONSTITUYERON COMITÉS DE PRODUCCIÓN, A FIN DE INCREMENTAR EL RENDIMIENTO Y MANTENER LA PAZ SOCIAL; EN LONDRES, BEVIN, FUNDADOR DEL SINDICATO GENERAL DE TRANSPORTE, FUE LLAMADO A FORMAR PARTE DEL GOBIERNO PARA MOVILIZAR LA MANO DE OBRA; EN ESTADOS UNIDOS ROOSEVELT CONCEDE A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, LA PARTICIPACIÓN EN LOS ORGANISMOS QUE SE OCUPARÍAN DEL CONJUNTO DE LA VIDA ECONÓMICA, PRINCIPALMENTE EN LA OFICINA DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN (O.P.M.).

NO HABÍAN TERMINADO LAS HOSTILIDADES EN ALEMANIA NI EN EXTREMO ORIENTE, CUANDO EN LONDRES (1945), POR INICIATIVA DEL CONSEJO GENERAL DE LAS TRADE UNIONS, SE ABRIÓ UNA CONFERENCIA SINDICAL MUNDIAL. LA A.F.L. DECLINÓ LA INVITACIÓN, PUES NO QUERÍA TENER NINGÚN CONTACTO CON SINDICATOS SOVIÉTICOS. TEMÍAN QUE LA NUEVA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL RESULTARA UN INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA

SOVIÉTICA.

AL CONTRARIO DE ESTA ACTITUD, EL CONGRESO DE ORGANIZACIONES INDUSTRIALES Y LA CONFEDERACIÓN INDUSTRIAL DE SINDICATOS CRISTIANOS, SÍ ACEPTARON LA INVITACIÓN.

UNA SEGUNDA CONFERENCIA EN PARIS EN 1945 DESEMBOCÓ EN LA FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL.

2.1.3 TERCERA PARTE. EL SINDICALISMO EN LA EPOCA DE LA POSGUERRA.

EL SINDICALISMO EN 1914 SE REPARTÍA EN TRES TENDENCIAS: LAS TRADE UNION BRITÁNICAS, LA A.D.G.B. ALEMANA Y LA C.G.T. FRANCESA. DESPUÉS DE 1945, EL SINDICALISMO ENCONTRÓ DOS GRANDES RIVALES: EL SINDICALISMO NORTEAMERICANO Y EL SOVIÉTICO PARA 1971, LOS SINDICALISTAS DE PAÍSES DESARROLLADOS REHUSAN ENTRE LAS DOS GRANDES FUERZAS.

EN EL PAÍS DE LIBRE EMPRESA, ALGUNAS ORGANIZACIONES EN LA INMEDIATA POSGUERRA, CONTINUAN AL MARGEN DE LAS CONFEDERACIONES. ES POR ESTA RAZÓN QUE, EL MOVIMIENTO SINDICAL AMERICANO SE CONSIDERA MODESTO, NO OBSTANTE LA C.I.O. -- CONTABA CON SEIS MILLONES DE ADHERIDOS EN 1946, Y LA A.F.L. TENÍA MÁS DE DIEZ MILLONES DE ADHERIDOS EN 1954.

DURANTE LA MISMA ÉPOCA SE SUSCITARON VARIOS TIPOS DE CONVENIO ENTRE SINDICATOS, PATRONES Y PODER PÚBLICO; LIBERTAD TOTAL, PRIORIDAD DE CONTRATACIÓN A SINDICATOS; LOS SINDICATOS NO PODÍAN SALIRSE DE LA ORGANIZACIÓN; LOS TRABAJADORES DEBÍAN AFILIARSE AL SINDICATO DENTRO DE CIERTO PLAZO.

EL PRESIDENTE DE ESTADOS UNIDOS POR SU PARTE VOTÓ LA LEY LANDUM -- GRIFFITH QUE, AL MENOS OFICIALMENTE PROTEGÍA AL SINDICADO CONTRA LOS ABUSOS SINDICALES.

DESPUÉS DE 1945, LA A.F.L. Y LA C. I. O., CONFIABAN EN LA LIBRE EMPRESA Y REALIZARON LA UNIDAD SINDICAL, CON DIECIOCHO MILLONES DE EFECTIVOS, LO --

QUE REPRESENTABA LA CUARTA PARTE DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE LOS ESTADOS UNIDOS, Y FUE ENTONCES CUANDO EL SINDICALISMO DIÓ PRUEBA DE INDISCUTIBLE COMBATIBILIDAD, DADO QUE:

EN LOS PAISES DE ECONOMÍA MIXTA COMO GRAN BRETAÑA HACE 1945-51, LA VIDA SINDICAL ESTUVO DOMINADA POR EL GOBIERNO LABORISTA APOYADO POR LAS TRADE - UNIONS QUE ALCANZARON EN 1948 MÁS DE NUEVE MILLONES DE ADHERIDOS. EL GOBIERNO-LABORISTA SE ESFORZÓ POR APORTAR A LOS OBREROS, UN AUMENTO DEL PODER ADQUISITIVO, Y PARA 1947, LOS OBREROS HABÍAN OBTENIDO UN AUMENTO DE SALARIO DEL 08% EN RELACIÓN A 1945.

EL GABINETE MINISTERIAL POR SU PARTE, AFIRMA QUE ES NECESARIO TENER CIERTO CONTROL DEL EMPLEO PARA DESCUBRIR A LOS OCIOSOS Y ASÍ, ORIENTAR LA MANO DE OBRA.

LOS DIRIGENTES SINDICALES, DE ACUERDO CON LAS ADVERTENCIAS GUBERNAMENTALES DENUNCIAN CON ENERGÍA TODO HUELGA QUE ESTALLE A PESAR SUYO.

EN FRANCIA LAS C.G.T. OFRECIÓ LA UNIDAD ORGÁNICA A LA C.F.T.C., PERO ÉSTA ÚLTIMA SE REHUSÓ, NO OBSTANTE, LA C.G.T. PRECONIZABA UN ACRECENTAMIENTO DE LA PRODUCCIÓN PARA ACELERAR EL RENACIMIENTO DEL PAÍS.

EN LA C.G.T., LA TENDENCIA COMUNISTA CRECÍA, Y AUNQUE ALGUNAS ORGANIZACIONES QUEDARON AL MARGEN DE LAS GRANDES CENTRALES DEBIDO A DIVERGENCIAS -- IDEOLÓGICAS, SURTIÓ DE LOS ESTUDIANTES UN MOVIMIENTO REIVINDICATIVO QUE INVOLUCRA A TODAS LAS CENTRALES OBRERAS.

PARA ORGANIZAR EL MOVIMIENTO, EL GOBIERNO CONVOCÓ A UNA REUNIÓN DE TODAS LAS ORGANIZACIONES PATRONALES Y DE TRABAJADORES, EN LA QUE SURGIERON VARIOS ACUERDOS; EL PERIODO VACACIONAL SE INCREMENTÓ DE TRES A CUATRO SEMANAS, ADEMÁS, LA SECCIÓN SINDICAL DE CADA EMPRESA TENDRÍA EXISTENCIA LEGAL.

EN LA UNIÓN SOVIÉTICA, EXISTE UNA SOLO ORGANIZACIÓN SINDICAL CON --

CUARENTA MILLONES DE EFECTIVOS. AQUÍ EL SINDICALISMO NO ES OBLIGATORIO, PERO SE CONCEDEN PRESTACIONES MÁS ELEVADAS.

EXISTE UN "COMITÉ SINDICAL", CUYA PRINCIPAL ATRIBUCIÓN CONSISTE EN ESTABLECER NORMAS DE PRODUCCIÓN, ASÍ COMO DETECTAR DEFICIENCIAS Y SABOTAJES.

ESPECÍFICAMENTE, LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SON LOS SIGUIENTES: INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD; CONCERTAR CONVENIOS COLECTIVOS; MEJORAR LA CALIDAD PROFESIONAL; PARTICIPAR EN EL ESTABLECIMIENTO DE LOS SALARIOS; ESTIMULAR LA CONTRATACIÓN FEMENINA; REPRESENTAR AL OBRERO ANTE EL ESTADO.

PARA 1970, LA ORGANIZACIÓN SINDICAL CONTABA CON OCHENTA Y CUATRO MILLONES DE ADHERIDOS.

EN LAS REPÚBLICAS POPULARES, PARA 1953 LOS SINDICATOS REUNIAN 20 MILLONES.

LOS COMUNISTAS, EXIGIERON UNA DEPURACIÓN DESPIADADA Y NACIONALIZACIONES QUE DESTRUYESEN CUALQUIER REACCIÓN CAPITALISTA.

DESPUÉS DE LA TOMA DEL PODER, EL PAPEL REIVINDICATIVO DE LOS SINDICATOS, SE ESFUJÓ FRENTE A SU PAPEL DE ENCUADRAMIENTO.

CHECOSLOVAQUIA VOTÓ UNA LEY EN 1948, QUE PRESCRIBÍA CUALQUIER HUELGA O SABOTAJE, CASTIGANDO A LOS AGITADORES CON PENAS DE UNO A DIEZ AÑOS DE TRABAJOS FORZADOS.

EN POLONIA (1946-49), SE ESTABLECE QUE LOS SINDICATOS PROFESIONALES DESEMPEÑARAN LA OBSERVANCIA ESTRICTA DE LA DISCIPLINA DEL TRABAJO, ASÍ COMO COMBATIR LA NEGLIGENCIA Y MEJORAR LA CALIDAD PROFESIONAL.

PARA CHINA, EL OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, REPRESENTANTE DE CASI 14 MILLONES DE SINDICADOS EN 1957, CONSISTÍA EN INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD, CASTIGANDO A LOS ELEMENTOS RECALCITRANTES.

EN 1959, YUGOSLAVIA CONTABA 4'500,000 DE SINDICADOS Y, DESPUÉS DE -

LA RUPTURA STALIN-TITO, LOS DIRIGENTES QUERÍAN SUSTITUIR LA GESTIÓN DEMOCRÁTICA DE LAS EMPRESAS POR UNA AUTOGESTIÓN.

EN EUROPA CENTRAL Y MEDITERRANEA, DURANTE EL PERÍODO COMPRENDIDO DE 1944 A 1945, EL GENERAL EISENHOWER Y EL MARISCAL YUKOV, PRECONIZARON LA RECONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS EN ALEMANIA Y UNIÓN SOVIÉTICA, RESPECTIVAMENTE. Y -BAJO INFLUENCIA ALEMANA, EL SINDICALISMO AUSTRIACO PRESENTA UNA FISONOMIA ORIGINAL PRONUNCIÁNDOSE CONTRA LOS AUMENTOS SALARIALES, RECORDANDO LA INFLACIÓN DE LOS AÑOS VEINTE.

EN SUIZA, HACIA 1969, EXISTE UN MOVIMIENTO CATÓLICO Y UNO PROTESTANTE, ESTAS ORGANIZACIONES, LANZARON DE COMÚN ACUERDO UNA INICIATIVA CONSTITUCIONAL, TENDIENTE A PROMOVER LA PARTICIPACIÓN EN TODOS LOS NIVELES (TRABAJO, EMPRESA, CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN, ETC.).

EN ITALIA, A PARTIR DEL CONGRESO DE NÁPOLES EN 1945, SE ORGANIZÓ LA NUEVA C.G.T. ITALIANA, EN CUYO INTERIOR, EL PARTIDO CRISTIANO-DEMÓCRATA DESEABA QUE EL SINDICALISMO DEJASE A LOS PARTIDOS LA DEFENSA DE LA DEMOCRACIA Y, CONSTITUÍA ASOCIACIONES CRISTIANAS DE TRABAJADORES QUE RECLAMABAN MEJORES SALARIOS.

EN EL NOROESTE DE EUROPA, LA MAYORÍA DE LOS MOVIMIENTOS SINDICALES SIGUEN MÁS LAS HUELLAS DEL SINDICALISMO BRITÁNICO QUE DEL ESTADOUNIDENSE.

EN SUECIA, PARA 1971 LA LANDS ORGANIZATION (L.O.), CONTABA CON -- 1'580,000 ADHERIDOS.

ESTE PAÍS SE CONSIDERABA COMO LA TIERRA DE LA PAZ SOCIAL, HASTA QUE SE VIÓ AFECTADO POR MOVIMIENTOS COMO LA "HUELGA SALVAJE" DE LAS MINAS DE HIERRO; LA HUELGA DE FUNCIONARIOS SOSTENIDA POR LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES INTELECTUALES (S.A.C.O.), DESEOSA DE MANTENER LA JERARQUÍA EN LOS SALARIOS, PERO COMBATIDA POR LA LO Y POR EL GOBIERNO SOCIALISTA.

EN FINLANDIA HABÍA 228,000 SINDICADOS, CUYA DIRECCIÓN CONTINUO EN -

1963 EN PODER DE LOS SOCIALISTAS, QUIENES ORDENARON LAS MANIFESTACIONES DE MASAS,

POR LO QUE SE REFIERE A LOS PAISES BAJOS, CONTINUAN Oponiéndose tres ORGANIZACIONES: LA N.V.V. CON 650,000 ADHERIDOS, LA CONFEDERACIÓN CATÓLICA Y LA PROTESTANTE, REUNITENDO AMBAS 550,000 ADHERIDOS.

EN BÉLGICA, CLANDESTINAMENTE, EL MOVIMIENTO SINDICAL UNIFICADO, DIRIGIDO POR SINDICALISTAS REVOLUCIONARIOS, SE OPUSO A LOS COMITÉS DE LUCHA SINDICAL, DESENCADENANDO EN 1944, UNA HUELGA CUYO OBJETIVO ERA LA ENTRADA EN EL GOBIERNO DE MINISTROS COMUNISTAS.

EN IRLANDA, EL CONGRESO IRLANDÉS DE SINDICATOS PROFESIONALES Y LA CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS IRLANDESES, SE FUSIONARON EN 1959, AGRUPANDO --- 411,000 EFECTIVOS BAJO EL NOMBRE DE CONGRESO IRLANDÉS DE LA TRADE UNIONS.

FUERA DE EUROPA, AL MARGEN DE CHINA, PROSIGUIÓ LA LUCHA ENTRE COMUNISTAS Y NO COMUNISTAS. PARA 1947, EN JAPÓN EXISTÍAN 6'000,000 DE SINDICADOS ENTRE DOS ORGANIZACIONES OPUESTAS: LA SODOMEI (TRADE UNIONISTA) APOYADA POR LA A.F.L. Y LA SANBETSU, APOYADA POR LA C.I.O.

EL PROGRESO DEL COMUNISMO FUE TRUNCADO CUANDO McARTHUR REPRIMIÓ UNA HUELGA GENERAL, Y, EN 1950, SE CREA EL CONSEJO GENERAL DE SINDICATOS CONTRA ORGANIZACIONES COMUNISTAS.

POR SU PARTE, LA INDIA CONTABA CON CUATRO ORGANIZACIONES OPUESTAS: EL CONGRESO PANINDIO DE SINDICATOS CON 507,000 DE TENDENCIA COMUNISTA; LA FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS CON 1'406,000 ADHERIDOS AFILIADA A LA C.I.S.L.; LA HIND MAZDOOR SABHA CON 350,000 ADHERIDO DE TENDENCIA SOCIALISTA; LA CONFEDERACIÓN SINDICAL UNIFICADA CON 150,000 ADHERIDOS DE TENDENCIA TROSKISTA.

EN MALASIA LOS SINDICADOS COMUNISTAS FUERON DISUELTOS EN 1948, SIENDO INCAUTADOS SUS FONDOS. LOS SINDICATOS SUBSITENTES SE AFILIARON A LA C.I.S.L.

EN PAISES COMO PAKISTAN, BIRMANIA, INDONESIA, AUSTRALIA, NUEVA ZELANDA,

AFRICA, MARRUECOS, ETC., SURGIERON MOVIMIENTOS QUE, POR EL NÚMERO DE EFECTIVOS (200,000 EN PROMEDIO) NO FUERON MUY TRASCENDENTES, NO POR ELLO MENOS IMPORTANTES, COMO FUE EL CASO DE LA C.G.T. ISRAELÍ, QUE ES QUIZA, LO MÁS CERCANO AL -- VIEJO SUEÑO DE LOS SINDICALISTAS REVOLUCIONARIOS.

EN LATINOAMERICA, LA SINDICALIZACIÓN ES MUY VARIABLE: EN CUBA 20%, ARGENTINA 11%, COLOMBIA 7%, HAITÍ 1% .

EN 1948, LA C.F.L. PROVOCÓ EN LIMA, LA CELEBRACIÓN DE UN CONGRESO SINDICAL DE LATINOAMERICA, AL CUAL ASISTIERON PRINCIPALMENTE, DELEGADOS DE BRASIL, CHILE, CUBA Y MÉXICO. EL CONGRESO CREO UNA ORGANIZACIÓN INTERAMERICANA DE TRABAJADORES (O.R.I.T.), QUE COMBATÍA A LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE -- AMÉRICA LATINA (6'000,000 DE ADHERIDOS) COMANDADA POR TOLEDANO.

EN CUBA FIDEL CASTRO DEPURÓ LOS DIRECTIVOS DE LA C.G.T., Y EN 1961, SE CONSTITUYÓ LA UNIÓN REVOLUCIONARIA DE TRABAJADORES CUBANOS. ALREDEDOR DE -- ESTA ORGANIZACIÓN, TIENDEN A REAGRUPARSE TODAS LAS CENTRALES DE LATINOAMERICA CONTROLADAS POR COMUNISTAS (CHILE, ECUADOR Y URUGUAY).

2.1.3.1. LAS INTERNACIONALES.

EN 1945, EN EL CONGRESO DE PARIS SE PROPONÍA LA DESNAZIFICACIÓN DE ALEMANIA, LA DEMOCRATIZACIÓN DE JAPÓN Y MANTENER LA COHESIÓN ENTRE LAS POTEN -- CIAS ALIADAS.

POR OTRO LADO, SURGIERON DIFICULTADES EN ALEMANIA, ITALIA Y JAPÓN -- ENTRE LA F.S.M. Y LA A.F.L., PARA QUIENES LA F.S.M. ERA UN INSTRUMENTO DE LA -- POLÍTICA SOVIÉTICA.

SIN EMBARGO, LA F.S.M. OBTUVO EL CONSULTIVO EN LA O.N.U., SE LE CON -- SULTABA EN RELACIÓN A CUESTIONES, CUYO ESTUDIO, LE PARECÍA NECESARIO EN SOLUCIÓN DE PROBLEMAS. ADEMÁS LA F.S.M. PRECONIZÓ EN LA CONFERENCIA LAKE-SUCCESS UN ESTATUTO INTERNACIONAL DEL SINDICALISMO QUE; LE ASEGURARA GARANTÍAS JURÍDICAS EN CA-

DA PAÍS; LE PERMITIERA ADMINISTRARSE LIBREMENTE; LE CONCEDIERA EL DERECHO DE FISCALIZACIÓN SOBRE CUESTIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES. ANTE ESTAS SUGERENCIAS, LOS ÁNGLO-SAJONES SE MOSTRARON HOSTILES. ESTO TRAJÓ COMO RESULTADO QUE, LOS DIRIGENTES DE LA F.S.M., ESTIMARAN INEVITABLE LA RUPTURA DE SU ORGANIZACIÓN, RAZÓN POR LA QUE INTENTARON RECONSTRUIR OTRA INTERNACIONAL SINDICAL.

PARA 1946, LAS DIVERSAS TENDENCIAS DE LA F.S.M., SE ENCAMINABAN A UNA REAGRUPACIÓN (IZQUIERDA COMUNISTA; SINDICATOS RUSOS Y LA MAYORÍA DE LA C.G.T. FRANCESA. DERECHA LABORISTA; SINDICATOS BRITÁNICOS. UN CENTRO INTER EN LAS DOS TENDENCIAS; C.T.A.L., C.I.O., C.G.T. ITALIANA, Y LA MINORÍA DE LA C.G.T. FRANCESA).

POSTERIORMENTE EL CENTRO INTERPUESTO FUE DIVIDIDO, YA SOLO EXISTÍAN DOS TENDENCIAS, PERO, LA F.S.M. SUFRIÓ CADA VEZ PROFUNDAMENTE LAS CONSECUENCIAS DE SUS DESACUERDOS, HASTA LLEGAR A LA RUPTURA EN 1949,

EL PUNTO MEDULAR DE DICHA RUPTURA FUE, LA OPOSICIÓN DE LOS COMUNISTAS AL OFRECIMIENTO DE AYUDA DE LOS ESTADOS UNIDOS A EUROPA, PLANTEADO POR EL GENERAL MARSHALL EN 1947. ACUSÁNDOLO DE ATACAR LA INDEPENDENCIA DE LAS NACIONES Y SER UN PLAN DE GUERRA, ASÍ COMO ESTAR INSPIRADO EN EL MIEDO A LA CRISIS EN ESTADOS UNIDOS, (LA SUPERPRODUCCIÓN REQUERÍA DE NUEVOS MERCADOS EN COLONIAS EUROPEAS), ADEMÁS DE PROPORCIONAR EN CONDICIONES ONEROSAS, LO QUE LA UNIÓN SOVIÉTICA PODÍA OFRECER EN MEJORES CONDICIONES.

LA A.F.L. Y EL C.I.O. REACCIONARON ARGUMENTANDO QUE; EUROPA NO PODRÍA LEVANTARSE SOLA; QUE PROTEGERÍAN A EUROPA SI ESTADOS UNIDOS ATENTARA CONTRA LA INDEPENDENCIA; LA MISERIA CONSTITUIRÍA UN RIESGO DE GUERRA Y, QUIEN QUIERA QUE COMBATA LA IDEA DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA, TRABAJA CONTRA LA PAZ.

LOS BRITÁNICOS PIDIERON A LA F.S.M. QUE CESARA EN SU ACTIVIDAD DURANTE UN AÑO, AL SER REPROBADA LA CUESTIÓN, ESTADOS UNIDOS, GRAN BRETAÑA Y

PAISES BAJOS SE RETIRARON.

POR OTRO LADO LA CONFEDERERACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS LIBRES, SE CONSTITUYÓ EN BRUSELAS CON LA FINALIDAD DE REAGRUPAR A LAS ORGANIZACIONES -- QUE ABANDONARON A LA F.S.M., DIRIGIENDO SU ACTIVIDAD HACIA TRES PUNTOS PRINCIPALES; COMBATIR AL COMUNISMO SOVIÉTICO COMO UN RÉGIMEN INTOLERABLE PARA LOS TRABAJADORES; APOYAR CUALQUIER MOVIMIENTO SINDICAL QUE SE COMPROMETIERA A DEFENDER EL SINDICALISMO LIBRE Y A COMBATIR EL TOTALITARISMO; APOYAR LOS ESFUERZOS DE INTEGRACIÓN EUROPEA, ESFORZANDOSE AL MISMO TIEMPO POR OBTENER UNA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LOS ORGANISMOS EUROPEOS.

ASI MISMO LA C.I.S.L., REÚNE EN 1966, 66' 000,000 DE ADHERIDOS, LOS CUALES PERTENECÍAN A 118 ORGANIZACIONES Y A 94 PAISES. CONCEDIENDO GRAN IMPORTANCIA A LA AYUDA TÉCNICA EN LOS PAISES SUBDESARROLLADOS Y PREOCUPANDOSE DE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS SINDICALES, EN LOS LUGARES EN DONDE ESTÁN AMENAZADOS.

PARA LA C.I.S.C., LA FINALIDAD DE ORGANIZACIÓN ECONÓMICA, ES LA -- PLENITUD DE LA PERSONA HUMANA. LA LIBERTAD SINDICAL SE DEFINE COMO ATRIBUTO -- ESCENCIAL DEL SER HUMANO Y ELEMENTO DE SU DIGNIDAD.

EN LA PRÁCTICA, LA INSTITUCIÓN DE SINDICATOS ÚNICOS Y OBLIGATORIOS SIEMPRE HA DADO LUGAR A UNA "ESPANTOSA TIRANÍA".

LA C.I.S.C. RECLAMA PUES, UN PLURALISMO DEFINIDO POR TRES ELEMENTOS: BRINDAR LA POSIBILIDAD DE AGRUPARSE SEGÚN LAS AFINIDADES DEL TRABAJADOR; FACILITAR LA CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS, SIEMPRE QUE NO PERTURBEN EL ORDEN PÚBLICO; OTORGAR LA REPRESENTACIÓN A TODO SINDICATO REGULARMENTE CONSTITUIDO Y QUE SEA INDEPENDIENTE.

PARA 1968, LA C.I.S.C. DECIDE LAICIZARSE Y, TOMA EL NOMBRE DE CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO (C.M.T.), REUNIENDO 12'700,000 ADHERIDOS.

CABE MENCIONAR QUE, LOS ESFUERZOS DE LA F.S.M., DE LA C.I.S.L. Y DE

LA C.I.S.C. PARA DESCENTRALIZAR SU ACCIÓN SOBRE LA BASE CONTINENTAL, CONSTITUYE UNO DE LOS MAYORES ESFUERZOS DE LA ÚLTIMA POSGUERRA.

2.2. EL SINDICALISMO EN MEXICO.

2.2.1. NACIMIENTO DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

EL MÉXICO ANTERIOR A LA CONSTITUCIÓN DE 1857 NO CONOCIÓ EL PROBLEMA OBRERO, Y ES PORQUE NO TENÍAMOS INDUSTRIAS, SALVO LA MINERÍA Y LA INSIPIENTE DE HILADOS Y TEJIDOS.

EL PRIMER MOVIMIENTO OBRERO SOCIAL ESTALLÓ EN AGOSTO DE 1766 EN LA MINA VIZCAINA DEL MONTE, AHORA REAL DEL MONTE, EN EL ESTADO DE HIDALGO AL DECLARARSE LOS OPERARIOS EN HUELGA DE BRAZOS CAÍDOS. LLEGANDO A TAL GRADO LAS COSAS QUE RESULTÓ MUERTO UN MINERO Y EL ALCALDE DE LA JURISDICCIÓN.

DESPUÉS DE LAS HERMANDADES Y COFRADÍAS, LA PRIMERA AGRUPACIÓN DE LUCHA OBRERA SURGIÓ EN 1853, INTEGRADA POR EL RAMO DE OBREROS DE SOMBRERÍAS.

EN 1868, LOS TEJEDORES DEL DISTRITO DE TLALPAN SE DECLARARON EN HUELGA, LOGRANDO QUE LA JORNADA DE TRABAJO PARA MUJERES Y MENORES, FUESE DE 12 HORAS.

PARA 1875, LOS MINEROS DE PACHUCA, DESPUÉS DE UNA HUELGA DE CINCO MESES, FIRMARON UN CONVENIO CON LA EMPRESA, MEDIANTE EL CUAL, SE COMPROMETÍA A PAGAR 50 CENTAVOS DIARIOS DE JORNAL Y A DARLES UN MOZO, ADEMÁS DE LA OCTAVA PARTE DEL METAL QUE EXTRAJERAN.

POSTERIORMENTE EN 1877, LOS OBREROS DE LA FÁBRICA "LA FAMA MONTAÑESA", SE DECLARARON EN HUELGA HASTA LOGRAR ALGUNAS CONCESIONES. EN LA MISMA ÉPOCA, SE SUSCITARON OTROS MOVIMIENTOS DE HUELGA EN SINALOA, GUADALAJARA, PUEBLA Y EN LA MISMA CAPITAL DE LA REPÚBLICA.

ALGUNOS AUTORES CONSIDERAN AL GRAN CÍRCULO DE OBREROS, FUNDADO POR LA INFLUENCIA DE LA INTERNACIONAL SOCIALISTA, COMO EL PRIMER INTENTO DE ORGANIZACIÓN OBRERA EN MÉXICO, CUYA FUNDACIÓN SE LLEVÓ A CABO EN 1870 Y, PARA 1875,-- CONTABA CON 28 SUCURSALES EN 14 ESTADOS DE LA REPÚBLICA.

EL 21 DE ENERO DE 1873 EN PINOS ALTOS, CHIHUAHUA, OCURRIERON HE -- CHOS SANGRIENTOS QUE REVELAN LA VERDADERA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE -- UNA EMPRESA EXTRANJERA. LAS PARTES DEL DRAMA SON; VEJACIONES DE LOS CAPATACES, JORNALES REDUCIDOS, COMPLICIDAD DE LAS AUTORIDADES CON LA EMPRESA, TRATO DE -- TROPAS ENEMIGAS A LOS OBREROS, ETC.

EN PINOS ALTOS, EL JORNAL ERA DE 50 CENTAVOS DIARIOS. LOS TRABAJA -- JADORES PIDIERON QUE SE LES PAGARA EN EFECTIVO Y SEMANARIAMENTE. LA ORDEN DEL EMPRESARIO JOHN BUCHAM HEPBURN, ERA CUBRIRLA QUINCENALMENTE LA MITAD EN EFECTI -- VO Y LA MITAD EN VALES PARA LA TIENDA DE RAYA. LA OPOSICIÓN A TAL MEDIDA SE -- MANIFESTÓ EL DÍA 20 DE ENERO DE 1883, CON EL PRETEXTO DE NO PERMITIR LA ENTRA -- DA A UNOS OBREROS AL BAILE QUE TENÍA LUGAR EN LA TIENDA DE RAYA; HUBO UN DUE -- LO ENTRE UN MINERO Y UN GUARDIA. LOS DOS MURIERON. EL JUEZ LOCAL JOSÉ M. RO -- DERO, ARMÓ A DOCE HOMBRES. EL MOVIMIENTO DE PROTESTA ABARCÓ TODO EL POBLADO. HUBO DISPAROS Y UN OBRERO MÁS MUERTO. BUCHAM HEPBURN, PRETENDIÓ CALMAR A LOS -- EMPLEADOS, DESDE EL BALCÓN DE UN EDIFICIO CONOCIDO COMO "EL HOTEL". SONÓ UN -- DISPARO Y BUCHAM HEPBURN CAYÓ MUERTO, POSTERIORMENTE LLEGÓ A PINOS ALTOS COMO -- CARLOS CONANT, (TENEINTE CORONEL EN FAVOR DE PORFIRIO DIAZ Y PRESIDENTE MUNI -- CIPAL DE OCAMPO) PARA DECLARAR EL ESTADO DE SITIO DE LA POBLACIÓN, LANZÓ UNA -- LEY MARCIAL, Y UN "CONSEJO DE GUERRA" PRESIDIDO POR ÉL. EL MISMO DÍA HUBO -- JUICIO Y SENTENCIA. LOS TRABAJADORES BLAS VENEGAS, CRUZ VACA, RAMÓN MENA, JUAN -- VALENZUELA Y FRANCISCO CAMPOS, FUERON SENTENCIADOS A MUERTE BAJO LOS CARGOS DE -- LESIONES, SEDICIÓN, DAÑO EN PROPIEDAD AJENA Y CONATO DE INCENDIO. ADEMÁS, UNOS

SESENTA TRABAJADORES, FUERON CONDENADOS A TRABAJOS FORZADOS.

LOS OBREROS FUSILADOS EN PINOS ALTOS, SON LAS PRIMERAS VÍCTIMAS DEL MOVIMIENTO OBRERO EN AMÉRICA. SU FUSILAMIENTO OCURRIÓ TRES AÑOS ANTES QUE LAS EJECUCIONES DE LOS HUELGUISTAS DE CHICAGO.

2.2.2. EL MOVIMIENTO OBRERO PREVIO A LA LUCHA ARMADA DE 1910.

ENTRE OTROS SUCESOS IMPORTANTES PREVIOS AL MOVIMIENTO ARMADO, ESTÁ-EL DE 1902, SE TENÍA PENSADO LLEVAR A CABO EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, UN-SEGUNDO CONGRESO LIBERAL COMO MUESTRA DE RECHAZO AL GOBIERNO DE PORFIRIO DIAZ - PERO FUE IMPOSIBLE DEBIDO AL ENCARCELAMIENTO DE VARIOS DIRIGENTES. EN LA CONVO-CATORIA DE DICHO CONGRESO, DESTACABA EL TEMA DEDICADO A LOS "MEDIOS Y PRÁCTICA" LEGALES PARA FAVORECER LA CONDICIÓN DE LOS TRABAJADORES.

POR OTRO LADO EN 1905, SE INSTALÓ EN SAN LOUIS MISSOURI, LA JUNTA - ORGANIZADORA DEL PARTIDO LIBERAL, CON RICARDO FLORES MAGÓN A LA CABEZA.

ES IMPORTANTE SEÑALAR ESTOS ANTECEDENTES, EN VIRTUD DE QUE LA HUEL-GA DE CANANEA FUE PREPARADA POR UNA ORGANIZACIÓN QUE INSPIRABA EN LOS PRIN-CIPIOS DE LOS LIBERALES, QUE ERA LA UNIÓN LIBERAL HUMANIDAD.

LA HUELGAS DE CANANEA, SONORA Y RÍO BLANCO EN VERACRUZ, MARCARON EL INICIO DE LA LUCHA ARMADA.

EL 31 DE ENERO DE 1906, POR LA CRISIS DEL COBRE, SE REDUJÓ EL NÚME-RO DE OPERARIOS EN LA MINA DE OVERSIGHT DE LA CANANEA CONSOLIDATED COPPER COM-PANY, Y CUATROCIENTOS OBREROS SE DECLARARON EN HUELGA, MÁS TARDE, EL PRIMERO DE JUNIO, REPRESENTANTES MINEROS, ENTREGAN A LA EMPRESA UN PLIEGO DE PETICIONES, - EN EL CUAL PEDÍAN SALARIOS DE \$05.00 DIARIOS, 8 HORAS DE TRABAJO, DESTITUCIÓN - DE ALGUNOS CAPATACES, OCUPACIÓN DEL 75% DE LOS MEXICANOS. MIENTRAS TANTO, - - 2,000 TRABAJADORES RECORRÍAN LOS TALLERES Y LAS MINAS HACIENDO PROPAGANDA ENTRE LOS MEXICANOS PARA ENGROSAR LA MANIFESTACIÓN.

LOS HERMANOS WILLIAMS Y GOERGE METCALF, TRATARON DE IMPEDIR LA SALIDA DE LOS TRABAJADORES, CAYENDO DOS HUELGUISTAS MUERTOS. TAL CANTIDAD DE --PIEDRAS CAYERON SOBRE GEORGE METCALFF, QUE FUE DERRIBADO AGONIZANTE. EL HERMANO LOGRÓ DERRIBAR A TRES E HIRIÓ EN UNA MANO A QUIÉN LOGRO QUITARLE EL ARMA CON LA QUE LO AJUSTICIÓ. LOS MINEROS INCENDIARON LAS INSTALACIONES Y LA MANIFESTACIÓN SIGUIÓ HASTA LA COMISARIA DE RONGUILLO, SONORA CARGANDO SUS MUERTOS-Y HERIDOS PARA DEMANDAR JUSTICIA. SEIS PERSONAS CAYERON DE NUEVO. LOS OBREROS SE DIRIGIERON A LA CASA DE EMPÑO PARA ARMARSE Y ARREMETER CONTRA LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑIA QUE LES HABÍAN HECHO FUEGO. DIEZ HABÍAN SIDO MUERTOS Y RESULTADO HERIDOS 19. A LAS ONCE DE LA NOCHE, EN LA ADUANA DE NACO, CINCO CE-LADORES TRABARON COMBATE CON UN GRUPO DE SOLDADOS NORTEAMERICANOS LLAMADOS POR EL GERENTE GREEN.

AL DÍA SIGUIENTE SE ORGANIZÓ OTRA MANIFESTACIÓN PARA DEMOSTRAR, - LA COHESIÓN DE LOS OBREROS, MISMA QUE RESOLVIÓ EL CORONEL COSTERISKY.

UN DÍA DESPUÉS, EL JEFE DE LA ZONA MILITAR GENERAL LUIS E. TORRES, SE DIRIGIÓ A LOS DOS MIL TRABAJADORES, AMENAZÁNDOLES CONQUE SI DENTRO DE DOS - DÍAS NO VOLVÍAN AL TRABAJO LOS INCORPORARÍAN A LOS BATALLONES QUE ESTABAN PE - LEANDO CONTRA LOS YANQUIS. ASÍ TERMINÓ LA HUELGA, LOS TRABAJADORES SIGUIERON PERCIBIENDO TRES PESOS DIARIOS Y LOS EXTRANJEROS IGUAL CANTIDAD PERO EN DÓLA - RES.

EL RESULTADO DE LA HUELGA DE CANANEA FUE DE DOS AMERICANOS MUERTOS Y QUINCE MEXICANOS MUERTOS.

SIETE MESES MÁS TARDE, LOS OBREROS TEXTILES DE ORIZABA, VERACRUZ, - LLEVABAN A CABO UN MOVIMIENTO DE MAYORES PROPORCIONES, PERO NUEVAMENTE LA RE - PRESIÓN DEL GENERAL PORFIRIO DIAZ SOFOCÓ EN SANGRE LOS INTENTOS DE OBTENER MA - YORES Y MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO.

TANTO EN LA HUELGA DE CANANEA COMO EN LA DE ORIZABA, LOS FLORES -- MAGÓN TUVIERON IMPORTANTE INFLUENCIA. SU TENDENCIA ANARCOSINDICALISTA, INFLUIRÍA POSTERTORMENTE EN LA " CASA DEL OBRERO MUNDIAL".

LA ACCIÓN DE LOS FLORES MAGÓN SE CONCRETÓ SOLO A LLAMAR A LOS OBREROS A LA LUCHA, MÁS NO A SU ORGANIZACIÓN. SIN EMBARGO, FUE DETERMINANTE EN LA LUCHA ARMADA DE 1910 Y EN LA CREACIÓN DE VARIAS ORGANIZACIONES DE OBREROS.

2.2.3. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

LA CASA DEL OBRERO QUEDO ESTABLECIDA EL 22 DE SEPTIEMBRE DE 1912, YA CON MADERO EN LA PRESIDENCIA. DURANTE ESE PERÍODO, EL MOVIMIENTO OBRERO SE DEDICA A LUCHAR POR EL GREMIALISMO.

LA CASA DEL OBRERO, ERA UN LUGAR DE REUNIÓN DE LOS OBREROS, DONDE SE INTERCAMBIABAN IDEAS Y SE DESARROLLABAN EXPERIENCIAS, DE LA MISMA MANERA SE CONFECCIONABAN CONSIGNAS Y PROPAGANDA PARA SER DISEMINADA EN TODO EL PAÍS.

ASÍ, LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL FUE EL PRIMER FACTOR DE COORDINACIÓN OBRERA A ESCALA NACIONAL.

A DOS MESES DE HABER ASUMIDO LA PRESIDENCIA VICTORIANO HUERTA, EL 1º DE MAYO DE 1913, SE ACUERDA AGREGAR A LA CASA DEL OBRERO, LA PALABRA MUNDIAL, EN HOMENAJE AL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES, Y EN HOMENAJE TAMBIÉN, A LOS MÁRTIRES DE CHICAGO, SE ADOPTA LA BANDERA ROJA Y NEGRA COMO SÍMBOLO DE LUCHA DE LA " CASA DEL OBRERO MUNDIAL".

SE DECIDE HACER TAMBIÉN UNA MANIFESTACIÓN OBRERA PARA CONMEMORAR -- TAL FECHA, LA CUAL, ESTUVO MUY CONCURRIDA (20,000 GENTES) Y NO FUE REPRIMIDA. PERO POCO TIEMPO DESPUÉS, LOS DIRIGENTES DE LA CASA FUERON APREHENDIDOS.

PARA FEBRERO DE 1915, EL GOBIERNO CONSTITUCIONALISTA DE CARRANZA, -- SEGÚN EL PACTO DE -- DE LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL --, SE COMPROMETE A DICTAR LEYES EN FAVOR DE LOS OBREROS, Y LA CASA CORRESPONDERÍA TOMANDO LAS ARMAS DEL --

CONSTITUCIONALISMO.

CONFORME FUE AVANZANDO EL CARRANSISMO, LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN ORDENÓ LA DISOLUCIÓN DE LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL, INCAUTANDO EL LOCAL Y ARRESTANDO A SUS DIRIGENTES, ADEMÁS DE CLAUSURARLA Y PROVOCAR EL DESORDEN Y LA INTRANQUILIDAD.

SIN EMBARGO, CARRANZA HUBO DE ENFRENTARSE A UNA HUELGA GENERAL -- DECLARADA POR LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS OBREROS EL 30 DE JULIO DE 1916, -- SIENDO EL SINDICATO DE ELECTRICISTAS SU PRINCIPAL EJE IMPULSOR.

CARRANZA, CON LA INTERVENCIÓN DEL DOCTOR ATL, LOGRA ENTREVISTARSE -- CON LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE HUELGA, QUIENES INGENUAMENTE SE PRESENTARON. EL MISMO CARRANZA ACOMPAÑADO DE OBREGÓN, Y BENAJMIN G. HILL, LANZA DEMUESTOS A LOS TRABAJADORES, LOS ACUSA DE TRAICIÓN A LA PATRIA Y ORDENA SU APREHENSIÓN, SIENDO ENVIADOS POSTERIORMENTE A SAN JUAN DE ULÚA PARA SER JUZGADOS Y CONDENADOS A -- MUERTE.

MIENTRAS TANTO, EL PROYECTO DE NUEVA CONSTITUCIÓN, QUE SE DISCUTÍA -- EN QUERÉTARO, FUERON INCLUIDAS ALGUNAS DEMANDAS OBRERAS, PARA DISIPAR EL PELI -- GRO DE UNA EXPLOSIÓN DE LOS TRABAJADORES, POR LA POLÍTICA ANTI OBRERA DE CARRANZA.

2.2.4. EL SINDICALISMO EN LA POSREVOLUCIÓN.

EN EL MES DE SEPTIEMBRE DE 1916, CARRANZA EXPIDIÓ UN DECRETO DISPO -- NIENDO LA REALIZACIÓN DEL CONGRESO CONSTITUYENTE. EN VIRTUD DE TAL DECRETO, -- EL PRIMER JEFE QUEDÓ FACULTADO PARA UN PROYECTO DE CONSTITUCIÓN REFORMADA.

SEGÚN LAS CRÓNICAS DE LA ÉPOCA, EL PROYECTO DE CONSTITUCIÓN PRODU -- JO UNA PROFUNDA DECEPCIÓN EN LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE, PUES LA FRACCIÓN DÉCIMA -- DEL ARTÍCULO SESENTA Y TRES, SE LIMITABA A AUTORIZAR AL PODER LEGISLATIVO PARA -- REGULAR LA MATERIA DEL TRABAJO, SE LIMITABA A UN AÑO LA OBLIGATORIEDAD DEL --

CONTRATO DE TRABAJO. EN DICIEMBRE DE 1916, LAS DIPUTACIONES DE VERACRUZ Y YUCATÁN, FORMULARON LAS INICIATIVAS DE REFORMA AL CITADO ARTÍCULO. LA COMISIÓN - ENCARGADA DE DICTAMINAR SOBRE EL PROYECTO DEL ARTÍCULO QUINTO INCLUYÓ EN ÉL, EL PRINCIPIO DE LA JORNADA MÁXIMA DE OCHO HORAS, PROHIBIÓ EL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL PARA MUJERES Y NIÑOS, ADEMÁS DE CONSIGNAR EL DESCANSO HEBDOMEDARIO.

LO MÁS TRASCENDENTE DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, RADICA EN QUE, LOS DERECHOS OBREROS QUEDARON LEGALMENTE RECONOCIDOS COMO PARTE DE LOS DERECHOS SOCIALES.

SE PUEDE RESUMIR DICHIENDO QUE EN EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, DESTACAN LOS SIGUIENTE PUNTOS: EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES; EL RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN DE OBREROS Y PATRONES; - SUJECCIÓN AL ARBITRAJE DEL ESTADO; SEÑALAMIENTO DE LA JORNADA MÁXIMA, UN SALARIO MÍNIMO, DESCANSO DOMINICAL, PROHIBICIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO PARA MUJERES Y NIÑOS, SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO A LA HUELGA, ETC.

UNA VEZ CONSOLIDADO EL CONSTITUCIONALISMO EN EL PODER, SE PLANTEÓ - LA NECESIDAD DE INICIAR EL PERÍODO CONSTRUCTIVO DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA, SU - TÁCTICA SIGUIÓ SIENDO LA CONCILIACIÓN DE CLASES Y, ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE QUE - EL CAPITAL MEXICANO IMPULSARA LA INDUSTRIA LOCAL; TAMBIÉN SE ESTABLECIÓ UN AR - MISTICIO PARA CON EL CAPITAL EZTRANJERO. ANTE LO CUAL, EL MOVIMIENTO OBRERO - FUE INTEGRADO DENTRO DEL CUADRO GENERAL QUE DEFINIÓ LA ESTRATÉGIA DE LA BURGUE - SÍA EN EL PODER. HUBO UNA CONSOLIDACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO, Y PARA EL GRUPO EN EL PODER QUEDABA CLARO QUE PARA EL FORTALECIMIENTO DE ESTAS INSTITUCIONES, - TAN NECESARIAS, RESULTABA IMPORTANTÍSIMA LA PARTICIPACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO ORGANIZADO.

2.2.5. LAS GRANDES CENTRALES OBRERAS.

LA C.R.O.M.

LA CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERO MEXICANA, FUE PRODUCTO DEL CONGRESO CONVOCADO A PRINCIPIOS DE 1918, POR EL GOBERNADOR DE COAHUILA, ESPINOZA MIRELES, Y EN CIERTA MEDIDA RESPONDÍA AL REQUERIMIENTO DE LOS CONSTITUCIONALISTAS - EN EL SENTIDO DE DOTAR AL MOVIMIENTO OBRERO DE UNA ORGANIZACIÓN QUE, AYUDARA A CONSOLIDAR AL ESTADO Y COADYUVARA A UNIFICAR A LOS OBREROS MEXICANOS.

LA C.R.O.M., CUYO MÁXIMO LIDER FUE LUIS N. MORONES, SE CONVIRTIÓ EN LA ORGANIZACIÓN OBRERA MÁS IMPORTANTE DE ESA ÉPOCA. INCLUSIVE, CON EL OBJETO DE APOYAR AL GENERAL ALVARO OBREGÓN, LA C.R.O.M. FUNDA EL PARTIDO LABORISTA MEXICANO, TENIENDO UNA IMPORTANTE PARTICIPACIÓN EN SU CAMPAÑA PRESIDENCIAL.

DURANTE EL GOBIERNO DE OBREGÓN, LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ENTRÓ EN UN PERÍODO DE AUGE.

POSTERIORMENTE, AL ASUMIR LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA EL GENERAL PLUTARCO ELÍAS CALLES, NOMBRA MIEMBRO DE SU GABINETE A LUIS N. MORONES, DIRIGENTE DE LA C.R.O.M.

ENTRE LAS MEDIDAS TOMADAS POR LUIS N. MORONES COMO SECRETARIO DE -- INDUSTRIA COMERCIO Y TRABAJO, RESALTA LA DE HABER FACULTADO A LA CENTRAL, PARA DECIDIR LA LEGITIMACIÓN O NO DE UNA DETERMINADA DEMANDA OBRERA. LA C.R.O.M. -- EJERCÍA LAS FUNCIONES QUE POSTERIORMENTE HABRÍAN DE SEÑALARSE A LAS JUNTAS DE -- CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

MEDIANTE ESTA PRÁCTICA, EL MOVIMIENTO OBRERO QUEDABA SUJETO AL INTERÉS DE SUS LÍDERES.

DESDE EL GOBIERNO LUIS N. MORONES, OBLIGÓ A LOS PATRONES Y OBREROS A ACEPTAR UN MODELO DE CONCILIACIÓN DE CLASES. PRECISAMENTE ERA ESE EL PODER EJERCIDO POR LOS DIRIGENTES LABORISTAS, EL QUE PREDOMINABA SOBRE LOS OBREROS Y LAS DEMÁS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES. EN 1926 LA C.R.O.M. CONTABA CON -- 2'000,000 DE EFECTIVOS, Y ENTRE LA CONFEDERACIÓN FERROCARRILERA, LA CONFEDERA --

CIÓN DE TRABAJADORES, UNA ASOCIACIÓN COMUNISTA Y OTRA CATÓLICA, NO REUNÍAN --
50,000 ADHERIDOS.

SEMEJANTE CORRELACIÓN DE FUERZAS, NO PODÍA LLEVAR MÁS QUE A UN RESULTADO: EL APLASTAMIENTO DE TODAS LAS ORGANIZACIONES NO COMPROMETIDAS CON EL GOBIERNO, Y LA DENEGACIÓN DE TODA DECISIÓN.

LA C.G.T.

LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES FUNDADA EN 1920, DE CORTE ANACORSINDICALISTA, PRESENTÓ UNA BATALLA IDEOLÓGICA CONTRA LA C.R.O.M., A LA CUAL DENUNCIABA COMO COLABORACIONISTA. DURANTE 1925, LA C.G.T. FUE LA PRINCIPAL ORGANIZACIÓN OBRERA, LLEGANDO A REUNIR CERCA DE 300,000 MIEMBROS.

LA TESIS DE LA C.G.T., RESPECTO DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN NO ES LA COLECTIVIZACIÓN, SINO LA DE QUE LOS TRABAJADORES SE APODEREN DE ELLOS, O QUE EL ESTADO LAS INCAUTE.

POR OTRO LADO, LUCHA CONTRA LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE -- Y POR LA JORNADA SEIS HORAS.

LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DE LOS AÑOS DE CRISIS (1929-32), ENTRE LAS QUE DESTACAN, LA DESOCUPACIÓN, LOS BAJOS SALARIOS, EL ALTO COSTO DE LA VIDA ETC., LOS OBREROS SE VAN RETIRANDO DE LAS CENTRALES EXISTENTES; DE LA C.R.O.M. POR SU SINDICALISMO REFORMISTA Y DE LA C.G.T. POR SU ANACORSINDICALISMO, SU ACCIÓN POLÍTICA Y SU RECHAZO A TODA NEGOCIACIÓN.

EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO SE ENCUENTRA EN CRISIS.

LA C.G.O.C.M.

LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE OBREROS Y CAMPESINOS DE MÉXICO, NACIÓ -- DEL CONGRESO DE OCTUBRE 1933. SU OBJETO ERA REORGANIZAR EL MOVIMIENTO OBRERO. EL PROBLEMA DE LA UNIDAD RADICA EN LA CONCIENCIA DE CLASE: AQUÍ RADICA EL VALOR DE LA LUCHA ECONÓMICA DE LOS OBREROS. PERO AL FALTAR UNA VANGUARDIA CAPAZ--

DE ENTREGARSE A LA SOLUCIÓN DE ESTE PROBLEMA, EL MOVIMIENTO OBRERO PERMANECIÓ - CONTROLADO POR LA BURGUESÍA .

LA FORMACIÓN DE LA C.G.O.C.M., DIRIGIDA POR LOMBARDO TOLEDANO, NO RE PRESENTÓ UN CAMBIO EN LA CONCIENCIA DEL MOVIMIENTO OBRERO, PERO PROPUSO LUCHAR- POR LA FORMACIÓN DE LA MENTALIDAD REVOLUCIONARIA, Y RESPONDER CON LA HUELGA GE- NERAL A TODO INTENTO DE ESTABLECER EN EL PAÍS UNA DICTADURA.

EN REALIDAD LA C.G.O.C.M., FUE UN ORGANISMO DE LUCHA CONTRA EL "CA - LLISMO" Y EL APOYO DE CÁRDENAS. EN 1936 SE DISOLVIÓ PARA INTEGRARSE A LA C.T.M.

LA C.T.M.

LA NECESIDAD DE CONTAR CON UN FRENTE ÚNICO, QUE REPRESENTARA A TODO EL MOVIMIENTO OBRERO DE LA EPOCA, MOTIVÓ QUE EN 1936 SE FUNDARA LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO.

SEGÚN SUS DIRIGENTES, ESTA ORGANIZACIÓN LUCHARÍA POR UNA SOCIEDAD - SIN CLASES, REDUCCIÓN DE LA JORNADA, MEJORES SALARIOS, ETC. COMO TÁCTICA, USA- RÍA LA HUELGA, EL BOICOT, LA MANIFESTACIÓN PÚBLICA; SERÍA UN ORGANISMO "INDEPEN- DIENTE" DEL PODER PÚBLICO, IMPEDIRÍA SU INTROMISIÓN EN FINES POLÍTICOS, SE PRO- NUNCIARÍA A FAVOR DE LA IMPLANTACIÓN DEL SEGURO SOCIAL.

LA C.T.M. REUNÍA OBREROS DE LAS MÁS VARIADAS TENDENCIAS IDEOLÓGICAS, EN VIRTUD DE QUE, A ESTA NUEVA ORGANIZACIÓN INGRESARON SINDICATOS DE PRESTIGIO- COMO LOS MINEROS, PETROLEROS, FERROCARRILEROS, ELECTRICISTAS, ETC. LOS CONTRA- DICTORIOS PROCESOS QUE TENÍAN LUGAR EN EL SENO DE LA C.T.M. IMPEDIRÍA QUE DES - EMPEÑARA EL PAPEL QUE LAS CONDICIONES DEL MOMENTO EXIGÍAN.

LA C.T.M. NO CUMPLIÓ CON SU OBJETIVO DE CREAR CONCIENCIA DENTRO DEL PROLETARIADO Y PRESENTAR UN FRENTE COMUN DE LUCHA. EL ALA REFORMISTA, EN EL SE- NO DE LA CONFEDERACIÓN IMPUSO SU CRITERIO, Y ESTE ORGANISMO PASÓ A SER UN MERO- APÉNDICE DEL ENGRANAJE POLÍTICO.

2.3. SINDICALISMO EN LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y DE SEGUROS.

2.3.1. ORIGENES.

A PESAR DE SU INVESTIDURA REVOLUCIONARIA, LAZARO CÁRDENAS, PROMULGARÍA EL PRIMER REGLAMENTO BANCARIO DE 1937, INDISCUTIBLEMENTE ANTICONSTITUCIONAL, PARA SUSTRARER A LOS TRABAJADORES EN DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN Y A LA HUELGA.

LOS MOTIVOS DE LO ANTERIOR, TENÍAN FUNDAMENTO EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 1931, ARTÍCULO 237, QUE IMPEDÍA FORMAR SINDICATOS A: " LAS PERSONAS A QUIENES LA LEY PROHIBÍA ASOCIARSE, O SUJETE A REGLAMENTOS ESPECIALES" DICHO REGLAMENTO VIVIÓ TRANQUILAMENTE VARIOS LUSTROS; SIENDO PRESIDENTE ADOLFO RUIZ CORTINES, SE PRODUJÓ UNA REFORMA. EL DECRETO DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1953 RATIFICABA LOS ANTICONSTITUCIONALISMOS REITIRANDO LOS PERÍODOS DE PRUEBA Y LA CONTRATACIÓN INDIVIDUAL. LA BANCA PODÍA VER LEJOS LAS CONVULSIONES SOCIALES. EN EL PERÍODO PRESIDENCIAL DE GUSTAVO DIAZ ORDAZ, SE PRODUJO UNA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA, MISMA QUE ENTRARÍA EN VIGOR EL 1º DE MAYO DE 1960, RAQUITICA EN LO ESCENCIAL PERO GENEROSA EN LOS DETALLES, QUE REPARTIÓ AGUINALDOS Y PRIMAS, NUEVOS DÍAS FESTIVOS Y ALGO DE VACACIONES.

LO CIERTO ES QUE EN EL VARULLO DE LO NUEVO, MUY POCOS SE DIERON CUENTA QUE EL ANTIGUO ARTÍCULO 237, NO SE HABÍA REPRODUCIDO TAL VEZ, LA MANO GENEROSA DE MARIO DE LA CUEVA FUE LA QUE ELIMINÓ EL OBSTÁCULO PARA LA SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

SOLO MESES DESPUÉS EMPEZARON LOS RUMORES DE QUE LOS BANCARIOS CONSCIENTES DE LA SITUACIÓN, EMPEZARON A SOLICITAR EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS QUE HABÍAN CONSTITUIDO. ERA PRESIDENTE LUIS ECHEVERRÍA Y CORRÍA EL AÑO DE 1971.

TALES RUMORES, DEBEN HABER PRODUCIDO EN NUESTROS BANGUEROS GRAN

PREOCUPACIÓN AL ENTERARSE DEL INTENTO DE REGISTRO, PERO NO LO FUE TANTO EL RESULTADO.

LA EXIGENCIA, TAL VEZ TÍMIDA DE LOS TRABAJADORES INTERESADOS DIÓ ORIGEN A UNA SERIE DE MANIOBRAS LEGALOIDES QUE DOCUMENTARON A LA NEGATIVA MÁS QUE INFUNDADA DEL REGISTRO DE SUS SINDICATOS .

ESTA VEZ SE DIJO:

" EN ESTA SITUACIÓN AL SER EXAMINADO EL CONTENIDO DEL REGLAMENTO DE QUE SE TRATA, SE ENCONTRÓ QUE LOS ARTÍCULOS 2º Y 4º SE ESTABLECE QUE LA CONTRATACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE ESTE TIPO DE INSTITUCIONES DEBE SER INDIVIDUAL Y LIBRE, RAZÓN POR LA CUAL NINGUNA ORGANIZACIÓN PUEDE FIJAR CONDICIONES DE CONTRATACIÓN Y REALIZAR LAS FINALIDADES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 256 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. A MAYOR ABUNDAMIENTO, EL SUSODICHO REGLAMENTO QUE REGULA LAS CONDICIONES DEL TRABAJO ENTRE LAS ORGANIZACIONES DE CRÉDITO Y ORGANISMOS AUXILIARES Y SUS EMPLEADOS, EL IMPONER EL TRATO INDIVIDUAL EN LAS RELACIONES, EXCLUYE LA POSIBILIDAD DE CONSTITUIR SINDICATOS EN LOS TÉRMINOS DE LA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

POR LAS ANTERIORES RAZONES ES DE NEGARSE EL REGISTRO CITADO.

LA RESOLUCIÓN DEMOSTRÓ LA HABILIDAD DE NUESTROS GOBERNANTES PARA UTILIZAR RECURSOS ANTICONSTITUCIONALES PARA DESCONOCER LA LIBERTAD SINDICAL.

MÁS ADELANTE, EL TRECE DE JULIO DE 1973, PARA ATENUAR LAS INCONFORMIDADES SE DIÓ OTRA REMOZADA, CON ADICIONES INTERESANTES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, SOBRE TODO EN ORDEN A DISMINUIR LAS HORAS DE TRABAJO SEMANALES,

HUBO DESPIDOS MASIVOS DE LÍDERES Y UN FINAL "FELIZ".

EN LOS BANCOS SE MANTUVO UNA CIERTA TRANQUILIDAD FUNDADA EN DOS HECHOS EVIDENTES: REMUNERACIONES GENEROSAS EN TÉRMINOS GENERALES, Y UNA ABSOLUTA CARENCIA ENTRE LOS TRABAJADORES, DE CONCIENCIA DE CLASE .

EL DESPERTAR SE DIÓ EL 1° DE SEPTIEMBRE DE 1982, EN EL INFORME - PRESIDENCIAL DEL PRESIDENTE JOSÉ LÓPEZ PORTILLO, CUANDO SE ANUNCIÓ LA NACIONALIZACIÓN DE LA BANCA Y EL COMPROMISO DE QUE " LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS SERÁN RESPETADOS. EL VIEJO ANHELO DE FORMAR UN SINDICATO BANCARIO - PODRÁ FRUCTIFICAR COMO OCURRE EN LA MAYOR PARTE DE LOS PAISES DEL MUNDO",

PERO ESTE GOZO NO DURARÍA MUCHO TIEMPO, YA QUE EN EL DECRETO SE - INDICABA QUE LOS TRABAJADORES BANCARIOS SERÍAN INCORPORADOS A LAS DISPOSICIONES DEL APARTADO B DEL 123 CONSTITUCIONAL.

CURIOSAMENTE LA EXPROPIACIÓN NO LLEGO A LAS COMPAÑÍAS DE SEGUROS - QUE SE REGÍAN BAJO EL REGLAMENTO BANCARIO : " LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS SE - HABÍAN VENIDO RIGIENDO EN MATERIA LABORAL, POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES POR VIRTUD DE UN COMUNICADO DE LA S.H.C.P. DEL 15 DE ABRIL DE - 1969. EN EL CUAL RECORDABA A DICHAS INSTITUCIONES SU OBLIGACIÓN DE AJUSTARSE - EN SUS RELACIONES LABORALES A LOS TÉRMINOS DE CITADO REGLAMENTO.

EL PROPÓSITO CLARO DE ESA PUBLICACIÓN DE LAS COMPAÑÍAS DE SEGUROS EN EL ÁMBITO DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, ERA EL DISFRUTARAN DE LOS CRITERIOS ENTONCES PRVALECIENTES DERIVADOS DEL ANTICONS - TITUCIONAL ARTÍCULO 237 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, Y EVITAR CON - ELLO LA SINDICALIZACIÓN DE SUS EMPLEADOS.

PERO, EN SEPTIEMBRE DE 1982, SE ABRÍA PARA LOS TRABAJADORES DE SE - GUROS; LA POSIBILIDAD DE PODER CONSTITUIRSE EN SINDICATOS BAJO LOS LINIAMIENTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU APARTADO A.

DE TAL MODO LOS TRABAJADORES DE LAS ASEGURADORAS CONFORMAN LAS PRI - MERAS COMISIONES ORGANIZADORAS, MISMAS QUE SE ENCARGARAN DE LLEVAR A CABO LOS - TRÁMITES RESPECTIVOS A SU SINDICALIZACIÓN Y LEVANTAR LOS PADRONES DE SU AFILIA -

CIÓN.

EN EL CASO DE NACIONAL PROVINCIAL, FUE UNA COMISIÓN INTEGRADA POR 20 MIEMBROS, LOS CUALES DIERON LOS PRIMEROS PASOS PARA INICIAR EL PROCESO SINDICAL.

UNA DE LAS PRIMERAS ACCIONES POR PARTE DE ESTA COMISIÓN FUE LA DE CONVOCAR A ELECCIONES DEPARTAMENTALES PARA LA ELECCIÓN DE SUS REPRESENTANTES, MEJOR CONOCIDOS COMO DELEGADOS. DE ESTA FORMA SE DIÓ REPRESENTATIVIDAD AL MOVIMIENTO SINDICAL NACIENTE.

DADO QUE NO EXISTÍA NINGÚN SINDICATO CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES DE SEGUROS Y VIENDOSE EN LA NECESIDAD DE TENER DE ALGUNA FORMA PERSONALIDAD JURÍDICA, ESTAS ORGANIZACIONES SE ACOBIJARON BAJO LA C.T.M., EN EL SINDICATO DE COMERCIO, OFICINAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, PARA QUE DE ESTA FORMA SE CELEBRARAN LOS PRIMEROS CONVENIOS.

FUE ASÍ COMO LA ORGANIZACIÓN SINDICAL LLEVÓ A CABO SU PRIMERA REVISIÓN CONTRACTUAL EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1982, BAJO LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE OTRO SINDICATO.

TOCA AL COMITÉ EJECUTIVO DE NACIONAL PROVINCIAL EMPEZAR A DESPERTAR EN LOS DEMÁS COMITÉS DEL SECTOR ASEGURADOR LA INQUIETUD PARA FORMAR UNA COMISIÓN A NIVEL NACIONAL CON EL FIN DE DAR NACIMIENTO AL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SEGUROS.

POR TAL MOTIVO, SE EMPIEZAN A LLEVAR A CABO REUNIONES ENTRE LOS DIFERENTES COMITÉS EJECUTIVOS DE CADA UNA DE LAS COMPANÍAS DE SEGUROS EN EL CLUB DEPORTIVO DE NACIONAL PROVINCIAL. DICHS TRABAJOS DARÍAN COMO RESULTADO LA CONVOCATORIA A TRAVÉS DE LA C.T.M. PARA UN CONGRESO CONSTITUYENTE, EL 29 DE ABRIL DE 1983, DONDE ESTARÍAN REPRESENTADOS LOS TRABAJADORES DEL SECTOR ASE-

GURADOR A TRAVÉS DE DELEGADOS EN LA PROPORCIÓN DE CINCUENTA A UNO.

FUE EL 29 DE ABRIL DE 1983 LA FECHA EN QUE ARRANCA EL SINDICATO -- NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUCIONES DE SEGUROS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA (SINATRAINS), OBSERVANDO QUE LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS SEGUÍA EN PODER DEL SINDICATO DE COMERCIO.

SERÍA HASTA MARZO DE 1985 CUANDO EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL- SINATRAINS, POR CONDUCTO DE UNA COMISIÓN RESPONSABLE, INICIABA LAS PRIMERAS -- ACCIONES COMPLETAS PARA LOGRAR LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE -- TRABAJO.

ESTO SE REFLEJABA EN LA PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO DENOMINADO: -- PROYECTO DE SUBROGRACIÓN O SESIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO QUE PRESEN- TARON LOS INTEGRANTES DE LA MENCIONADA COMISIÓN: LUIS FERNANDO PORRAS; ASEGURA- DORA HIDALGO, LUIS REY MEDINA; NACIONAL PROVINCIAL; LUIS OCTAVIO ARMAS; LATINO- AMERICANA, CARLOS MAILLARD; LA COMERCIAL Y RICARDO ALVAREZ; LA REPUBLICA.

DICHO PROYECTO MARCARÍA LAS PAUTAS PARA LOGRAR LA CONSOLIDACIÓN -- DEL SINATRAINS, MEDIANTE LA SUBROGACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

2.4. CONCLUSION.

EN EL TRANSCURSO DE LA HISTORIA SE DESPRENDEN DOS CONCEPTOS DE LA ACCIÓN SINDICAL Y UNA PRÁCTICA INDECISA ENTRE DIVERSOS CAMINOS:

EL SINDICALISMO REVOLUCIONARIO QUE LUCHA CONTRA EL CAPITALISMO, - LOS PATRONES, EL ESTADO, LOS PARTIDOS POLÍTICOS, INCLUSO CONTRA LOS PROLETARIOS, PIENSA QUE EL SINDICATO, SERÁ LA CELULA ECONÓMICA DE BASE, ALREDEDOR DE LA CUAL, SE ORGANIZARÁN, LA PRODUCCIÓN Y LOS INTERCAMBIOS UTILIZANDO LA HUELGA COMO UN - INSTRUMENTO DE REVOLUCIÓN.

EL SINDICALISMO SOVIÉTICO REDUJO A UNO SOLO, LOS MIEMBROS (CAPITALISMO, ESTADO, PATRÓN Y PARTIDO), CONTRA LOS CUALES CONSIDERABA LLEVAR LA LUCHA. Y EL SINDICALISMO SE TRANSFORMA EN UN ÓRGANO DE ENCUADRAMIENTO DE LAS MASAS OBRERAS, CON EL OBJETIVO DE AUMENTAR LA PRODUCCIÓN; LA HUELGA ES SOLAMENTE UNA FORMA DE OPOSICIÓN AL RÉGIMEN.

ENTRE ESTAS TEORÍAS ANTAGÓNICAS, SE HA INTENTADO ESTABLECER UNA PRÁCTICA QUE TIENDA A EFECTUAR LA ECONOMÍA DE LA HUELGA, ES DECIR, QUE LA ORDENEN -- DENTRO DE CONJUNTOS CADA VEZ MÁS VASTOS, RESULTANDO AL MISMO TIEMPO UN MEDIO DE PRESIÓN PARA OBLIGAR AL PATRÓN A PARLAMENTAR CON LOS SINDICATOS, Y UN MEDIO DE INVESTIGACIÓN PARA DETERMINAR LOS QUE EL PATRÓN ESTÁ EN CONDICIONES DE CONCEDER SIN CONDENAR A SU EMPRESA A LA QUIEBRA.

PERO LOS PATRONES REHUSAN A DEJARSE ESTRECHAR POR UNA RED DE OBLIGACIONES CONTRACTUALES, CONFUNDIENDO EL ORDEN CON LA INMOVILIDAD Y SOLAMENTE SE PONE EN MOVIMIENTO CUANDO LA REIVINDICACIÓN OBRERA CORRE EL RIESGO DE DESEMBOCAR EN EL DESORDEN.

DESDE SUS ORÍGENES, EL SINDICALISMO HA ADMITIDO QUE SU PAPEL REIVINDICATIVO SE AMPLIARÍA A LA AUTOGESTIÓN, PARECE QUE ACTUALMENTE QUE COGESTIÓN Y AUTOGESTIÓN SON LOS DOS POLOS OPUESTOS ALREDEDOR DE LOS CUALES GIRAN LA IDEA DEL PENSAMIENTO SINDICAL.

OBVIAMENTE EN EL DEVENIR HISTÓRICO DEL SINDICALISMO SE HA PRETENDIDO ESTABLECER UN EQUILIBRIO ENTRE LOS INTERESES DE LAS PARTES INVOLUCRADAS, SOLO QUE, AMBAS HAN INCURRIDO EN EL MANEJO IMPOSITIVO DE SUS "PROPUESTAS". QUIZA UNA BUENA ALTERNATIVA, PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES INTERGREMIALES, CONSISTE EN EL PLANTEAMIENTO DE UNA ESTRATEGIA PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA, QUE PERMITA CONTROLAR, NO MANIPULAR, EL MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE LAS PARTES, LO CUAL REDUNDARÍA EN BENEFICIO DE AMBAS REPRESENTACIONES.

3. INTERESES EMPRESARIALES.

3.1. ENFOQUE GERENCIAL.

3.1.1. CRITERIOS CON LOS CUALES SE JUZGA A LAS GERENCIAS.

IDEALMENTE LAS GERENCIAS, COMO UNIDADES ADMINISTRATIVAS MULTIPERSONALES, SON JUZGADAS SOBRE LA BASE DE COMO TRABAJAN Y CUANTO PRODUCEN. AUNQUE LOS CRITERIOS CON LOS CUALES SE EVALÚAN LAS GERENCIAS, GENERALMENTE NO SON EXACTOS, CASI SIEMPRE SE DESTACAN DOS CRITERIOS: EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA.

LA EFECTIVIDAD PUEDE DEFINIRSE SIMPLEMENTE COMO EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS. EL OBJETIVO PUEDE CONSISTIR EN SUBIR AL MONTE EVEREST. SI UNO LLEGA HASTA LA CIMA, SE HA CUMPLIDO CON EL OBJETIVO Y SE PUEDE JUZGAR COMO UNA PERSONA EFECTIVA. EL OBJETIVO DE UNA GERENCIA DE VENTAS PUEDE SER VENDER UN MILLÓN DE SEGUROS DE VIDA EN UN PERÍODO DE TIEMPO DETERMINADO. SI SE VENDE UN MILLÓN DE SEGUROS DE VIDA LA GERENCIA DE VENTAS FUE EFECTIVA.

PERO PESAR QUE LOS OBJETIVOS SE PODRÍAN LOGRAR SIEMPRE CON RECURSOS ILIMITADOS, LA MAYORÍA DE LAS ORGANIZACIONES NO SON TAN AFORTUNADAS. Y HAY ALGO TODAVÍA MÁS IMPORTANTE: UNA EFECTIVIDAD DEMASIADO COSTOSA RARA VEZ RESULTA CONVENIENTE. LA MAYOR PARTE DE LOS OBJETIVOS EN LAS ORGANIZACIONES, TIENEN QUE LOGRARSE DENTRO DE LAS RESTRICCIONES DE LOS RECURSOS. EN CONSECUENCIA, LOS GERENTES, SON JUZGADOS CON LOS CRITERIOS DE EFICIENCIA, ES DECIR, SI ALCANZARON LAS METAS (EFECTIVIDAD), PERO UTILIZARON LA CANTIDAD PLANEADA O UNA MÍNIMA CANTIDAD DE RECURSOS PARA LOGRAR EFECTIVIDAD.

EN UNA ORGANIZACIÓN COMERCIAL, LA EFICIENCIA GENERALMENTE SE MIDE EN TERMINOS DE GANANCIA, PERO TAMBIÉN SE EMPLEAN OTRAS PAUTAS PARA LA EVALUACIÓN: USO DE ESPACIO, PRESTACIONES, HORAS, PERSONAL, ETC. EN ESTA FORMA UNA GERENCIA DE VENTAS PUEDE JUZGARSE NO SOLAMENTE SOBRE LA BASE DE UNIDADES VENDIDAS, SINO TAMBIÉN TENIENDO EN CUENTA SI ESAS VENTAS SE REALIZARON CON UN MÍNIMO DE -

ESFUERZO DEL PERSONAL DE VENTAS, DE GASTOS O DE TIEMPO; EN UNA PALABRA, SI LA GERENCIA MINIMIZÓ LOS GASTOS EN EL PERÍODO DE TIEMPO CONSIDERADO PARA CUMPLIR -- LOS OBJETIVOS.

3.1.2. HABILIDADES INTERACTIVAS.

UNO DE LOS REQUISITOS ESCENCIALES DE LOS GERENTES, ES EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES INTERACTIVAS. DEBERÁ SABER MOTIVAR A LA GENTE, CÓMO PUEDE -- HACERLA PRODUCIR (SIN EXPLOTARLA, COMO A VECES SE SUPONE QUE DEBE SER).

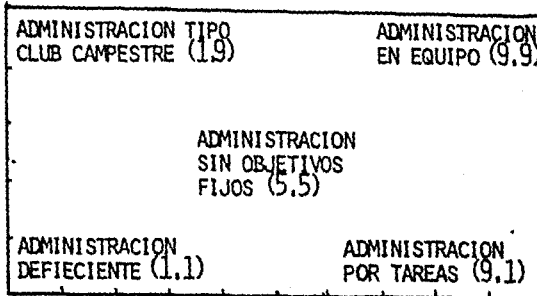
LAS HABILIDADES INTERACTIVAS SON DE LAS COSAS MÁS DIFÍCILES DE -- APLICAR POR PARTE DE UN GERENTE, QUE PARTICULARMENTE, QUEDA ATRAPADO ENTRE LAS -- EXPECTATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN Y LAS EXPECTATIVAS DE LOS SUBALTERNOS EN CUANTO -- A PROTECCIÓN Y APOYO PARA SUS NECESIDADES. DEBE CONSIDERARSE TAMBIÉN QUE LA SI-- TUACIÓN SE PUEDE COMPLICAR SI HAY DE POR MEDIO UN CONTRATO COLECTIVO.

OBVIAMENTE, UN GERENTE SIEMPRE QUEDA ATRAPADO ENTRE LAS DEMANDAS -- PROVENIENTES DE LOS SUBALTERNOS Y LAS QUE EMANAN DE SUS SUPERIORES,

3.1.3. EL TABLERO ADMINISTRATIVO.

ROBERT BLAKE Y JANE MOUTON. CREARON UN MARCO DE REFERENCIA PARA -- DESCRIBIR LOS DIFERENTES ESTILOS QUE EXISTEN (FIGURA 1). ESTE TABLERO TIENE -- COMO OBJETIVO COMPARAR LOS DIFERENTES ESTILOS DE GERENCIA QUE PUEDE PREVALECER -- DENTRO DE UNA EMPRESA. EL EJE HORIZONTAL DEL TABLERO REPRESENTA EL INTERÉS DEL -- GERENTE EN LA PRODUCCIÓN, MIENTRAS QUE EL EJE VERTICAL REPRESENTA SU INTERÉS EN -- EL PERSONAL.

EN EL TABLERO ESTÁN UBICADOS CINCO ESTILOS BÁSICOS EN CADA UNA DE -- LAS ESQUINAS Y AL CENTRO DEL MISMO. CADA ESTILO RECIBE UN NOMBRE QUE DESCRIBE LA -- NATURALEZA DE ÉSTE, ADEMÁS DE CONTAR CON UN NÚMERO. EL PRIMERO REPRESENTA EL IN -- TERÉS DEL GERENTE EN LA PRODUCCIÓN, MIENTRAS QUE EL SIGUIENTE REPRESENTA SU INTE -- RÉS EN EL PERSONAL.



LA POSICIÓN 9.1, MUESTRA GRAN INTERÉS POR LA PRODUCCIÓN, PERO POCO POR LA GENTE. SUPRIME CUALQUIER CONFLICTO Y CUALQUIER POSICIÓN ADVERSARIA. DIAGONALMENTE OPUESTO EN EL TABLERO EN LA POSICIÓN 1.9., SE PONE MAYOR ÉNFASIS EN LA GENTE Y POCO EN LA PRODUCCIÓN, SUAVIZA LOS CONFLICTOS Y CREE EN LA ORGANIZACIÓN ARMONIOSA. EN LA POSICIÓN 1.1, SE CONTRIBUYE POCO A LA ORGANIZACIÓN YA LA GENTE. EN EL CENTRO 5.5, APARECE EL TÍPICO HOMBRE DE ORGANIZACIÓN: NO EMPUJE DEMASIADO FUERTE, PERO TAMPOCO DEMASIADO SUAVE.

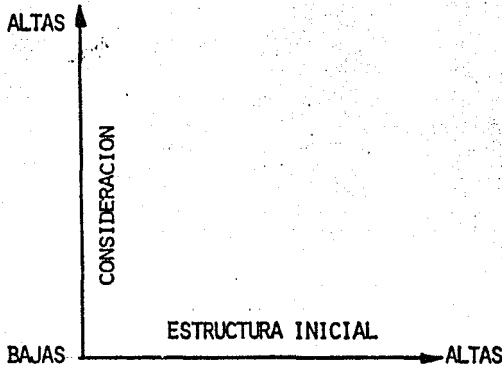
DE ACUERDO CON LA INVESTIGACIÓN DE BLAKE Y MOUTON, LA POSICIÓN -- 9.9, ES LA MÁS EFECTIVA. EXISTE UN INTERÉS ENORME TANTO POR LA GENTE COMO POR LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES. SE HACE ÉNFASIS EN LA SOLUCIÓN INTEGRAL DE LOS PROBLEMAS Y UN ESFUERZO COOPERATIVO HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.

3.1.4. LIDERAZGO Y EFECTIVIDAD.

SE HAN VENIDO HACIENDO ESTUDIOS SOBRE LIDERAZGO Y EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO, EN LOS CUALES SE IDENTIFICAN DOS DIMENSIONES, QUE SE DENOMINAN " ESTRUCTURA INICIAL " Y " CONSIDERACIÓN " , LA PRIMERA TIENE QUE VER CON ASPECTOS- TALES COMO LLEVAR A CABO ÓRDENES, MANTENIMIENTO DE NIVELES DE PRODUCCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN. LA "CONSIDERACIÓN" IMPLICA EL TRATO IGUALATORIO DE LOS SUBALTER- NOS, PREOCUPACIÓN POR SU BIENESTAR Y EL TRATO AMABLE POR PARTE DEL SUPERVISOR.

EN EL ENFOQUE GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE OHIO, INSTITUCIÓN DEDI- CADA A ESTE ESTUDIO DURANTE MÁS DE TRES DÉCADAS, LA PRODUCTIVIDAD NO ES EL ÚNI- CO OBJETIVO ORGANIZACIONAL. PARALELOS, ESTÁN LOS OBJETIVOS DE LA COHESIÓN E IM- PULSO DE LA UNIDAD, Y LA ORGANIZACIÓN TIENE QUE BUSCAR UNA ESPECIE DE EQUILI- BRIO, PUESTO QUE UNA PRESIÓN EXCESIVA SOBRE UN OBJETIVO, POR EJEMPLO PRODUCTI- VIDAD, PODÍA DAR COMO RESULTADO UN SERIO DECREMENTO EN LOS DEMÁS, POR EJEMPLO - BAJA COHESIÓN, CON UN POSIBLE EXCESO DE ROTACIÓN, AUSENTISMO, ETC.

ENTONCES EN TÉRMINOS GENERALES, EL LIDER EFECTIVO EQUILIBRA UNA - ALTA "CONSIDERACIÓN" (SATISFACIENDO ASÍ LA META ORGANIZACIONAL Y LA EXPECTATIVA DE RESULTADOS DE COHESIÓN DEL GRUPO), CON UNA ALTA "ESTRUCTURA INICIAL" (SATIS- FACIENDO ASÍ EL INTERÉS POR LA PRODUCCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN). LA FIGURA 2 -- MUESTRA ESTAS DOS DIMENSIONES DE UN LIDERAZGO EFECTIVO. CUANDO UNO SE MUEVE EN LOS DOS EJES, LLEGA UN ESTILO DE LIDERAZGO QUE HACE ÉNFASIS EN UNA MAYOR ESTRU- CURA Y MAYOR CONSIDERACIÓN: EL PROCESO DE EQUILIBRIO.



3.1.5. OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

3.1.5.1. NOCION ECONOMICA TRADICIONAL.

EL ECONOMISTA CLÁSICO CREE QUE EL COMERCIANTE DEBE PERSEGUIR ANTE TODO LAS GANANCIAS MÁXIMAS Y, ES EN ESTOS DOGMAS CAPITALISTAS DONDE SE BASA LA-ADMINISTRACIÓN DIRIGIDA POR LA GANANCIA; EL COMERCIANTE SIMPLEMENTE HACE USO DE LOS RECURSOS DE MÁS BAJO COSTO DE LA MANERA MÁS EFICIENTE, VENDE A LOS CLIENTES QUE QUIEREN PAGAR EL PRECIO MÁS ALTO, OBTIENE LA GANANCIA MÁXIMA.

BÁSICAMENTE AUNQUE LA MAXIMIZACIÓN DE LAS GANANCIAS ES UN CONCEPTO ATRACTIVO (Y EN REALIDAD SIGUE SIENDO LA META DE MUCHOS COMERCIANTES), HAY-QUE MODERAR TODAS LA ILUSIONES SOBRE LA GENERALIDAD DE LA ACEPTABILIDAD O FACILIDAD DE CONSEGUIRLA ,

3.1.5.2. MODELO DE ORIENTACION AL SERVICIO.

A LA ORGANIZACIÓN COMERCIAL LA SOCIEDAD LE CONCEDE EL DERECHO DE EXISTIR, POR LO TANTO, SU OBJETIVO DEBE SER ELABORAR UN PRODUCTO PARA EL USO DE ESA SOCIEDAD. LA GANACIA LOGRADA POR LOS INVERSIONISTAS ES SOLAMENTE UN EFECTO SECUNDARIO DE ALCANZAR EL OBJETIVO DE SERVICIO.

DE ACUERDO CON EL PUNTO DE VISTA DEL ECONOMISTA, LA MAXIMIZACIÓN DE LAS GANANCIAS ES EL OBJETIVO QUE SE CUMPLIRÁ MEDIANTE LA EFICIENTE EJECUCIÓN DE LA FUNCIÓN DE LA EMPRESA: PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN. POR EL CONTRARIO, PARA EL TEÓRICO DE LA GERENCIA LA GANACIA ES EL COROLARIO QUE RESULTA DE LOGRAR EL OBJETIVO PRINCIPAL: PRODUCCIÓN Y SERVICIO. REALMENTE HAY Poca DIFERENCIA EN ADOPTAR UNA DE ESTAS DOS MANERAS DE DECIR LA MISMA COSA. OBTIVAMENTE, LOS VALORES PROPIOS DE CADA UNO INFLUIRAN PARA SABER CUAL DE ESTOS DOS OBJETIVOS SE CONSIDERA EL PRINCIPAL.

3.1.5.3. MODELO DE MAXIMIZACION DE VENTAS.

LA GANACIA Y EL SERVICIO NO SON LAS ÚNICAS PRESCRIPCIONES DE LAS METAS DE UNA EMPRESA. ALGUNOS GERENTES TRATAN DE LOGRAR METAS MÁS ALTAS O MAYOR PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO. DE ACUERDO CON QUIENES PROPONEN ESTA TEORÍA, MAXIMIZAR LAS VENTAS Y LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO, PUEDE NO SER LO MISMO EN TÉRMINOS DE RESULTADOS O DE COMPORTAMIENTO, QUE MAXIMIZAR LAS GANANCIAS, PORQUE LA EMPRESA SE MUEVE EN UN CAMPO DE ACCIÓN DE OPERACIONES QUE DA ORIGEN A LA DISMINUCIÓN DE LAS UTILIDADES.

3.1.5.4. MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

ALGUNOS AUTORES CONSIDERAN A LA ORGANIZACIÓN COMERCIAL NO SOLAMENTE COMO UNA UNIDAD ECONÓMICA, SINO TAMBIÉN SOCIAL. LAS EMPRESAS ESTÁN RODEADAS O ESTÁN FORMADAS POR VARIOS GRUPOS DE INTERÉS, Y CADA UNO TIENE CIERTA OPCIÓN EN LOS RECURSOS, RECOMPENSAS, Y ESFUERZOS DE AQUELLOS. LOS ACCIONISTAS QUE PER

SIGUEN LAS GANANCIAS SON SOLAMENTE UNO DE ESOS GRUPOS DE INTERÉS, QUE COMPARTE LA IMPORTANCIA CON LOS TRABAJADORES, EL GOBIERNO, LOS CLIENTES, LOS VECINOS, - LOS PROVEEDORES, ETC. A LA DIRECCIÓN COMO EJE DE LA ACTIVIDAD, SE LE HA CONFIADO LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE SU ESFUERZO Y SU RECOMPENSAS ENTRE CADA UNO DE ESTOS GRUPOS. EN ESTA FORMA SE PUEDE ESPERAR QUE LAS COMPAÑÍAS PROPORCIONEN NO SOLAMENTE PRODUCTOS ÚTILES Y GANANCIAS COLATERALES SINO TAMBIÉN SALARIOS JUSTOS, OPORTUNIDADES DE EMPLEO, APOYO PARA LAS FUNCIONES DE LA COMUNIDAD, CONTRIBUCIONES Y APOYO PARA OBRAS DE CARIDAD ESPECIALES, ETC. EL RAZONAMIENTO QUE APOYA LA TESIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CONSISTE EN QUE LA SOCIEDAD -- ESTÁ CAMBIANDO RÁPIDAMENTE Y ESTÁ HACIENDO DEMANDAS NUEVAS Y DIFERENTES A LAS CORPORACIONES QUE HA CREADO. ÉSTAS DEMANDAS TIENEN QUE REFLEJARSE EN SUS NUEVAS METAS Y OBJETIVOS.

3.1.5.5. MODELO DE EGOISMO ADMINISTRATIVO.

OTROS ESCRITORES SOSTIENEN QUE LAS METAS DE LA CORPORACIÓN NO -- LAS ESTRUCTURAN LOS INVERSIONISTAS, PROPIETARIOS O LA SOCIEDAD, COMO POR EJEMPLO GANANCIA, SERVICIO, O RESPONSABILIDAD SOCIAL (INCLUSO SI LOS GERENTES DICEN QUE ASÍ ES), SINO DE ACUERDO CON LOS DESEOS DE LOS ADMINISTRADORES QUE LA CONTROLAN. ES DECIR, EN LUGAR QUE LA CORPORACIÓN SEA MANEJADA PARA LOS FINES DE LOS PROPIETARIOS O LA SOCIEDAD, LOS GERENTES ESTÁN ACTUANDO EN LAS EMPRESAS A FAVOR DE UN PROPIO INTERÉS. DE ESTA MANERA LOS SALARIOS ALTOS, LAS VENTAS -- MÁXIMAS, LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y OTROS ASPECTOS, EN REALIDAD SE PUEDEN -- ALINEAR MÁS INTIMAMENTE QUE LAS NECESIDADES Y DESEOS PERSONALES DE LOS ADMINISTRADORES, QUE CON CUALQUIER CRITERIO EXPRESADO POR LA SOCIEDAD O EL INVERSIONISTA.

3.2. CONCLUSION.

EN ESTE CAPÍTULO SE HABLÓ DE MODELOS DE DIRECCIÓN, DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS GERENTES Y, DE ALGUNOS OTROS ASPECTOS INHERENTES A OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ASÍ COMO AL LIDERAZGO Y LA EFECTIVIDAD.

SOBRE ESA BASE, SE PUEDE DAR UN ENFOQUE ORGANIZACIONAL A LOS GERENTES, LÍDERES, SUPERVISORES O COMO QUIERA LLAMARSELES. ES DECIR, AL HABLAR DE GERENTES PODEMOS IMAGINARNOS A UNA EMPRESA QUE PUEDA LOGRAR EL ANHELADO EQUILIBRIO DE INTERESES ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES.

DICHO LA ANTERIOR, ES CONVENIENTE SEÑALAR QUE LOS GERENTES (EMPRESAS) SE ENCUENTRAN ANTE UNA SERIE DE TEORÍAS QUE LOS AYUDAN A DESARROLLAR ESTILOS DE LIDERAZGO.

PERO LA REALIDAD SIGUE SIENDO QUE LOS GERENTES NO SON INFALIBLES Y PUEDE SER EXCESIVO ATRIBUIRLES MUCHA HABILIDAD PARA SER FLEXIBLES. A MENOS DE QUE UNA ORGANIZACIÓN ESTE DISPUESTA A ENTREGARSE A UN MÁXIMO ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL. LO CIERTO ES QUE SE SIGUE NECESITANDO AL GERENTE VERDADERAMENTE EXCELENTE QUE PUEDA PRACTICAR LA CONOCIDA REGLA "GOLPES DIFERENTES PARA GENTES DIFERENTES".

TODOS LOS ADMINISTRADORES, COMO TALES, LÓGICA Y MORALMENTE TIENEN COMO META LOGRAR UN EXCEDENTE EN SU OPERACIÓN: 1) DE MANERA QUE EL GRUPO DEL CUAL SON RESPONSABLES LOGRE CUALESQUIERA PROPÓSITOS DENTRO DEL GASTO MÍNIMO DE RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS, Ó 2) PARA ALCANZAR EL PROPÓSITO EN LA MEDIDA QUE SEA POSIBLE CON LOS RECURSOS DE QUE DISPONEN.

PERO DICHA META NO SERÁ FACTIBLE SI LOS EMPLEADOS, QUIENES SON PARTE IMPORTANTE PARA LOGRARLA, NO SON CONSIDERADOS. ES DECIR, LOS INTERESES EMPRESARIALES DEBEN SER COMPATIBLES CON LOS DE LOS EMPLEADOS, PARA QUE DE ESTA-

FORMA UNAN SUS ESFUERZOS EN EL TRABAJO Y ASÍ ESTAR EN CONDICIONES DE LOGRAR OBJETIVOS, POR INALCANZABLES QUE ÉSTOS PAREZCAN.

4. INTERESES DE LOS EMPLEADOS.

4.1. NECESIDADES.

LOS INDIVIDUOS SE RELACIONAN CON UNA ORGANIZACIÓN EN TÉRMINOS DE -- INTERCAMBIO. LOS INDIVIDUOS TIENEN NECESIDADES Y LAS ORGANIZACIONES TIENEN OBJETIVOS. PARA SATISFACER SUS NECESIDADES PARTICULARES, EL INDIVIDUO ES MOTIVADO PARA REALIZAR ALGUNA ACCIÓN Y LOGRAR ALGUN RESULTADO DESEADO POR LA ORGANIZACIÓN. CUANDO LA ACCIÓN SE EFECTÚA SATISFACTORIAMENTE LA ORGANIZACIÓN RECOMPENSA Y, POR TANTO, EL INDIVIDUO SATISFACE SU PROPIA NECESIDAD PARTICULAR.

4.1.1. LA GERENCIA TRADICIONAL.

LA GENTE TRABAJA PRINCIPALMENTE POR DINERO, ERA LA HIPÓTESIS PREDOMINANTE EN LA QUE SE BASABA LA MAYOR PARTE DE LOS CONCEPTOS SOBRE LA GERENCIA; MIENTRAS MÁS SE LE PAGARA MÁS TRABAJABA, E INCLUSO ALGO MÁS IMPORTANTE, ERA MÁS DOCIL A LA SUPERVISIÓN. ASÍ PUES, LOS SISTEMAS DE PRECIO POR PIEZA O DESTAJO, EL ANÁLISIS DE TRABAJO, LOS ESTUDIOS DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS Y LOS SISTEMAS DE RECOMPENSA SE RELACIONABAN MAYOR REMUNERACIÓN CON MAYOR PRODUCCIÓN, FORMABAN -- PARTE DE UNA DOCTRINA QUE LLEGÓ A CONOCERSE CON EL NOMBRE DE "GERENCIA CIENTÍFICA". EL PADRE DE ESTE MOVIMIENTO DE LA GERENCIA CIENTÍFICA FUE FREDERICK WINSLOW TAYLOR.

LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN FORMAL Y LA TEORÍA BUROCRÁTICA SUBRAYAN LA NECESIDAD DE ORGANIZAR ALREDEDOR DEL EMPLEO, Y NO DEL INDIVIDUO. SE SUPONÍA QUE TODAS LAS PERSONAS TENÍAN SIMILARES NECESIDADES SIMPLES; POR ÉSTO LAS DIFERENCIAS EN EL COMPORTAMIENTO HUMANO, RARA VEZ SE INCLUÍAN EN EL PROCESO DE DISEÑO. INCLUSIVE, AUNQUE UNO PODRÍA PENSAR QUE LOS SINDICATOS DE EMPLEADOS OBLIGARÍAN A LA GERENCIA A MEDITAR UNA VEZ MÁS EN SUS HIPÓTESIS FUNDAMENTALES, HASTA BIEN-ENTRADA LA DÉCADA DE LOS SETENTAS, LOS SINDICATOS PONÍAN TODO EL ÉNFASIS EN LOS SALARIOS, SEGURIDAD EN EL TRABAJO, PENSIONES, ANTIGUEDAD, BENEFICIOS SUPLEMEN --

TARIOS, ETC. ALGUNOS OBSERVADORES HAN HECHO NOTAR QUE ESA CONDUCTA Y EXIGENCIA DE LOS SINDICATOS, SIMPLEMENTE REFORZABA LA HIPÓTESIS DE LA GERENCIA TRADICIONAL.

4.1.2. LOS MODELOS CONTEMPORÁNEOS Y SU IMPACTO.

LAS TEORÍAS SOBRE LA MOTIVACIÓN DE UN INDIVIDUO ESTÁN AFECTANDO EL DISEÑO ORGANIZACIONAL, EN VIRTUD DE QUE TODAS LAS TEORÍAS TIENEN UN DENOMINADOR COMÚN; CONSIDERAN AL SER HUMANO COMO UN MANOJO COMPLETO DE NECESIDADES, HABILIDADES Y ACTITUDES.

4.1.2.1. MODELO DE ORGANIZACION Y PERSONALIDAD SEGUN ARGYRIS.

CHRIS ARGYRIS DICE QUE LA ORGANIZACIÓN ALTAMENTE ESTRUCTURADA ES UNA GIGANTESCA TRITURADORA DE LA PERSONALIDAD. ARGYRIS SUGIERE QUE LOS INDIVIDUOS PSICOLÓGICAMENTE SANOS DEBEN CRECER PERSONALMENTE Y DESARROLLAR UNA PERSONALIDAD MADURA, MIENTRAS QUE LAS ORGANIZACIONES SE FORMAN SOBRE LA HIPÓTESIS DE NIVELES MUY BAJOS DE MADUREZ PERSONAL. EN EL MODELO DE ARGYRIS, CUANDO EL INDIVIDUO SANO Y PSICOLÓGICAMENTE MADURO, QUE NECESITA AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD, CHOCA CON LA ORGANIZACIÓN QUE LE EXIGE CONFORMIDAD Y CUMPLIMIENTO, ÉSTA GENERALMENTE PERMANECE FIRME Y EL INDIVIDUO MADURO Y SANO SE FRUSTA CADA VEZ MÁS Y, POR TANTO, RECURRE A MECANISMOS DE DEFENSA, CASI SIEMPRE REGRESANDO A UNA CONDUCTA INFANTIL Y VOLVIÉNDOSE SUMISO Y DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN DE LOS SUPERIORES (SUSTITUTOS DE LOS PADRES). EN RESUMEN, ARGYRIS NOS DICE QUE EN LAS ORGANIZACIONES FORMALES ESTÁN DISEÑADAS PARA INDIVIDUOS DE MUY BAJO NIVEL Y QUE NO HAY UN NÚMERO SUFICIENTE DE ELLOS QUE ALCANCE PARA TODAS, POR TANTO LA ORGANIZACIÓN "LOS CREA".

4.1.2.2. LA JERARQUIA DE MASLOW.

ABRAHAM MASLOW DICE QUE EL INDIVIDUO TIENE CINCO NIVELES DE NECESIDADES. LAS NECESIDADES MÁS BÁSICAS SON LAS FISIOLÓGICAS, LAS CUALES EL INDIVIDUO

TRATA DE SATISFACER PRIMERO. LAS NECESIDADES DE SEGUNDO NIVEL SON LAS DE SEGURIDAD (FÍSICA Y ECONÓMICA). TERCERO, EL INDIVIDUO TIENE NECESIDAD DE AMOR Y PERTENENCIA: NECESIDADES SOCIALES. ESTAS NECESIDADES SE REFIEREN A LA PRIORIDAD QUE TIENE EL INDIVIDUO DE SER ACEPTADO COMO PARTE DE UN GRUPO Y DE SER AMADO. EL CUARTO NIVEL INCLUYE LAS NECESIDADES DE AUTOESTIMACIÓN: GRATIFICACIÓN DEL EGO, STATUS, ETC. FINALMENTE EL INDIVIDUO TIENE NECESIDADES DE AUTOACTUALIZACIÓN ENUNCIADAS POR EL DESEO DE CREAR.

DE ACUERDO CON EL MODELO DE MASLOW, LAS NECESIDADES DE LOS INDIVIDUOS PLANTEAN OBJETIVOS, ES DECIR, OBJETIVOS DE SATISFACCIÓN DE NECESIDADES Y, CUANDO UN GRUPO DE NECESIDADES HA SIDO SUFICIENTEMENTE SATISFECHO EL INDIVIDUO TIENE COMO OBJETIVO, LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL SIGUIENTE NIVEL, HASTA LLEGAR AL NIVEL SUPERIOR.

EN RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN, MASLOW DICE QUE UNA NECESIDAD SATISFECHA DEJA DE SER MOTIVADOR. POR TANTO, UNA CONTINUA INFUSIÓN DE DINERO QUE HAGA LA ORGANIZACIÓN EN EL INDIVIDUO TENDRÁ, POCO O NINGÚN EFECTO EN LA MOTIVACIÓN, PUESTO QUE LA ORGANIZACIÓN YA HABRÍA SATISFECHO LA NECESIDAD FISIOLÓGICA DEL INDIVIDUO, PROBABLEMENTE LA SEGURIDAD, Y TAL VEZ PARTE DE LAS NECESIDADES DE PERTENENCIA A TRAVÉS DEL MECANISMO DEL DINERO. LA NECESIDAD DE OFRECER SATISFACCIÓN PARA LAS NECESIDADES DE NIVEL SUPERIOR COMO ALICIENTES DE LA MOTIVACIÓN ES POR TANTO, UN HECHO EN LA VIDA DE UNA ORGANIZACIÓN.

NATURALMENTE, ESTA REGLA CONTRADICE LAS TEORÍAS TRADICIONALES SOBRE LA GERENCIA, EN EL SENTIDO DE QUE EL DINERO ES UN MOTIVADOR CONSISTENTE.

NO OBSTANTE, SE DEBE ADVERTIR QUE, NO SE HA HECHO NINGUNA VERIFICACIÓN EMPÍRICA DEL MODELO DE MASLOW.

4.1.2.3 MODELO ERC DE ALDERFER.

MUY SEMEJANTE A LA DE MASLOW, ES EL ENFOQUE ERC DE ALDERFER, QUIEN -

SUPONE QUE LOS INDIVIDUOS TIENEN TRES CONJUNTOS FUNDAMENTALES DE NECESIDADES : EXISTENCIA, RELACIÓN Y CRECIMIENTO (ERC). LAS NECESIDADES DE EXISTENCIA -- SON ANÁLOGAS A LAS QUE MASLOW DENOMINA FISIOLÓGICAS Y DE SEGURIDAD. ALIMEN-- TO, AGUA, SEGURIDAD, ETC. LAS NECESIDADES DE RELACIÓN SON AQUELLAS QUE TIE -- NEN QUE VER CON EL MANTENIMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON AMIGOS, FAMILIA, COLABORADORES, ETC. LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO EN EL MODELO DE - ALDERFER SON SIMILARES A LOS NIVELES SUPERIORES DE MASLOW: DESARROLLO PERSO - NAL Y CREATIVIDAD.

SIN EMBARGO, A DIFERENCIA DE MASLOW, ALDERFER SOSTIENE QUE AL FRUS - TARSE UN INDIVIDUO TRATANDO DE SATISFACER LAS NECESIDADES DE NIVEL SUPERIOR, - LAS NECESIDADES DEL NIVEL INFERIOR AUMENTAN EN IMPORTANCIA Y ESA PERSONA LAS BUSCA CON MAYOR INTENSIDAD. ENTONCES, PARA LOS GERENTES EL ENFOQUE DE ALDER - FER, A DIFERENCIA DEL DE MASLOW, PARECERÍA RECONOCER LA CAPACIDAD DE MOTIVAR - CON MAYORES DOSIS DE SATISFACCIÓN, LAS NECESIDADES DE EXISTENCIA Y RELACIÓN.

4.1.2.4. LOS FACTORES DE HERZBERG.

LA TESTS DE FREDERICK HERZBERG SE BASA EN EL CONCEPTO DE QUE LOS IN - DIVIDUOS TIENEN ESCENCIALMENTE DOS NECESIDADES: LA NECESIDAD DE CRECER PSICO - LÓGICAMENTE Y LA NECESIDAD DE EVITAR EL DOLOR DEL MEDIO AMBIENTE. LA NECESI - DAD DE CRECIMIENTO ES LA QUE MOTIVA, Y LA DE EVITAR EL DOLOR, AUNQUE NO ES -- MOTIVACIONAL, PRODUCE INFELICIDAD SI SE DISMINUYE SU SATISFACCIÓN.

LAS NECESIDADES DE CRECIMIENTO PSICOLÓGICO Y DE REALIZACIÓN SON ESTI - MULADAS POR MECANISMOS ORGANIZACIONALES QUE SE PRESENTAN EN EL CONTENIDO DEL - EMPLEO. ESTOS FACTORES INTRÍNSECOS EN TRABAJO SON:

1. OPORTUNIDAD ADVERTIDA POR EL PROGRESO.
2. RECONOCIMIENTO POR EL RENDIMIENTO.
3. TRABAJO INTERESANTE O IMPORTANTE.

4. RESPONSABILIDAD.

5. CRECIMIENTO O PROGRESO.

LOS FACTORES QUE ESTIMULAN EL EVITAR EL DOLOR (HIGIÉNICOS SEGÚN HERZBERG), ESTÁN EN EL AMBIENTE DE TRABAJO Y POR TANTO SON EXTRÍNECOS AL TRABAJO. ESTOS FACTORES SON:

1. POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE LA COMPAÑÍA.

2. SUPERVISIÓN.

3. RELACIONES INTERPERSONALES.

4. CONDICIONES DE TRABAJO.

5. SALARIO, STATUS Y SEGURIDAD.

LOS FACTORES HIGIÉNICOS, SEGÚN HERZBERG, INCREMENTAN LA INFELICIDAD SI SE APLICAN NEGATIVAMENTE, PERO NI LA APLICACIÓN NEGATIVA NI LA APLICACIÓN CADA VEZ MÁS POSITIVA DE LOS FACTORES DE HIGIÉNE AUMENTAN LA MOTIVACIÓN DE LOS INDIVIDUOS.

SE PUEDEN OBSERVAR LAS SIMILITUDES ENTRE LAS PRESENTACIONES DE MASLOW Y DE HERZBERG. LOS SEGUIDORES DE HERZBERG, SOSTIENEN QUE MUCHAS DE LAS NECESIDADES DE NIVEL INFERIOR SE SATISFACEN CON DINERO, Y QUE GRAN PARTE DE LAS NECESIDADES DE PERTENENCIA Y AMOR SE SATISFACEN EN EL SITIO DE TRABAJO O FUERA DE ÉL. LA TESIS DE HERZBERG INCLUYE LA MAYORÍA DE ESTA NECESIDADES EN LA CATEGORÍA DE HIGIÉNE, Y RESERVA PARA LOS FACTORES MOTIVACIONALES AQUELLAS ÁREAS QUE PARECEN CORRESPONDER MÁS ESTRECHAMENTE A LAS CLASIFICACIONES DE NECESIDADES DE NIVEL SUPERIOR DE MASLOW.

4.1.2.5. LAS TRES NECESIDADES DE MCELLELAND.

LA INVESTIGACIÓN REALIZADA POR DAVID MCELLELAND HA DADO COMO RESULTADO UNA TEORÍA QUE SE CONCENTRA EN TRES NECESIDADES: LOGRO, ASOCIACIÓN Y PODER. ESTAS NECESIDADES SE RELACIONAN CON LA FUERZA Y EL DOMINIO DE CADA NECESIDAD DE

LOS INDIVIDUOS CON LAS OCUPACIONES O PROFESIONES QUE TIENEN. SU TEORÍA ES ESPECIALMENTE IMPORTANTE PARA LA SELECCIÓN Y MOTIVACIÓN DE LOS GERENTES.

LAS PERSONAS CON GRAN NECESIDAD DE LOGRO TIENEN ÉXITO EN LOS TRABAJOS Y PROYECTOS QUE PONEN A PRUEBA SUS PROPIAS DESTREZAS Y HABILIDADES. ESOS INDIVIDUOS DESEAN QUE SE LES VALORE EN CUANTO A LA FORMA EN QUE LO ESTÁN HACIENDO; QUIEREN RETROALIMENTACIÓN SOBRE LOS RESULTADOS.

LOS INDIVIDUOS CON GRANDES NECESIDADES DE ASOCIACIÓN VALORAN LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SON SENSIBLES A LOS SENTIMIENTOS DE LOS DEMÁS. POR EL CONTRARIO, LOS INDIVIDUOS CON NECESIDADES DE GRAN PODER, TRATAN DE DOMINAR, TENER CONTROL SOBRE LA GENTE.

CLARO ESTÁ QUE EL GERENTE TIENE NECESIDAD DE POSEER CIERTO GRADO DE LAS TRES ANTERIORES; ES DECIR, CIERTA NECESIDAD DE ASOCIACIÓN Y DE PODER QUE ESTÉN DE ACUERDO CON LA FUERTE NECESIDAD DE LOGRO. PERO DE ACUERDO CON LA INVESTIGACIÓN, LA NECESIDAD PREDOMINANTE ES LA DE LOGRAR.

4.1.2.6. LAS EXPECTATIVAS.

ESTE ENFOQUE SE BASA EN EL CONCEPTO DE SELECCIÓN RACIONAL. ES DECIR, LOS INDIVIDUOS RENDIRÁN SI PUEDEN ESPERAR RECIBIR UNA RECOMPENSA, Y SI ESA RECOMPENSA PARECE IMPORTANTE PARA ELLOS.

DE ACUERDO CON ESTA TEORÍA, LOS INDIVIDUOS TRATARÁN DE ESTABLECER EL GRADO DE FACTIBILIDAD DE LAS METAS PERSONALES, SI ALCANZAN UNA META DETERMINADA POR LA ORGANIZACIÓN. LO CUAL ES UNA MEDIDA DE LA EXPECTATIVA DE LOS RESULTADOS.

ESTAS METAS PERSONALES SON RECOMPENSAS QUE LA ORGANIZACIÓN PUEDE DAR, POR EJEMPLO, INCREMENTOS SALARIALES, PROMOCIONES, TIEMPO LIBRE O OTRAS ANHELADAS. PERO TAMBIÉN PUEDEN SER INTRÍNSECAS, COMO RELACIONES CON LOS COLEGAS, TRABAJO MÁS IMPORTANTE Y OTRAS.

HAY UNA MEDIDA DENOMINADA VALENCIA QUE ES UNA MEDIDA DE LA IMPORTAN -

CIA DE CADA UNA DE ESTAS RECOMPENSAS PARA EL INDIVIDUO. LOS VALORES DE ESTAS - MEDIDAS SON UNA CONSECUENCIA DEL ATRACTIVO DE LA RECOMPENSA DE QUE SE TRATA.

DE ACUERDO CON LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS LOS EMPLEADOS PUEDEN HACER CALCULOS RACIONALES, SUMANDO LOS PRODUCTOS DE CADA EXPECTATIVA MULTIPLICADA POR LOS FACTORES DE SU RESPECTIVA CONVENIENCIA. ENTONCES PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN, SE DEBEN MEJORAR LAS EXPECTATIVAS Y LOS ELEMENTOS QUE PERJUDICAN LA - MOTIVACIÓN.

EL MAYOR PROBLEMA CON LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS ES SU HIPÓTESIS - DE RACIONALIDAD. LOS INDIVIDUOS NO SON SIEMPRE TAN CALCULADORES COMO LO SUPONE LA TEORÍA. DE HECHO, LOS GERENTES PUEDEN BUSCAR SOLUCIONES "SUFICIENTEMENTE -- BUENAS" PARA SUS PROBLEMAS A TRAVÉS DEL SIMPLE CUMPLIMIENTO.

PARA QUE LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS FUNCIONE, LA ORGANIZACIÓN DEBE COMUNICAR MUY CLARAMENTE A LOS EMPLEADOS EL SISTEMA DE RECOMPENSAS.

4.1.2.7. OBJETIVOS DE LOS EMPLEADOS.

TODA LA ENERGÍA UTILIZADA POR UN INDIVIDUO PARA SATISFACER SUS NECESIDADES, SE DEFINE COMO UNA CONDICIÓN INNATA QUE IMPARTE INSTRUCCIONES A LOS PROCESOS PSICOLÓGICOS. LA NECESIDAD SEXUAL, POR EJEMPLO, DIRIGE LOS PROCESOS PSICOLÓGICOS DE PERCIBIR, RECORDAR Y PENSAR, HACIA LA META DE LA CONSUMACIÓN SEXUAL.

UN OBJETIVO TIENE UNA FUENTE Y UN ÍMPETU. LAS FUENTES PRINCIPALES -- SON LAS NECESIDADES (CUALQUIERA QUE SEA SU CLASIFICACIÓN), EL ÍMPETU ES LA - FUERZA; LA CANTIDAD DE ENERGÍA UTILIZADA PARA SATISFACER ESAS NECESIDADES.

DESÚÉS DE ESTUDIAR LAS DISTINTAS CLASIFICACIONES DE LAS NECESIDADES Y SUS ENFOQUES, SE PUEDE DECIR QUE LAS NECESIDADES SON FACTORES DETERMINANTES DE LA CONDUCTA DEL INDIVIDUO. ES DECIR, AQUELLAS NECESIDADES GENERAN EL OBJETIVO- DE SATISFACCIÓN DE LAS MISMAS. DICHO DE OTRA MANERA, LOS INDIVIDUOS SE PLANTE-

AN COMO OBJETIVO, SATISFACER SUS PROPIAS NECESIDADES.

4.2. CONCLUSION.

TODAS LAS TEORÍAS ANTERIORES SOBRE LA MOTIVACIÓN PRESENTAN CIERTAS -- CONSISTENCIAS. TODAS SE REFIEREN AL INDIVIDUO COMO UN MECANISMO MUY COMPLEJO, PERO REVELAN NECESIDADES DIFERENTES. TODOS ATRIBUYEN A LOS INDIVIDUOS MUCHA -- MÁS MOTIVACIÓN DE LA QUE ATRIBUÍAN LOS CONCEPTOS TRADICIONALES CONCENTRADOS EN EL DINERO.

AL REVISAR LOS DISTINTOS ENFOQUES, SE DESPRENDE QUE NO HAY UNO CORRECTO. LA ADMINISTRACIÓN ES UNA PROFESIÓN INEXACTA. NINGUN GERENTE O ANALISTA -- DE GERENCIA TIENE TODAS LAS RESPUESTAS; LA SOLUCIÓN REAL DE UN PROBLEMA GERENCIAL PUEDE SER DIFERENTE ENTRE LOS FUNCIONARIOS Y LOS ANALISTAS. AUNQUE AMBOS GRUPOS TENGAN ARGUMENTOS LEGÍTIMOS Y CONVINCENTES Y UNA TEORÍA SOBRE LA GERENCIA ADECUADA QUE LOS RESPALDA, SUS CONCLUSIONES PUEDEN SER DIAMETRALMENTE -- OPUESTAS.

AHORA BIEN, PARA PODER DAR SATISFACIÓN A SUS NECESIDADES, LOS EMPLEADOS HAN DE CONCIENTIZARSE DE ELLAS, POSTERIORMENTE PLANTEARSE OBJETIVOS QUE A LA PAR DE IR SATISFACIENDO SUS NECESIDADES, SE VAYAN CUMPLIENDO LOS OBJETIVOS DE SU EMPRESA, PARA LO CUAL ES PREPONDERANTE ESTABLECER UN GRADO DE COMPATIBILIDAD DE OBJETIVOS EMPRESARIALES Y DE EMPLEADOS QUE PERMITA LA FORMACIÓN DE UN GRUPO ALTAMENTE COHESIVO PARA ESTAR EN CONDICIONES DE ALCANZAR METAS APARENTEMENTE IMPOSIBLES. COMO LO ES EL EQUILIBRIO ENTRE LOS INTERESES DE LOS PATRONES Y LOS DE LOS EMPLEADOS.

5. MARCO NORMATIVO.

5.1. LEYES Y REGLAMENTOS.

5.1.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; EL ARTICULO 123.

EL ARTICULO 123 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN, REPRESENTA SEGÚN SE HA DICHO, LA LEY FUNDAMENTAL, LA NORMA DE NORMAS, DE DONDE DERIVAN SU REGLAMENTARIA LEY LA BORAL.

EL APARTADO A DE DICHO ARTICULO SE REFIERE A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CAPITAL DE TRABAJO; EL B DE TAL PRECEPTO REGULA EL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS AL SERVICIO DEL ESTADO.

LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO LA ENCONTRAMOS REFLEJADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

EN DICHO PRECEPTO SE RECOGIERON LOS IDEALES, ASPIRACIONES Y NECESIDADES DE LA CLASE LABORAL QUE CON ANTERIORIDAD A 1917, HABÍAN SIDO LA PREOCUPACIÓN FUNDAMENTAL DE UN PUEBLO QUE BUSCABA SU CONSOLIDACIÓN CONSTITUCIONAL BASADA EN UN SISTEMA DE LEGALIDAD.

COMO NO ES POSIBLE EXTENDERSE DETALLADAMENTE EN EL ESTUDIO DE LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO QUE MÁS TARDE IBA A CULMINAR EN EL 123 -- CONSTITUCIONAL SE APUNTARÁ SOLAMENTE QUE, DURANTE LA COLONIA LAS LLAMADAS LEYES DE INDIAS, CONSTITUYERON EL PUNTO DE PARTIDA DE NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL, AL ESTABLECERSE DISPOSICIONES RELATIVAS AL SALARIO MÍNIMO, A LA JORNADA DE TRABAJO, ETC.

A PESAR DE RESPETARSE AMPLIAMENTE EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DEL TRABAJO, SE PENSÓ QUE SE HACIA INDISPENSABLE LEGISLAR EN MATERIA DE ACCIDENTES Y ASÍ FUE COMO EN 1904 EN EL ESTADO DE MÉXICO, DON JOSÉ VICENTE VILLADA, EXPIDIÓ LA -- PRIMERA LEY, LA CUAL EN SU ARTICULO TERCERO PRESCRIBÍA QUE: "CUANDO CON MOTIVO -- DEL TRABAJO QUE SE ENCARGUE A LOS TRABAJADORES ASALARIADOS . . . SUFRAN ÉSTOS --

ALGÚN ACCIDENTE DE TRABAJO QUE LES CAUSE LA MUERTE O UNA LESIÓN O ENFERMEDAD -- QUE LES IMPIDA TRABAJAR, LA EMPRESA QUE RECIBA SUS SERVICIOS, ESTARÁ OBLIGADA -- A PAGAR, SIN PERJUICIO DEL SALARIO QUE DEBIERA DEVENGAR POR CAUSA DEL TRABAJO... UNA CANTIDAD . . . IGUALMENTE, SE PRESUME QUE EL ACCIDENTE SOBREVINO CON MOTIVO DEL TRABAJO A QUE EL OBRERO SE CONSAGRABA, MIENTRAS NO SE PRUEBE LO CONTRARIO."

DOS AÑOS DESPUÉS BERNARDO PEYES, EN NUEVO LEÓN, EXPIDIÓ UNA LEY MÁS -- COMPLETA EN MATERIA DE ACCIDENTES LABORALES QUE SIRVIÓ DE BASE A OTRAS LEGISLA -- CIONES.

POSTERIORMENTE DE MANUEL M. DIEGUEZ Y DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA SE -- EXTENDIERON LAS DISPOSICIONES RELATIVAS AL DESCANSO OBLIGATORIO, A LA PROTEC -- CIÓN DEL SALARIO, A LA JORNADA DE TRABAJO Y AL SEGURO SOCIAL.

POR FIN EN 1914 CÁN AGUILAR EN VERACRUZ, EXPIDIÓ UNA LEY QUE GARANTI -- ZABA UN MÍNIMO DE DERECHOS A LA CLASE TRABAJADORA. CON ESTA LEY Y CON LA DE -- AGUSTÍN MILLÁN, SE ASEGURÓ EN DEFINITIVA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

MÁS TARDE, EN 1915, EL LICENCIADO RAFAEL ZUBARÁN CAPMANY FORMULÓ UN -- PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO Y, EN EL MISMO AÑO, EN YUCATÁN EL GE -- NERAL ALVARADO PROMULGÓ UNA LEY DE TRABAJO POR LA QUE CREABA EL CONSEJO DE CON -- CILACIÓN Y EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

CON LA LEY DE YUCATÁN SE LOGRO DAR AL TRABAJO UNA FINALIDAD POSITIVA; LA DE ELEVAR EL NIVEL DE VIDA DE LA CLASE TRABAJADORA EN LUGAR DEL ASPECTO NE -- GATIVO QUE HASTA ENTONCES CONTEMPLABA: LA DE EVITAR LA EXPLOTACIÓN DEL HOMBRE POR EL HOMBRE.

POR LO QUE RESPECTA A LAS PROPOSICIONES PRESENTADAS AL CONSTITUYENTE -- PARA QUE FUERAN CONSIDERADAS EN LA REGLAMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTA -- LES DEL DERECHO LABORAL, SE ENCONTRABAN BASADAS EN EL DESEO DE REIVINDICAR LA -- DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA, MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE JUSTAS CONDICIO --

NES DE TRABAJO.

Así, podemos apreciar que textualmente se dice: "RECONOCER PUES, EL DERECHO DE IGUALDAD ENTRE EL QUE DÉ Y EL QUE RECIBA EL TRABAJO, ES UNA NECESIDAD DE JUSTICIA Y SE IMPONE NO SOLO AL ASEGURAMIENTO DE LAS CONDICIONES HUMANAS DEL TRABAJO, COMO LAS DE SALUBRIDAD DE LOCALES, PRESERVACIÓN MORAL, DESCANSO HEPTDOMENARIO, SALARIO JUSTO Y GARANTÍAS PARA LOS RIESGOS QUE AMENAZAN AL OBRERO EN EL EJERCICIO DE SU EMPLEO, SINO FOMENTAR LA ORGANIZACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS DE BENEFICENCIA E INSTITUCIONES DE PREVISIÓN SOCIAL, PARA ASISTIR A LOS ENFERMOS, AYUDAR A LOS INVALIDOS, SOCORRER A LOS ANCIANOS, PROTEGER A LOS NIÑOS ABANDONADOS, Y AUXILIAR A ESE GRAN EJÉRCITO DE TRABAJADORES PARADOS INVOLUNTARIAMENTE, QUE -- CONSTITUYEN UN PELIGRO INMINENTE PARA LA TRANQUILIDAD PÚBLICA."

TODOS ESTOS SANOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA FUERON RECOGIDOS POR EL 123 -- CONSTITUCIONAL QUE REPRESENTA LA JERARQUÍA MÁS ALTA DE NUESTRAS LEYES DE TRABAJO ATENTO AL PRINCIPIO ENUNCIADO POR EL INSIGNE MAESTRO SALVADOR ÁZUELA QUE: -- "SOBRE LA CONSTITUCIÓN NADA, SOBRE LA CONSTITUCIÓN NADIE; NADA REFIRIÉNDOSE A -- LAS COSAS, NADIE A LAS PERSONAS."

ASÍ PUES, LA HISTORIA DE NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO LA PODEMOS DIVIDIR EN LOS SIGUIENTE PERÍODOS: 1. (1917-1931) DURANTE EL CUAL EXISTÍAN LEYES ESTATALES CON DIFERENTES REGLAMENTACIONES. 2. (1931-1962) SE FEDERALIZARON LAS LEYES LOCALES, NACIÓ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SE HICIERON IMPORTANTÍSIMAS REFORMAS AL 123 CONSTITUCIONAL. 3. (1962-1968) EN QUE SE PRESENTÓ LA INICIATIVA DE LA LEY ACTUAL. 4. (1970-1980) CUANDO SE PUSÓ EN VIGENCIA NUESTRA LEY ACTUAL, Y 5. 1980 A NUESTROS DÍAS, CUANDO SE REFORMÓ PROCESALMENTE DICHO INSTITUTO.

POSTERIORMENTE HUBO REFORMAS CONSTITUCIONALES PARA DAR CABIDA EN NUESTRA CARTA MAGNA A LA CAPACITACIÓN Y AL ADIESTRAMIENTO Y PARA ELEVAR AL RANGO -- CONSTITUCIONAL LA OBLIGACIÓN DE DAR TRABAJO AL QUE NO LO TIENE.

LAS REFORMAS A ESTE ARTÍCULO SIGUEN EN SU APOGEO, NOS ESPERAMOS MUCHAS MÁS A PESAR DE QUE TENEMOS, EN TEORÍA, UNA CONSTITUCIÓN RÍGIDA.

POR LO DEMÁS, EL INCISO B DEL 123 CONSTITUCIONAL SOLO REGULA LAS RELACIONES DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO Y LOS PODERES DE LA UNIÓN Y DEL GOBIERNO DEL DISTRITO, YA QUE ACTUALMENTE NO EXISTEN TERRITORIOS FEDERALES. ¿POR QUÉ LEY SE DEBEN REGIR LAS RELACIONES DE LOS TRABAJADORES DE ASEGURADORAS?.

A FALTA DE DISPOSICIÓN EXPRESA, LES DEBE SER APLICABLE EL INCISO A DEL 123 CONSTITUCIONAL.

ALGUIEN AFIRMABA UN POCO EN BROMA QUE, ANTES DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, SE DABA SIEMPRE LA EXPLOTACIÓN DEL HOMBRE POR EL HOMBRE, Y QUE AHORA, SOLO ES ALREVÉS.

5.1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LA APARICIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TUVO COMO ANTECEDENTE INDISCUTIBLE EL ABUSO DEL HOMBRE POR EL HOMBRE, EL APROVECHAMIENTO VENTAJOSO DEL FUERTE SOBRE EL DÉBIL. POR ELLO SE HA DICHO QUE LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO NO ES OTRA COSA QUE LA HISTORIA DEL HOMBRE EN BÚSQUEDA DE SU PROGRESO, DE SU LIBERTAD Y DE SU SEGURIDAD.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NACIÓ ANTE EL REQUERIMIENTO DE GARANTIZAR UNA VIDA DIGNA DE SER VIVIDA. LUEGO, SU FINALIDAD SUPREMA SERÁ NECESARIAMENTE, LA DE OTORGAR A LA CLASE LABORANTE MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO, CERTIDUMBRE EN SU EMPLEO, SALARIOS REMUNERADOS, JORNADAS HUMANAS, DESCANSOS Y VACACIONES -- QUE PERMITAN EN ÚLTIMA INSTANCIA LA PERFECTIBILIDAD DEL INDIVIDUO.

EL PROPÓSITO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CONSISTE EN REIVINDICAR PARA EL HOMBRE QUE TRABAJA, LOS DERECHOS MÍNIMOS INHERENTES A LA PERSONA HUMANA.

EL DERECHO DEL TRABAJO SIEMPRE HA SIDO UNA GARANTÍA INDIVIDUAL, SIN

EMBARGO, DICHA GARANTIA NO BASTA. EL HOMBRE COMO TAL, NECESITA DE DICHA GARANTIA PARA SU COMETIDO, PERO REQUIERE TAMBIÉN DE UNA SERIE DE SEGURIDADES EN TORNO A SU TRABAJO.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES LA ENCARGADA DE DAR ESA SERIE DE SEGURIDADES.

AHORA BIÉN, EN CUANTO A LOS FINES PERSEGUIDOS POR EL DERECHO DEL TRABAJO, SE DICE QUE SON MÚLTIPLES Y VARIADOS, PUES VAN DESDE LA NECESARIA TUTELA DEL TRABAJADOR CONSIDERADO COMO LA PARTE DEBIL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, HASTA LA COORDINACIÓN Y CONJUGACIÓN DE LOS INTERESES QUE SE DAN EN TODAS LAS EMPRESAS CONSIDERADAS COMO UNIDADES ECONÓMICO-SOCIALES.

ASÍ, ENCONTRAMOS DOS FINES SUSTANCIALES: EL INDIVIDUAL Y EL COLECTIVO.

EL FIN SUSTANCIAL INDIVIDUAL TENDRÁ COMO OBJETO REGULAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CADA PERSONA QUE SE ENCUENTRA VINCULADA A OTRA EN VIRTUD DE UNA RELACIÓN LABORAL. EL FIN SUSTANCIAL COLECTIVO VA MAS ALLÁ, PUÉS NO SE CONTENTA CON PROTEGER UNILATERALMENTE A NINGUNA DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN CONTRATO DE TRABAJO, SINO QUE DEBE BUSCAR EL JUSTO EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN Y LA ARMONÍA DE LOS INTERESES DE CAPITAL Y EL TRABAJO.

5.1.3. REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES (R.T.I.C.O.A.) EXPEDIDO POR RUIZ CORTINES Y PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL 30 DE DICIEMBRE DE 1953 FUÉ REFORMADO Y ADICIONADO, POR UN DECRETO DE GRAN IMPORTANCIA, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL 14 DE JULIO DE 1972.

UN ANTECEDENTE DEL DECRETO QUE REFORMÓ Y ADICIONÓ EL R.T.I.C.O.A., ES LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PUBLICADA EL 1° DE ABRIL DE 1970 EN EL DIARIO OFI---

cial, y con inicio de su vigencia el 1.º de mayo del mismo año.

EN ESTA LEY DE 1970 SE ESTABLECIÓ, EN EL ARTÍCULO PRIMERO QUE, LA PRESENTE LEY ES DE OBSERVANCIA GENERAL EN TODA LA REPÚBLICA Y RIGE LAS RELACIONES DE TRABAJO COMPRENDIDAS EN ARTÍCULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN.

EN EL ARTÍCULO 20 SE DISPUSO QUE, EXISTE RELACIÓN DE TRABAJO CUANDO HAY LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO. . . LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO PRIMERO Y EL CONTRATO CELEBRADO PRODUCEN LOS MISMOS EFECTOS. EN EL ARTÍCULO OCTAVO SE DISPONE QUE EL TRABAJADOR ES LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA FÍSICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.

ES DECIR, LEGALMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AMPARA A TODOS TRABAJADORES QUE NO ESTÉN REGIDOS POR EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN OTRA PALABRAS, QUE NO ESTÉN AL SERVICIO DEL ESTADO, ENTONCES, RIGE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS Y SUS EMPLEADOS. ADEMÁS, LA LEY FEDERAL DE TRABAJO ABROGÓ TODOS LOS ORDENAMIENTOS ANTERIORES A ELLA EN MATERIA LABORAL, ENTRE ELLOS DEBERÍA ESTAR EL R.T.I.C.O.A., CONSIDERANDO QUE DICHO REGLAMENTO ERA DE MATERIA LABORAL.

5.1.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

RESPECTO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (C.C.T.), HAY QUIENES DICEN QUE EN REALIDAD NO ES CONTRATO Y TAMPOCO COLECTIVO.

NO ES CONTRATO, PORQUE LOS CONTRATOS, INCLUSO EL DE MATRIMONIO, REQUIEREN DE UN ACUERDO DE VOLUNTADES, LO CUAL, EN EL CONTRATO COLECTIVO NO OCURRE EN MUCHAS OCASIONES, YA QUE NO SE DA NI LA VOLUNTAD DEL PATRÓN NI LA DEL TRABAJADOR.

NO SE DÁ LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR NI SUPUESTO QUE EXISTA UN CONTRATO COLECTIVO EN UNA EMPRESA A DONDE DESEA INGRESAR UN OBRERO, EN LA INTELIGEN-

CIA DE QUE, LO ACEPTA O SE QUEDA SIN TRABAJO.

PUEDE SUCEDER TAMBIÉN QUE UNA MINORÍA DE TRABAJADORES NO ESTÉ DE ACUERDO CON ALGUNAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO, LAS CUALES SURTIRÁN EFECTO SI LA MAYORÍA DE LOS OBREROS ESTÁ DE ACUERDO CON ELLAS.

EN CUANTO A LA VOLUNTAD DEL PATRÓN, NO SE HACE NECESARIA PARA QUE SE OTORQUE EL CONTRATO COLECTIVO, DADO QUE GENERALMENTE, LOS CONTRATOS COLECTIVOS NACEN DE LA MAYOR PRESIÓN QUE PUEDE EJERCERSE SOBRE UN PATRÓN, COMO LO ES LA AMENAZA DE HUELGA.

POR ELLO SE DICE QUE, LA DENOMINACIÓN DE CONTRATO LE QUEDA MUY GRANDE A ESTA FIGURA Y LA DE COLECTIVO LE QUEDA MUY CORTA, PORQUE COLECTIVO NO QUIERE DECIR NÚMERO SINO INTERÉS PROFESIONAL.

ES DECIR, EL ÚNICO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO ES EL SINDICATO DE TRABAJADORES, Y EN CONSECUENCIA LOS TRABAJADORES LIBRES (NO SINDICALIZADOS) NI AÚN COALIGADOS PUEDEN CELEBRARLO.

POR TANTO, MAS QUE UN CONTRATO COLECTIVO ES UN CONVENIO SINDICAL.

5.1.4.1. DEFINICION LEGAL.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SEGÚN EL ARTÍCULO 386 DE NUESTRA LEY FEDERAL DE TRABAJO, ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES, CON EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES EN LAS QUE DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O MAS EMPRESAS.

LOS ELEMENTOS QUE SE PUEDEN DESPRENDER DE ESTA DEFINICIÓN SON:

- A) EL C.C.T. ES UN CONVENIO.
- B) QUE PUEDE CELEBRARSE POR UN SINDICATO DE TRABAJADORES O POR VARIOS.
- C) QUE PUEDE SER CELEBRADO POR UN SOLO PATRÓN O VARIOS, POR UN SINDICATO PATRONAL O POR VARIOS SINDICATOS PATRONALES, PARA:
- D) ESTABLECER LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN CADA EMPRESA.

POR SU PARTE, EL ARTÍCULO 387 DE LA MISMA LEY PREVIENE QUE.:

EL PATRÓN QUE EMPLEE TRABAJADORES MIEMBROS DE UN SINDICATO TENDRÁ OBLIGACIÓN DE CELEBRAR CON ESTE, CUANDO LO SOLICITE, UN CONTRATO COLECTIVO.

SI EL PATRÓN SE NIEGA A FIRMAR EL CONTRATO, PODRÁN LOS TRABAJADORES -- EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA CONSIGNADO EN EL ARTÍCULO 450.

COMO ESTE PRECEPTO, AL REFERIRSE A TRABAJADORES HABLA EN PLURAL, BASTA QUE EXISTAN DOS DE ELLOS, AFILIADOS A UN SINDICATO, PARA QUE PROCEDA LA FIRMA - DEL CONTRATO.

5.1.4.2. INTEGRACION DEL CLAUSULADO.

TRADICIONALMENTE SE HA DIVIDIDO EN TRES GRUPOS EL CLAUSULADO DE ESTOS CONTRATOS.

EL PRIMERO DE ELLOS DENOMINADO ENVOLTURA, COMPRENDE LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A SU NACIMIENTO, DURACIÓN, REVISIÓN Y TERMINACION.

EL SEGUNDO GRUPO, DENOMINADO NORMATIVO, CONSTITUYE EL OBJETO DEL CONTRATO, YA QUE AHÍ SE ENCUENTRAN PACTADAS TODAS LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE TRABAJO, COMO MONTOS DE SALARIOS, JORNADAS, DESCANSOS, VACACIONES, ETC.

AL ÚLTIMO GRUPO, ALGUNOS AUTORES LO LLAMAN OBLIGATORIO, OTROS, LO DENOMINAN COMPULSORIO. ESTE TIENE POR OBJETO GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ELEMENTO NORMATIVO, INTEGRÁNDOSE POR LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, LA CLÁUSULA DE INGRESO Y EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

POR LO QUE SE REFIERE AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, NO SIEMPRE SE DA DENTRO DEL CONTEXTO DEL CONTRATO COLECTIVO, COMO ES EL CASO DE ASEGURADORA - HIDALGO.

EN RELACIÓN A LA CLÁUSULA DE INGRESO REFERIDA EN EL ARTÍCULO 395 DE LA LEY LABORAL, CABE DECIR QUE ES LA ÚNICA QUE OBLIGA AL PATRÓN A UTILIZAR EXCLUSI

VAMENTE TRABAJADORES SINDICALIZADOS, LO QUE APARENTEMENTE CHOCA CON LAS TÉCNICAS DE " SELECCIÓN DE PERSONAL. "

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN SE ENCUENTRA CONSIGNADA TAMBIÉN EN EL ARTÍCULO 395 DE LA LEY LABORAL, CUYO EFECTO CONSISTE EN LA POSIBILIDAD QUE TIENE UN SINDICATO DE EXIGIR A LA EMPRESA EN DONDE DETENTA LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CONTIENE DICHA CLÁUSULA, QUE SEPARE DE SU EMPLEO A CUALQUIER TRABAJADOR POR EL HECHO DE QUE ESTE, HUBIERA RENUNCIADO AL SINDICATO O HUBIESE SIDO EXPULSADO DE ÉL.

SIN PRETENDER DISQUISICIÓN JURÍDICA ALGUNA, EN EL SENTIDO DE DETERMINAR LA VALIDEZ CONSTITUCIONAL DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, ME ATREVO A COMENTAR, CON BASE EN EL ARTÍCULO 358 DE LA LEY LABORAL QUE, ATENTA CONTRA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, PUESTO QUE NO PUEDE OBLIGARSE A UN TRABAJADOR A MANTENERSE SINDICALIZADO EN VIRTUD DE LA AMENAZA DE APLICACIÓN DE DICHA CLÁUSULA.

5.1.4.3. SISTEMAS DE REVISIÓN SALARIAL.

LOS SISTEMAS DE REVISIÓN SALARIAL HAN VARIADO NOTORIAMENTE EN LOS ÚLTIMOS TIEMPOS.

DURANTE EL RÉGIMEN DE LUIS ECHEVERRÍA SE OPTÓ POR EL SISTEMA DE AUMENTO ANUAL INDISCRIMINADO POR DECRETO PRESIDENCIAL.

TAL DECRETO FUÉ CRITICADO, YA QUE QUITÓ A EMPRESAS Y SINDICATOS SU DERECHO A NEGOCIAR.

A PRINCIPIOS DEL RÉGIMEN DE JOSÉ LÓPEZ PORTILLO, CON EL PROPÓSITO DE CONTROLAR LA INFLACIÓN, SE PENSÓ QUE RESULTABA CONVENIENTE QUE LOS SALARIOS MAS BAJOS SE AUMENTARAN CON UN PORCENTAJE MAYOR Y LOS SALARIOS MAS ALTOS, CON UN PORCENTAJE MENOR.

RES, ADUCIENDO QUE SE DESALENTABA AL TRABAJADOR PRODUCTIVO, FAVORECIENDO AL INCOMPETENTE.

ADEMÁS, SE PUDO APRECIAR QUE LOS REPRESENTANTES SINDICALES, TENÍAN -- LOS MEJORES SALARIOS, POR LO QUE DESDE LUEGO RECHAZARON TAL PROPUESTA. EL RESULTADO CONSISTIÓ EN REGRESO AL TRADICIONAL SISTEMA DE UN AUMENTO SALARIAL -- POR PORCENTAJE IGUAL Y GENERAL.

POSTERIORMENTE, DURANTE EL RÉGIMEN DE MIGUEL DE LA MADRID, SE DECIDIÓ OTORGAR INCREMENTOS SALARIALES DOSIFICADOS EN PERÍODOS TRIMESTRALES, ÉSTO, --- OBIVIAMENTE REDUNDÓ EN UNA INCONTENIBLE ESPIRAL INFLACIONARIA, QUE FUERA DETENIDA A FINALES DEL MISMO RÉGIMEN POR EL CONTROVERTIDO PACTO DE SOLIDARIDAD ECONÓMICA.

5.1.4.4. PECULIARIDADES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

EN ESTE PUNTO SE HACE MENCIÓN DE ALGUNAS DE LAS CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, COMO SON: :

A) POR DISPOSICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 389 Y 892 DE LA LEY FEDERAL DE -- TRABAJO, LAS DETENTACIONES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO TIENEN QUE -- TRAMITARSE POR MEDIO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL SUMARÍSIMO Y NO POR LA VÍA -- DE HUELGA.

B) EL CONTRATO COLECTIVO DEBE CELEBRARSE POR ESCRITO BAJO PENA DE NULIDAD Y POR TRIPLICADO, PARA QUE SE DEPOSITE UN EJEMPLAR ANTE LAS JUNTAS DE -- CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE Y SE QUEDE UN EJEMPLAR EN PODER DE CADA PARTE.

C) NO PRODUCIRÁ EFECTOS DE CONTRATO COLECTIVO EL CONVENIO AL QUE LE -- FALTE LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS.

D) EL CONTRATO COLECTIVO NO PODRÁ CONCERTARSE EN CONDICIONES MENOS FAVORABLES PARA LOS TRABAJADORES, QUE LAS CONTENIDAS EN CONTRATOS VIGENTES EN LA EMPRESA.

RES, ADUCIENDO QUE SE DESALENTABA AL TRABAJADOR PRODUCTIVO, FAVORECIENDO AL INCOMPETENTE.

ADEMÁS, SE PUDO APRECIAR QUE LOS REPRESENTANTES SINDICALES, TENÍAN -- LOS MEJORES SALARIOS, POR LO QUE DESDE LUEGO RECHAZARON TAL PROPUESTA. EL RESULTADO CONSISTIÓ EN REGRESO AL TRADICIONAL SISTEMA DE UN AUMENTO SALARIAL -- POR PORCENTAJE IGUAL Y GENERAL.

POSTERIORMENTE, DURANTE EL RÉGIMEN DE MIGUEL DE LA MADRID, SE DECIDIÓ OTORGAR INCREMENTOS SALARIALES DOSIFICADOS EN PERÍODOS TRIMESTRALES, ÉSTO, --- OBIVIAMENTE REDUNDÓ EN UNA INCONTENIBLE ESPIRAL INFLACIONARIA, QUE FUERA DETENIDA A FINALES DEL MISMO RÉGIMEN POR EL CONTROVERTIDO PACTO DE SOLIDARIDAD ECONÓMICA.

5.1.4.4. PECULIARIDADES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

EN ESTE PUNTO SE HACE MENCIÓN DE ALGUNAS DE LAS CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, COMO SON: :

A) POR DISPOSICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 389 Y 892 DE LA LEY FEDERAL DE -- TRABAJO, LAS DETENTACIONES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO TIENEN QUE -- TRAMITARSE POR MEDIO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL SUMARÍSIMO Y NO POR LA VÍA -- DE HUELGA.

B) EL CONTRATO COLECTIVO DEBE CELEBRARSE POR ESCRITO BAJO PENA DE NULIDAD Y POR TRIPLICADO, PARA QUE SE DEPOSITE UN EJEMPLAR ANTE LAS JUNTAS DE -- CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE Y SE QUEDE UN EJEMPLAR EN PODER DE CADA PARTE.

C) NO PRODUCIRÁ EFECTOS DE CONTRATO COLECTIVO EL CONVENIO AL QUE LE -- FALTE LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS.

D) EL CONTRATO COLECTIVO NO PODRÁ CONCERTARSE EN CONDICIONES MENOS FAVORABLES PARA LOS TRABAJADORES, QUE LAS CONTENIDAS EN CONTRATOS VIGENTES EN LA EMPRESA.

5.1.5. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 422 DE LA LEY LABORAL, EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO ES EL CONJUNTO DE DISPOSICIONES OBLIGATORIAS PARA TRABAJADORES Y PATRONES EN EL DESARROLLO DE LOS TRABAJOS EN UNA EMPRESA, SIN CONSIDERAR DENTRO DE AQUEL, LAS NORMAS DE ORDEN TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO QUE FORMULEN LAS EMPRESAS PARA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

UNA VEZ QUE SE OTORGA EL REGLAMENTO, DEBERÁ SER OBLIGATORIO PARA AMBAS PARTES.

SU IMPORTANCIA RADICA EN TRES PUNTOS PRINCIPALES: 1. REEMPLAZA LA ACCIÓN ARBITRAL POR PROCEDIMIENTOS REGULARES; 2. PERMITE LA APLICACIÓN DE SANCIONES, YA QUE SIN ELLAS, SOLO SE PODRÍA AMONESTAR AL TRABAJADOR, O BIÉN, RESCINDIRLE LA RELACIÓN DE TRABAJO SI LA FALTA EN QUE INCURRIERE ASÍ LO JUSTIFICA; - 3. ES UN EXCELENTE MEDIO DE COMUNICACIÓN, SOBRE TODO PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

POR LO QUE SE REFIERE AL CLAUSULADO DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES, ESTAS PUEDEN SER: INDEROGABLES Y OBLIGATORIAS, COMO LA JORNADA DE TRABAJO Y PAGO DE SALARIO; OBLIGATORIAS PERO DEROGABLES, COMO LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS -- QUE PUEDEN CAMBIAR DE ACUERDO A LAS NECESDADES DE LA EMPRESA.

5.1.6. CRITERIOS EN MATERIA LABORAL.

LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS, QUE AL PARECER EN LA ACTUALIDAD CARECE DE FACULTADES PARA INTERVENIR EN MATERIA LABORAL, COMPILÓ ALGUNOS CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DE ALGUNAS DISPOSICIONES LEGALES QUE RIGEN LAS RELACIONES ENTRE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS Y SU PERSONAL.

AUNQUE SE TIENE POR CIERTO, QUE AQUELLOS CRITERIOS LABORALES SOLO TIENEN EL VALOR DE SIMPLES OPINIONES Y POR SUPUESTO ESTÁN SUJETAS A MODIFICACIÓN POR PARTE DE LAS JURISDICCIONALES CORRESPONDIENTES, SE CONSIDERA ÚTIL EL CONO-

CIMIENTO DE DICHAS OPINIONES POR PARTE DE LOS INTERESADOS.

5.2. ORGANISMOS DE CONTROL.

DENTRO DEL SISTEMA DE SEGUROS DE MÉXICO APARECEN COMO ORGANISMOS REGULADORES DE SU ACTIVIDAD, LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS Y LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO.

5.2.1. SECRETARÍA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

A LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO CORRESPONDE, ENTRE OTRAS COSAS, HACER CUMPLIR LA POLÍTICA ECONÓMICA DENTRO DE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS COMO EJEMPLO DE ESTA FUNCIÓN SE PUEDE HABLAR DEL OFICIO SHCP-2530 DEL MES DE JUNIO DE 1988, EN EL QUE SE COMUNICA AL DIRECTOR GENERAL DE ASEGURADORA HIFALGO, LA INSTRUCCIÓN DE CONGELAR TODAS AQUELLAS PLAZAS QUE QUEDARAN VACANTES A PARTIR DE AQUELLA FECHA.

POR OTRO LADO, SE DICE QUE EMPRENDE MEDIDAS TENDIENTES A MEJORAR EL SISTEMA DE SEGUROS DE LAS INSTITUCIONES PARAESTATALES.

ASIMISMO, ROBUSTECE A LAS ASEGURADORAS DE PARTICIPACIÓN ESTATAL, EN VIRTUD DE QUE DICHAS EMPRESAS, REPRESENTAN UN IMPORTANTE INGRESO PARA EL GOBIERNO FEDERAL, EL CUAL A SU VEZ, PODRÍA SER APLICADO EN PLANES DE DESARROLLO ECONÓMICO.

POR ÚLTIMO CABE SEÑALAR QUE, NO SOLO SE HAN REORGANIZADO LAS INSTITUCIONES PARAESTATALES DE SEGUROS, TAMBIÉN SE HAN REESTRUCTURADO LAS DEPENDENCIAS DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, ENCARGADAS DE REGULAR, INSPECCIONAR Y VIGILAR A LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS, DE ACUERDO A LO QUE LAS LEYES ESTABLECEN, CON LA FINALIDAD DE OPTIMIZAR SU FUNCIONAMIENTO.

5.2.2. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

SEGÚN EL ARTÍCULO 40 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, A LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CORRESPONDE, ENTRE ---- OTRAS FUNCIONES, LAS SIGUIENTES:

I) VIGILAR LA OBSERVANCIA DE LAS DISPOSICIONES RELATIVAS CONTENIDAS - EN EL ARTÍCULO 123 Y DEMÁS DE LA CONSTITUCIÓN, EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO Y SUS REGLAMENTOS.

II) PROCURAR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DE -- CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES LEGALES RELATIVAS.

V) PROMOVER EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO.

VII) COORDINAR LA INTEGRACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN , DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y DE LAS COMISIONES QUE SE FORMEN PARA REGULAR LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES, ASÍ COMO - VIGILAR SU FUNCIONAMIENTO.

XII) DIRIGIR Y COORDINAR A LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

XIX) LAS DEMAS QUE FIJEN EXPRESAMENTE LAS LEYES Y REGLAMENTOS.

5.2.3. COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.

FUÉ CREADA POR DECRETO EL 24 DE DICIEMBRE DE 1924 (D.O. 31-XII-1924) Y CONFORME AL ARTÍCULO 160 DE LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, LA COMISIÓN ES LA ENCARGADA DE LA INSPECCIÓN Y VIGILAN CIA A TRAVÉS DE LA DOCUMENTACIÓN QUE RECIBA DE DICHAS INSTITUCIONES Y DE UN -- CUERPO DE INSPECTORES QUE EFECTÚAN VISITAS AL DOMICILIO DE LAS MENCIONADAS EMPRESAS.

EN CUANTO A SU ESTRUCTURA, LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS E COMPONE DE UN PLENO Y DE UN COMITÉ PERMANENTE (ARTÍCULO 61 DE LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES).

LAS FUNCIONES DEL COMITÉ PERMANENTE SERÁN LAS DE:

INSPECCIÓN, VIGILANCIA, TRAMITACIÓN, EJECUCIÓN DE LOS ASUNTOS GENERALES Y DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS GENERALES DE LAS INSTITUCIONES EN PARTICULAR.

EL COMITÉ ESTARÁ INTEGRADO POR UN PRESIDENTE Y POR VOCALES NOMBRADOS POR LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.

ESTA COMISIÓN PERMANENTE CONSTARÁ DE UN GRUPO DE INSPECTORES DEDICADOS EXCLUSIVAMENTE A VELAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES.

EL PLENO TENDRÁ ÚNICAMENTE FUNCIONES DE CARÁCTER CONSULTIVO.

CONFORME AL ARTÍCULO 164 DE LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES SERÁN, ENTRE OTRAS, FACULTADES DE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS:

FORMAR SU REGLAMENTO INTERIOR DE INSPECCIÓN, QUE DEBERÁ SOMETERSE A SU APROBACIÓN POR PARTE DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO. ASÍ COMO ESTABLECER LAS NORMAS NECESARIAS PARA LA APLICACIÓN DE ESTA LEY Y DE LOS REGLAMENTOS DICTADOS POR LA PROPIA SECRETARÍA (S.H.C.P.), Y OPINAR SOBRE LA INTERPRETACIÓN DE ESTA MISMA Y DE LAS DEMÁS RELATIVAS, EN CASO DE DUDA RESPECTO A SU APLICACIÓN.

DENTRO DEL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES SE ENCONTRABAN LAS ATRIBUCIONES Y FACULTADES CONFERIDAS A LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS EN MATERIA LABORAL.

TODAS LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, DEBÍAN FORMULAR SUS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO, POR LO QUE DICHS REGLAMENTOS, ERAN SOMETIDOS A LA APROBACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS SIN UYO REQUISITO CARECERÍAN DE VALIDEZ.

LA COMISIÓN ESTABLECE, AÚN ACTUALMENTE, UN CALENDARIO ENQUE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DEBEN SUSPENDER SUS LABORES, - YA QUE CUALQUIER SUSPENSIÓN DE TRABAJO POR PARTE DE SUS EMPLEADOS, EN EL RÉGIMEN DEL R.T.I.C.O.A. CAUSABA LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO: EN CASO DE QUE LAS INSTITUCIONES SUSPENDIERAN LAS LABORES EN FECHAS DISTINTAS A LAS AUTORIZADAS EN TÉRMINOS DE LAS DEL ARTÍCULO 93 DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, LA PROPIA COMISIÓN PODÍA ORDENAR LA REMOSIÓN DE LOS FUNCIONARIOS RESPONSABLES.

COMO FUNCIONES DE VIGILANCIA, EN CASO DE DESPIDO DEL TRABAJADOR, ESTE PODÍA RECÍRRIR A LA COMISIÓN NACIONAL PARA QUE DE ACUERDO CON LO DISPUESTO DETERMINARA LA VIOLACIÓN O FALTA, LA PROCEDENCIA O IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO.

ASÍ TAMBIÉN, EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES CON MAS DE CINCO AÑOS DE SERVICIO QUE GENERABAN EL DERECHO A UNA SERIE DE PRESTACIONES, SU EJERCICIO SE HACE -AÚN ACTUALMENTE- CON LAS NORMAS QUE FIJE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.

LA PROPIA COMISIÓN ERA RESPONSABLE DE VIGILAR QUE ESTOS DERECHOS SE - RESPETARAN.

COMO CONCILIADOR, LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA A NOMBRE DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, CON LAS PETICIONES E INFORMACIONES QUE --- APORTABAN LAS PARTES INTERESADAS, DETERMINABA UN LAUDO QUE PONÍA FIN AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONCILIACIÓN. EN CASO DE INCONFORMIDAD DE LAS PARTES AFECTADAS CON DICHO LAUDO, QUEDABAN A SALVO SUS DERECHOS PARA VENTILAR SU PROBLEMA ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, OYENDO LOS PUNTOS DE VISTA DE LA PROPIA COMOSIÓN NACIONAL BANCARIA.

EN CUANTO AL ASPECTO ECONÓMICO, LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA CUIDABA QUE SE REVISARAN Y CUMPLIERAN LOS TABULADORES DE SUELDOS Y PRESTACIONES.

INTERNAMENTE, LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA PODÍA EN TODO TIEMPO ACORDAR QUE SE PRECEDIERA A LA REMOSIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, COMISARIOS, DIRECTORES Y GERENTES, CUANDO CONSIDERARA QUE TALES DESIGNACIONES NO CORRESPONDÍAN A PERSONAS CON SUFICIENTE CALIDAD MORAL Y TÉCNICA.

LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS, COMO ORGANISMO DE CONTROL, EJERCIÓ, VIGILÓ E HIZO CUMPLIR LAS DISPOSICIONES LEGALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANISMOS AUXILIARES.

ADemás, FUNGE COMO UN ORGANISMO CONSULTIVO ANTE LAS AUTORIDADES HACENDARIAS.

5.2.4. CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.

5.2.4.1. CONSTITUCION DE LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (REFORMA 26-XI-86).

EN RELACIÓN A LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS CONTENIDOS EN EL CAPÍTULO - XII DEL DOCUMENTO EN CUESTIÓN, MENCIONARÉ LAS QUE A MI JUICIO, SON IMPORTANTES PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

ARTÍCULO 70.- SON OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS NACIONALES DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO:

- A) ASUMIR LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES DE SUS AGREMIADOS
- B) REPRESENTARLOS LEGAL Y ADMINISTRATIVAMENTE ANTE LAS EMPRESAS Y AUTORIDADES DE TRABAJO.
- C) LUCHAR POR LA OBSERVANCIA Y AMPLIACIÓN DE LAS LEYES LABORALES, CON OBJETO DE QUE LOS TRABAJADORES, GOCEN PLENAMENTE DE LOS DERECHOS QUE LAS MISMAS OTORGUEN.
- D) PUGNAR POR EL ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES CONTRACTUALES UNIFORMES.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

E) RESPONSABILIZARSE DE LA UNIDAD Y DISCIPLINA DE SUS AGREMIADOS Y --
CUIDAR QUE ESTOS CUMPLAN SUS COMPROMISOS CON LA C.T.M.

ARTÍCULO 71.- SON DERECHOS DE LOS SINDICATOS NACIONALES:

A) AGRUPAR A LOS TRABAJADORES EN SU SENO.

B) REPRESENTAR A LOS TRABAJADORES EN LOS CONSEJOS DE LA C.T.M. Y ASIS-
TIR A SUS ASAMBLEAS CON DERECHO DE VOZ Y VOTO.

C) PARTICIPAR EN LOS ÓRGANOS DE LA DIRECCIÓN DE LA C.T.M.

D) DISFRUTAR DE LAS VENTAJAS SOCIALES Y POLÍTICAS INHERENTES A TODO -
ORGANISMO CONFEDERADO.

E) DEMANDAR DE LAS EMPRESAS LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE
TRABAJO QUE GARANTICEN PLENAMENTE LOS INTERESES DE SUS AGREMIADOS.

F) SOLICITAR APOYO DE LA C.T.M. PARA SOLUCIONAR SUS PROBLEMAS.

5.2.4.2. PROGRAMA DE LA C.T.M.

DENTRO DEL PROGRAMA DE LA C.T.M. SE ESTABLECE QUE Luchará:

I. SOCIAL Y SINDICALMENTE POR:

. RESPETO A LA VOLUNTAD DE LAS MAYORÍAS.

. PREDOMINIO DEL INTERÉS COLECTIVO.

. INTERVENCIÓN EN EL DESARROLLO NACIONAL Y CONDUCCIÓN DE LA ECONOMÍA

II. LABORAL Y ECONÓMICAMENTE POR:

. LA ESTRICTA OBSERVANCIA DEL 123 CONSTITUCIONAL Y LAS LEYES REGLA-
MENTARIAS, SU APLICABILIDAD POR LAS AUTORIDADES FEDERALES Y LAS REFORMAS QUE -
SE REQUIEREN PARA SU ACTUALIZACIÓN.

5.2.4.3. PRINCIPIOS.

SE PRONUNCIA CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y CUALQUIER DETERMINACIÓN QUE PRE-
TENDA LA MISERIA Y LA INJUSTICIA.

TAL PRPÓSITO REQUIERE DE LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES.

5.3. POLITICA ECONOMICA.

ADEMÁS DE LAS LEYES Y ORGANISMOS, EXISTE OTRO FACTOR DETERMINANTE DE LAS RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y EMPLEADOS, DICHO FACTOR LO CONSTITUYE LA POLÍTICA ECONÓMICA ESTABLECIDA POR EL GOBIERNO FEDERAL.

QUIZÁ LA POLÍTICA ECONÓMICA, QUE A SU VEZ EMANA DE UNA SITUACIÓN ECONÓMICA CAUSADA POR LA ECONOMÍA MUNDIAL, SEA LA MAS DETERMINANTE DE TODAS LAS VARIABLES QUE ENCUADRAN A LAS RELACIONES ENTRE UN A EMPRESA Y SUS TRABAJADORES.

COMO EJEMPLO DE LO ANTERIOR, PODEMOS MANEJAR LOS SALARIOS: EN UNA POLÍTICA INFLACIONARIA COMO LA QUE VIVIMOS DURANTE EL RÉGIMEN DE JOSÉ LOPEZ PORTILLO Y MAS NOTORIAMENTE DURANTE EL CUARTO Y QUINTO AÑOS DEL SEXENIO DE MIGUEL DE LA MADRID, LOS SALARIOS SE INCREMENTABAN DESMESURADAMENTE Y SIN SATISFACER LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES, PUESTO QUE ASÍ LO PERMITIA LA POLÍTICA ECONÓMICA, EN CONSECUENCIA DE LA CUAL, SE ALCANSARIA "CIERTO GRADO" DE DESARROLLO, HASTA QUE, EN EL ÚLTIMO AÑO DEL EJERCICIO DE MIGUEL DE LA MADRID, ENTRÓ EN VIGOR EL DENOMINADO PACTO DE SOLIDARIDAD ECONÓMICA A CONSECUENCIA DEL CUAL, NUESTRAS EMPRESAS COMO ASEGURADORA HIDALGO, S.A., "JALAN PAREJO" AL MANTENER LOS PRECIOS DE SUS PRODUCTOS, Y TAMBIÉN LA PARTE TRABAJADORA CUMPLIÓ SU PARTE DEL PACTO AL SOPORTAR SU SITUACIÓN SIN INCREMENTOS DE SALARIO. PERO INEVITABLEMENTE, EMPRESA Y EMPLEADOS SON VÍCTIMAS DE UN ESTANCAMIENTO ECONÓMICO MAYÚSCULO, PUESTO QUE LA POLÍTICA ECONÓMICA IMPIDE INCREMENTER EL GASTO DE LAS EMPRESAS, Y CONSECUENTEMENTE ALLEGARSE DE LOS ELEMENTOS HUMANOS Y MATERIALES QUE PERMITIRÍAN UN MAYOR DESARROLLO.

EN CIRCUNSTANCIAS COMO ESTA, QUE PARA MI PUNTO DE VISTA ES INDICATIVO, SE FUNDAMENTA MI TESIS ACERCA DE QUE, DENTRO DEL MARCO NORMATIVO, ES DETERMINANTE DE LAS RELACIONES ENTRE EMPRESA Y EMPLEADOS Y, POR LO TANTO, DEL EQUILI-

BRIO ENTRE LOS INTERESES DE LAS PARTES INVOLUCRADAS.

5.4. CONCLUSION.

EN TODA EMPRESA CONSIDERADA COMO REUNIÓN DE FACTORES DE LA PRODUCCIÓN PARA UN FIN SOCIALMENTE ÚTIL, CONVERGEN INTERESES TOTALMENTE CONTRADICTORIOS: EL INTERÉS DEL TRABAJADOR QUE SIEMPRE QUIERE GANAR MAS Y TRABAJAR MENOS, EL INTERÉS DEL PATRON DE OBTENER CADA DÍA MAYORES UTILIDADES POR EL RIESGO DE SU CAPITAL INVERTIDO Y EL INTERÉS DEL PUBLICO CONSUMIDOR QUE SIEMPRE EXIGE UNA PRODUCCIÓN MAS ABUNDANTE, MAS VARIADA, MAS DIVERSIFICADA Y DE MEJOR CALIDAD.

TODOS ESTOS INTERESES, JUSTOS Y PROFUNDAMENTE HUMANOS, SIN REGULACION CONDUCIRÍAN A LA EMPRESA A UN DESASTRE TOTAL Y A SU PROPIA DESTRUCCIÓN. POR -- ELLO, EXISTEN LEYES Y REGLAMENTOS, ASÍ COMO, ORGANISMOS DE CONTROL PARA INTENTAR ARMONISARLOS. SU FINALIDAD ES, EN ESTE CASO, HACER DEL CAOS UN COSMOS. PERO ANTES ES NECESARIO CREAR CONCIENCIA PARA QUE LOS FINES INDIVIDUALES SE SUBORDINEN, EN ÚLTIMA INSTANCIA, A LOS FINES COLECTIVOS DE JUSTICIA PARA MANTENER EL EQUILIBRIO NECESARIO.

6. INVESTIGACION DE CAMPO.

6.1 OBSERVACION.

DENTRO DE LOS TIPOS DE OBSERVACIÓN CIENTÍFICA DE LOS FENÓMENOS, QUE MARCA FELIPE PARDINAS, EL QUE MÁS SE ADECUA A LA OBSERVACIÓN EFECTUADA POR EL AUTOR DE ESTA TESIS, ES EL DE OBSERVACIÓN DE FENÓMENOS SOCIALES, DADO QUE EL ÁREA DE ESTUDIOS DE LAS CIENCIAS SOCIALES, ESTA DELIMITADA POR LAS CONDUCTAS HUMANAS.

LA INQUIETUD POR REALIZAR ESTA INVESTIGACIÓN, SURTIÓ A RAIZ DE LOS HECHOS SUSCITADOS DURANTE EL REGIMEN DE LA PLANILLA SINDICAL GUINDA, LOS CUALES, IBAN DESDE UNA SIMPLE AMONESTACIÓN VERBAL, HASTA LA APLICACIÓN INJUSTIFICADA DE LA CLAÚSULA DE EXCLUSIÓN EN PERJUICIO DE TODO AQUEL INFELIZ QUE HICIERA OSTENSIBLE SU INCONFORMIDAD PARA CON LA MENCIONADA PLANILLA, EN CUANTO A LA FORMA DE TRANSAR LAS CONDICIONES O CIRCUNSTANCIAS INHERENTES A LAS FUNCIONES DE UNA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

AQUELLOS HECHOS, QUE ESTABAN SECUNDADOS POR LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA Y QUE, OBTIVAMENTE PROVOCARON UN CLIMA DE TENSIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS, CONFORMARON EL ORIGEN DE MI INVESTIGACIÓN, ES DECIR, LAS "CONDUCTAS" ADOPTADAS POR LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA Y POR LOS TITULARES DE LA PLANILLA SINDICAL, MISMAS QUE A SU VEZ, ESTIMULABAN UNA CONDUCTA NEGATIVA EN LOS EMPLEADOS.

TODAS ESTAS CIRCUNSTANCIAS PROPICIAN UN DESEQUILIBRIO ENTRE LOS INTERESES DE LA EMPRESA Y LOS DE LOS TRABAJADORES, MIRANDO UN POCO MÁS ALLÁ, EL DESEQUILIBRIO DE INTERESES REDUNDA EN PERJUICIO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE UN PAÍS, QUE COMO EL NUESTRO, NECESITA DE UN ESFUERZO CONJUNTO, EQUILIBRADO, PARA AMINORAR LA ETAPA DE CRISIS EN QUE SE ENCUENTRA INMERSO.

PAULATINAMENTE BUSQUE ALTERNATIVAS A TRAVÉS DE ENTREVISTAS CON EMPLEADOS QUE, INFORMALMENTE DIRIGÍ, HASTA DEFINIR CONCRETAMENTE QUE MI OBJETO DE

OBSERVACIÓN, SERÍA EL MODELO ESTRATÉGICO PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO, ASEGURADORA Y EMPLEADOS, PUESTO QUE, DESDE MI PARTICULAR PUNTO DE VISTA, SE PUEDE PROPONER UN MODELO QUE CONLLEVE A LOGRAR UN EQUILIBRIO DE INTERESES, EXCENTO DE MANIPULACIONES TENDENCIOSAS.

ASÍ PUES, EL MENCIONADO OBJETO DE OBSERVACIÓN SIRVIÓ DE BASE PARA PLANTEAR EL PROBLEMA QUE SE TRATA A CONTINUACIÓN:

6.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.

¿ EL MODELO ESTRATÉGICO PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y ASEGURADORA ES ALTAMENTE DETERMINANTE O BAJAMENTE DETERMINANTE DEL EQUILIBRIO ENTRE INTERESES SINDICALES Y EMPRESARIALES ?

EN RELACIÓN A ESTE PLANTEAMIENTO COMENTARE QUE, AL HABLAR DE INTERESES SINDICALES, ME REFIERO A LOS INTERESES DE LOS EMPLEADOS, EN LA INTELIGENCIA DE QUE UN SINDICATO, REPRESENTA EL SENTIR DE LA BASE TRABAJADORA.

UNA VEZ PLANTEADO EL PROBLEMA, PROCEDAMOS A ENUNCIAR LA HIPÓTESIS RESPECTIVA.

6.3. PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS.

" EL MODELO ESTRATÉGICO PARA MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA, ES ALTAMENTE DETERMINANTE DEL EQUILIBRIO DE INTERESES SINDICALES Y EMPRESARIALES."

EN ESTA PROPOSICIÓN, LA VARIABLE INDEPENDIENTE ESTÁ REPRESENTADA POR EL MODELO DE RELACIÓN EMPRESA-SINDICATO, YA QUE DICHA RELACIÓN DEPENDERÁ, EN GRAN MEDIDA, QUE SE PUEDA DAR UN EQUILIBRIO ENTRE LOS INTERESES DE LAS PARTES INVOLUCRADAS.

POR OTRO LADO, APUNTARÉ QUE MI HIPÓTESIS SE FUNDAMENTA EN LO SIGUIEN-

TE: AL PARECER, LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y DEL SINDICATO HAN PASADO POR ALTO QUE CUENTAN CON ELEMENTOS, COMO SUPERVISORES Y DELEGADOS, RESPECTIVAMENTE, - LOS CUALES DEBERÍAN SER CONSIDERADOS EN UN MODELO ESTRATÉGICO DE RELACIÓN SINDICATO-EMPRESA, EN VIRTUD QUE AMBOS TIENEN, O DEBERÍAN TENER ESTRECHO CONTACTO CON LA BASE TRABAJADORA. ASÍ MISMO, PODRÍAN SERVIR COMO MEDIO PARA FORTALECER LA INTERRELACIÓN DE LAS PARTES Y, CONSECUENTEMENTE, LOGRAR UN MAYOR ACERCAMIENTO QUE PERMITIERA VER CON MAYOR CLARIDAD LOS PROBLEMAS O NECESIDADES QUE LES -- AQUEJAN. SOBRE ESA BASE, SE ESTARÍA EN POSIBILIDADES DE ESTABLECER OBJETIVOS - AFINES, Y ASÍ, DEFINIR POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE ACCIÓN QUE HICIERÁN FACTIBLES - DICHS OBJETIVOS, POR QUE NO PODEMOS, NI DEBEMOS OLVIDAR QUE, LA ADMINISTRACIÓN SE INTEGRA POR PRINCIPIOS Y TÉCNICAS QUE FACILITAN LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS COMUNES DE LOS DISTINTOS CONJUNTOS HUMANOS, Y ES PRECISAMENTE EN LA COMU -- NIÓN DE OBJETIVOS DONDE RADICA EL EQUILIBRIO DE LOS INTERESES.

POR LO TANTO, PIENSO QUE EL MODELO DE RELACIÓN EMPRESA-SINDICATO, DE - TERMINA EL EQUILIBRIO EN SUS INTERESES.

6.4 DISEÑO DE LA PRUEBA.

EN CUANTO AL MUESTREO, DADAS LAS CARACTERÍSTICAS Y EL TAMAÑO DE LA -- POBLACIÓN (CASI 1000 EMPLEADOS), CONSIDERÉ QUE, EL MUESTREO ESTRATIFICADO SERÍA EL MÁS ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN, ASÍ PUES, LOS ESTRATOS- QUEDARON CONFORMADOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

1) ESTRATO A = EMPLEADOS CON NIVEL OPERATIVO Y TÉCNICO.

ESTE ESTRATO SE INTEGRA POR EMPLEADOS QUE OCUPAN PUESTOS COMO: MENSA- JEROS, AUXILIARES, SECRETARIAS, ANALISTAS, ETC.

2) ESTRATO B = EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS MEDIOS.

ESTE ESTRATO SE COMPONE DE EMPLEADOS QUE OCUPAN PUESTOS CON RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN. EXCLUSIVAMENTE JEFES DE DEPARTAMENTOS Y GERENTES.

3) ESTRATO C = EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS SUPERIORES.

EL TERCER Y ÚLTIMO ESTRATO, SE FORMA DE EMPLEADOS QUE OCUPAN PUESTOS DE CONFIANZA CON RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN. EXCLUSIVAMENTE SUBDIRECTORES Y DIRECTORES DE ÁREA.

EN DONDE:

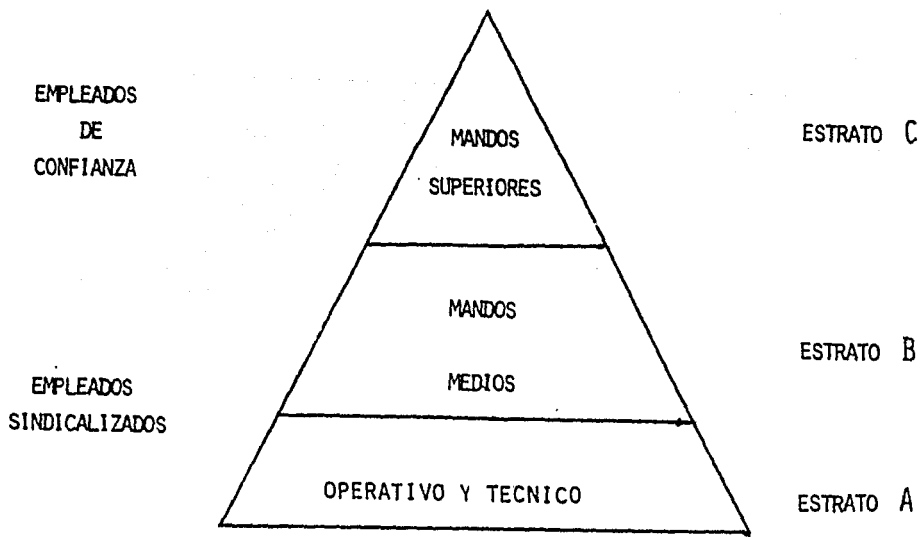
A = 731 EMPLEADOS = 81% DEL UNIVERSO.

B = 120 EMPLEADOS = 13% DEL UNIVERSO.

C = 055 EMPLEADOS = 06% DEL UNIVERSO.

M = 906 EMPLEADOS = 100%.

CON LA IDEA DE CLARIFICAR EL NIVEL QUE CORRESPONDE A CADA ESTRATO DENTRO DE LA ESTRUCTURA JERÁRQUICA DE LA ASEGURADORA, SE PRESENTA LA SIGUIENTE GRÁFICA.



DADAS LAS CIRCUNSTANCIAS EN QUE SE HABRÍA DE DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN, CONSIDERÉ PERTINENTE DETERMINAR UNA MUESTRA DE TAMAÑO 104, EQUIVALENTE AL 11% DE LA POBLACIÓN, DISTRIBUIDA DE LA SIGUIENTE FORMA:

A = 74 EMPLEADOS = 08% DEL UNIVERSO = 10% DEL ESTRATO.

B = 20 EMPLEADOS = 02% DEL UNIVERSO = 17% DEL ESTRATO.

C = 10 EMPLEADOS = 01% DEL UNIVERSO = 18% DEL ESTRATO.

~~A~~ = 104 EMPLEADOS = 11% DEL UNIVERSO.

6.4.1. CUESTIONARIO.

PARA PODER PROBAR O DISPROBAR LA HIPÓTESIS PLANTEADA, Y PROPONER UN MODELO ESTRATÉGICO PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA, ELEGÍ EL CUESTIONARIO PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS.

EL CUESTIONARIO APLICADO SE MUESTRA EN LA FIGURA 6.4.1.1., Y CONSTA DE DIEZ PREGUNTAS NUMERADAS DEL UNO AL CERO, DE LAS CUALES EXPONDRÉ UNA BREVE JUSTIFICACIÓN.

LA PREGUNTA NÚMERO UNO SE PLANTEÓ CON EL OBJETO DE COMPROBAR O, DISPROBAR LA HIPÓTESIS ENUNCIADA EN EL PUNTO 6.3. EN ESTE SENTIDO ES CONVENIENTE SEÑALAR QUE, AÚN CUANDO LA REDACCIÓN DE LA PREGUNTA DIFIERE UN POCO CON LA DE LA HIPÓTESIS, SU ESCENCIA ES LA MISMA Y, FUE REDACTADA DE ESA MANERA POR RAZONES MERAMENTE PRÁCTICAS.

LA PREGUNTA NÚMERO DOS, TUVO COMO OBJETO CONOCER SI LOS EMPLEADOS ESTÁN O NO DE ACUERDO CON EL MODELO DE RELACIÓN ENTRE EMPRESA Y SINDICATO.

POR LO QUE SE REFIERE A LAS PREGUNTAS ENUMERADAS DEL CUATRO AL CERO, TIENEN COMO FINALIDAD APORTAR UNA BASE PARA PROPONER UN MODELO DE RELACIÓN EMPRESA-SINDICATO. EN DONDE LA CODIFICACIÓN DE LAS RESPUESTAS EQUIVALES A:

D = DEBIL F = FUERTE MF = MUY FUERTE.

FOLIO

RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA

CUESTIONARIO

ESTRATO A B C

1. ¿EL MODELO DE RELACION EMPRESA-SINDICATO, DETERMINA EL EQUILIBRIO ENTRE SUS INTERESES ?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
2. ¿ EL MODELO ACTUAL DE RELACION EMPRESA-SINDICATO ES EL IDONEO ?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
3. ¿ LOS OBJETIVOS DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y DEL COMITE SINDICAL DEBEN SER AFINES ?	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
4. ¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DEBE SER ?	<input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> MF
5. ¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DEBE SER ?	<input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> MF
6. ¿ LA RELACION ENTRE EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y - SUPERVISORES DEBE SER ?	<input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> MF
7. ¿ LA RELACION ENTRE SUPERVISORES Y TRABAJADORES DEBE SER ?	<input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> MF
8. ¿ LA RELACION ENTRE COMITE SINDICAL Y DELEGADOS SINDICALES DEBE SER ?	<input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> MF
9. ¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y SUPERVISORES DEBE SER ?	<input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> MF
10. ¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y TRABAJADORES DEBE SER ?	<input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> MF

6.4.2. TABULACION DE DATOS.

PRIMERAMENTE, RECORDEMOS QUE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA ES UN CONJUNTO DE TÉCNICAS QUE TIENE POR OBJETO DESCRIBIR EL COMPORTAMIENTO DE UNA VARIABLE, Y QUE UNA VARIABLE, ES UNA CARACTERÍSTICA DE LOS ELEMENTOS DE UNA POBLACIÓN.

DE LA MISMA MANERA, RECORDEMOS QUE LAS VARIABLES SE CLASIFICAN, DE ACUERDO A LO QUE MIDEN: CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS, SIENDO ESTAS ÚLTIMAS LAS QUE INTERESAN EN MI INVESTIGACIÓN, DADO QUE SON AQUELLAS QUE MIDEN CUALIDADES (DEBIL, FUERTE, MUJ FUERTE) PERO, NO SON MEDIBLES, SALVO UNA CODIFICACIÓN, MISMA QUE FACILITA LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN LOS DIAGRAMAS DE PASTEL QUE APARECEN MÁS ADELANTE EN ESTE MISMO CAPÍTULO.

DICHA CODIFICACIÓN DE VARIABLES SE PRESENTA EN EL SIGUIENTE CUADRO:

PARA LAS PREGUNTAS 1,2 Y 3 DEL CUESTIONARIO:

1 = SI

2 = NO

PARA LAS PREGUNTAS 4,5,60 DEL CUESTIONARIO:

1 = DEBIL

2 = FUERTE

3 = MUJ FUERTE

HECHAS LAS ACLARACIONES ANTERIORES, PROCEDAMOS A LA TABULACIÓN DE LOS DATOS.

LA TABLA 6.4.2.1., SE REFIERE A LAS FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A LOS EMPLEADOS QUE OCUPAN PUESTOS SINDICALIZADOS CON NIVEL OPERATIVO Y TÉCNICO.

LA TABLA 6.4.2.2., SE REFIERE A LAS FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A LOS EMPLEADOS QUE OCUPAN PUESTOS SINDICALIZADOS CON NIVEL DE MANDOS MEDIOS.

LA TABLA 6.4.2.3., SE REFIERE A LAS FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS QUE OCUPAN PUESTOS DE CONFIANZA CON NIVEL DE MANDOS SUPERIORES.

LA TABLA 6.4.2.4., SE REFIERE A LAS FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A LA MUESTRA POBLACIONAL, ES DECIR, LA TABLA ENGLOBA LAS FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES A LOS TRES ESTRATOS EN CONJUNTO.

6.4.2.1.
 TABLA DE FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL OPERATIVO GENERAL Y TECNICO MEDIO (ESTRATO A = 74 CUESTIONARIOS).

PREGUNTA	CLASE	FRECUENCIA	FRECUENCIA %
1.¿ EL MODELO DE RELACION EMPRESA- SINDICATO, DETERMINA EL EQUILIBRIO ENTRE SUS INTERESES ?.	1	74	100
	2	00	000
	2	74	100%
2.¿ EL MODELO ACTUAL DE RELACION EMPRESA-SINDICATO ES EL IDONEO ?.	1	00	000
	2	74	100
	2	74	100%
3.¿ LOS OBJETIVOS DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y DEL COMITE SINDICAL DEBEN SER AFINES ?.	1	74	100
	2	00	000
	2	74	100%
4.¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DEBEN SER ?.	1	00	000
	2	15	17,5
	3	61	82,5
	3	74	100%
5.¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DEBE SER ?.	1	00	000
	2	11	14,8
	3	63	85,2
	3	74	100%
6.¿ LA RELACION ENTRE EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y SUPERVISORES DEBE SER ?.	1	03	004
	2	07	09,5
	3	64	86,5
	3	74	100%
7.¿ LA RELACION ENTRE SUPERVISORES Y TRABAJADORES DEBE SER ?.	1	00	000
	2	08	10,8
	3	66	89,2
	3	74	100%
8.¿ LA RELACION ENTRE EL COMITE SINDICAL Y DELEGADOS SINDICALES DEBE SER ?.	1	00	000
	2	11	14,8
	3	63	85,2
	3	74	100%
9.¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y SUPERVISORES DEBE SER ?.	1	08	10,8
	2	57	077
	3	09	12,2
	3	74	100%
10.¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y TRABAJADORES DEBE SER ?.	1	04	05,4
	2	59	79,7
	3	11	14,9
	3	74	100%

6.4.2.2
 TABLA DE FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL
 DE MANDOS MEDIOS (ESTRATO B = 20 CUESTIONARIOS)

PREGUNTA	CLASE	FRECUENCIA	FRECUENCIA %
1.¿ EL MODELO DE RELACION EMPRESA- SINDICATO, DETERMINA EL EQUILIBRIO ENTRE SUS INTERESES ?.	1	20	100
	2	00	000
	2	20	100%
2.¿ EL MODELO ACTUAL DE RELACION EMPRESA-SINDICATO ES EL IDONEO ?.	1	00	000
	2	20	100
	2	20	100%
3.¿ LOS OBJETIVOS DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y DEL COMITE SINDICAL DEBEN SER AFINES ?.	1	18	090
	2	02	010
	2	20	100%
4.¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DEBEN SER ?.	1	03	015
	2	12	060
	3	05	025
	3	20	100%
5.¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DEBE SER ?.	1	02	010
	2	01	005
	3	17	085
	3	20	100%
6.¿ LA RELACION ENTRE EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y SUPERVISORES DEBE SER ?.	1	02	010
	2	02	010
	3	16	080
	3	20	100%
7.¿ LA RELACION ENTRE SUPERVISORES Y TRABAJADORES DEBE SER ?.	1	02	010
	2	01	005
	3	17	085
	3	20	100%
8.¿ LA RELACION ENTRE EL COMITE SINDICAL Y DELEGADOS SINDICALES DEBE SER ?.	1	02	010
	2	01	005
	3	17	085
	3	20	100%
9.¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y SUPERVISORES DEBE SER ?.	1	03	015
	2	10	050
	3	07	035
	3	20	100%
10.¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y TRABAJADORES DEBE SER ?.	1	03	015
	2	12	060
	3	05	025
	3	20	100%

6.4.2.3

TABLAS DE FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS SUPERIORES (ESTRATO C = 10 CUESTIONARIOS).

PREGUNTA	CLASE	FRECUENCIA	FRECUENCIA %
1.¿ EL MODELO DE RELACION EMPRESA- SINDICATO, DETERMINA EL EQUILIBRIO ENTRE SUS INTERESES ?.	1	07	070
	2	03	030
	2	10	100%
2.¿ EL MODELO ACTUAL DE RELACION EMPRESA-SINDICATO ES EL IDEAL ?.	1	02	020
	2	08	080
	2	10	100%
3.¿ LOS OBJETIVOS DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y DEL COMITE SINDICAL DEBEN SER AFINES ?.	1	06	060
	2	04	040
	2	10	100%
4.¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DEBEN SER ?.	1	04	040
	2	05	050
	3	01	010
	3	10	100%
5.¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DEBE SER ?.	1	03	030
	2	04	040
	3	03	030
	3	10	100%
6.¿ LA RELACION ENTRE EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y SUPERVISORES DEBE SER ?.	1	03	030
	2	02	020
	3	05	050
	3	10	100%
7.¿ LA RELACION ENTRE SUPERVISORES Y TRABAJADORES DEBE SER ?.	1	03	030
	2	02	020
	3	05	050
	3	10	100%
8.¿ LA RELACION ENTRE EL COMITE SINDICAL Y DELEGADOS SINDICALES DEBE SER ?.	1	03	030
	2	02	020
	3	05	050
	3	10	100%
9.¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y SUPERVISORES DEBE SER ?.	1	03	030
	2	05	050
	3	02	020
	3	10	100%
10.¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y TRABAJADORES DEBE SER ?.	1	03	030
	2	06	060
	3	01	010
	3	10	100%

6.4.2.4.
 TABLA DE FRECUENCIAS CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO APLICADO A LA MUESTRA POBLACIONAL
 (ESTRATOS A,B,C = 104 CUESTIONARIOS).

PREGUNTA	CLASE	FRECUENCIA	FRECUENCIA %
1.¿ EL MODELO DE RELACION EMPRESA- SINDICATO, DETERMINA EL EQUILIBRIO ENTRE SUS INTERESES ?.	1	101	097
	2	003	003
	2 -	104	100%
2.¿ EL MODELO ACTUAL DE RELACION EMPRESA-SINDICATO ES EL IDONEO ?.	1	002	002
	2	102	098
	2	104	100%
3.¿ LOS OBJETIVOS DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y DEL COMITE SINDICAL DEBEN SER AFINES ?.	1	098	094
	2	006	006
	2	104	100%
4.¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL SINDICATO DEBEN SER ?.	1	007	007
	2	030	029
	3	067	064
	3	104	100%
5.¿ LA RELACION ENTRE LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DEBE SER ?.	1	005	005
	2	016	015
	3	083	080
	3	104	100%
6.¿ LA RELACION ENTRE EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y SUPERVISORES DEBE SER ?.	1	008	008
	2 -	011	010
	3	085	082
	3	104	100%
7.¿ LA RELACION ENTRE SUPERVISORES Y TRABAJADORES DEBE SER ?.	1	005	005
	2	011	010
	3	088	085
	3	104	100%
8.¿ LA RELACION ENTRE EL COMITE SINDICAL Y DELEGADOS SINDICALES DEBE SER ?.	1	005	005
	2	014	013
	3	085	082
	3	104	100%
9.¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y SUPERVISORES DEBE SER ?.	1	014	013
	2	072	070
	3	018	017
	3	104	100%
0.¿ LA RELACION ENTRE DELEGADOS SINDICALES Y TRABAJADORES DEBE SER ?.	1	010	010
	2	077	074
	3	017	016
	3	104	100%

6.4.3. PRESENTACION DE RESULTADOS.

PARA COMPLEMENTAR LA INFORMACIÓN QUE APARECE EN LAS TABLAS ANTERIORES, SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN LOS DIAGRAMAS DE PASTEL QUE ILUSTRAN LAS FRECUENCIAS PORCENTUALES CORRESPONDIENTES A TODAS Y CADA UNA DE LAS PREGUNTAS PLANTEADAS EN EL CUESTIONARIO UTILIZADO PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS.

EL DIAGRAMA 6.4.3.1. REPRESENTA LAS FRECUENCIAS PORCENTUALES CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO AL ESTRATO A; EMPLEADOS CON NIVEL OPERATIVO GENERAL Y TÉCNICO MEDIO.

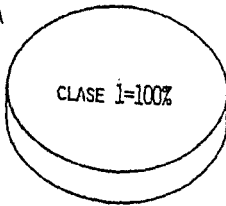
EL DIAGRAMA 6.4.3.2. REPRESENTA LAS FRECUENCIAS PORCENTUALES CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO AL ESTRATO B; EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS MEDIOS.

EL DIAGRAMA 6.4.3.3. REPRESENTA LAS FRECUENCIAS PORCENTUALES CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO AL ESTRATO C; EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS SUPERIORES.

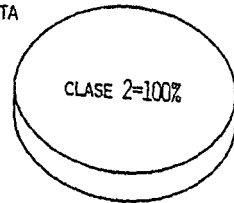
EL DIAGRAMA 6.4.3.4. REPRESENTA LAS FRECUENCIAS PORCENTUALES CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A LA MUESTRA POBLACIONAL, ES DECIR, EL DIAGRAMA ENLOBA LAS FRECUENCIAS CORRESPONDIENTES A LOS TRES ESTRATOS EN CONJUNTO.

DIAGRAMAS DE PASTEL CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL OPERATIVO GENERAL Y TECNICO MEDIO (ESTRATO A)

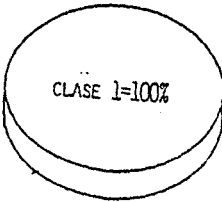
PREGUNTA
NO. 1



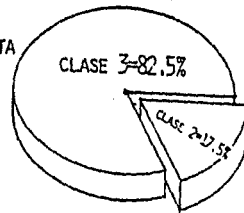
PREGUNTA
NO. 2



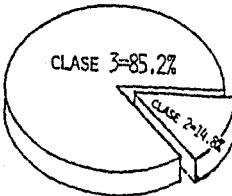
PREGUNTA
NO. 3



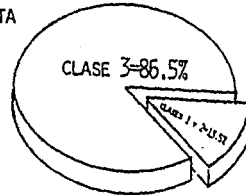
PREGUNTA
NO. 4



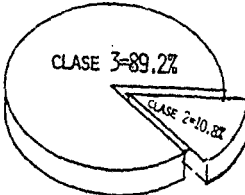
PREGUNTA
NO. 5



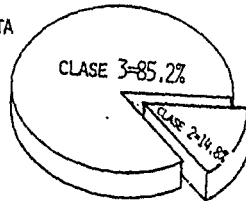
PREGUNTA
NO. 6



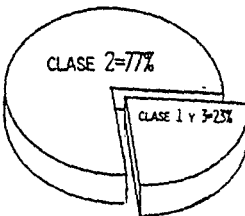
PREGUNTA
NO. 7



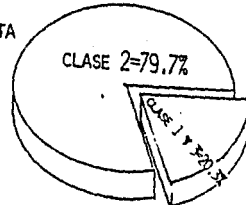
PREGUNTA
NO. 8



PREGUNTA
NO. 9

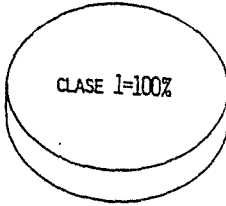


PREGUNTA
NO. 0

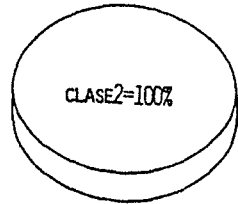


DIAGRAMAS DE PASTEL CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS MEDIOS (ESTRATO B)

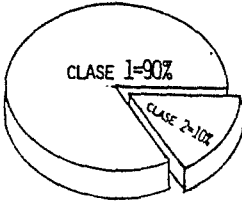
PREGUNTA NO. 1



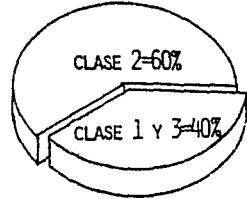
PREGUNTA NO. 2



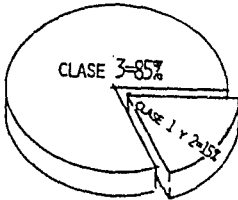
PREGUNTA NO. 3



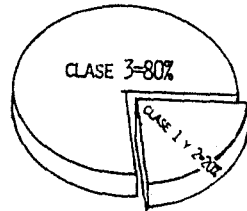
PREGUNTA NO. 4



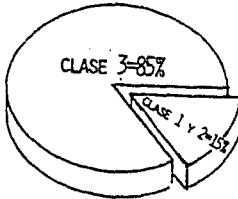
PREGUNTA NO. 5



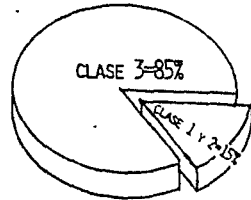
PREGUNTA NO. 6



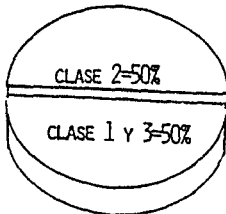
PREGUNTA NO. 7



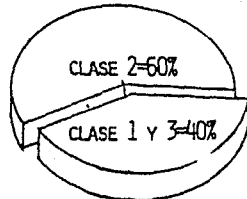
PREGUNTA NO. 8



PREGUNTA NO. 9

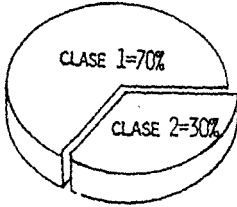


PREGUNTA NO. 0

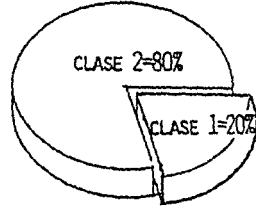


DIAGRAMAS DE PASTEL CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A EMPLEADOS CON NIVEL DE MANDOS SUPERIORES (ESTRATO C)

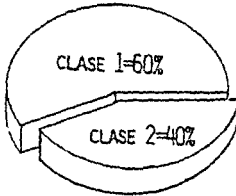
PREGUNTA NO. 1



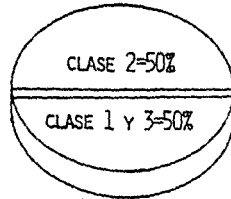
PREGUNTA NO. 2



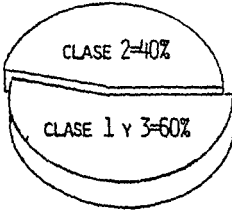
PREGUNTA NO. 3



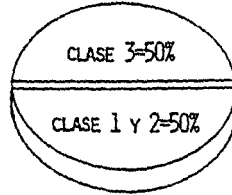
PREGUNTA NO. 4



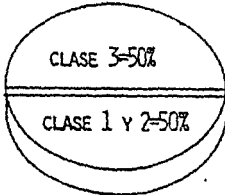
PREGUNTA NO. 5



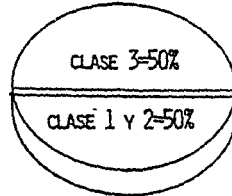
PREGUNTA NO. 6



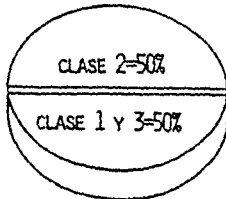
PREGUNTA NO. 7



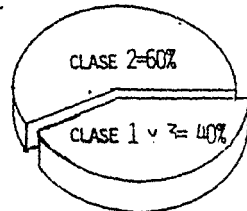
PREGUNTA NO. 8



PREGUNTA NO. 9

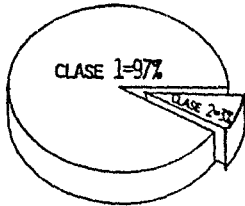


PREGUNTA NO. 0

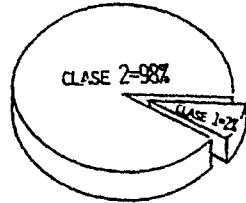


DIAGRAMAS DE PASTEL CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO APLICADO A LA MUESTRA POBLACIONAL (ESTRATOS A,B,C)

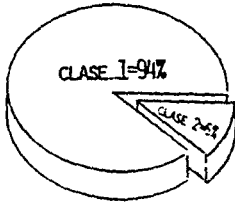
PREGUNTA NO. 1



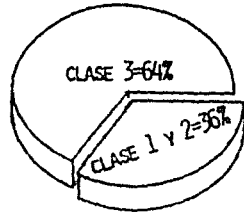
PREGUNTA NO. 2



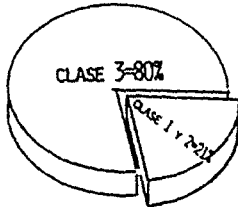
PREGUNTA NO. 3



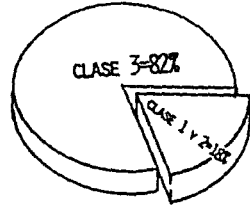
PREGUNTA NO. 4



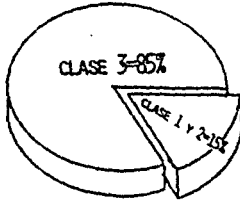
PREGUNTA NO. 5



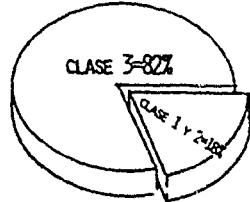
PREGUNTA NO. 6



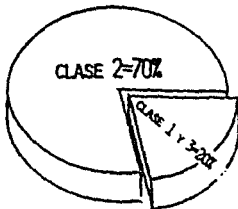
PREGUNTA NO. 7



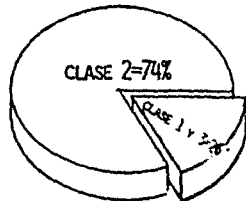
PREGUNTA NO. 8



PREGUNTA NO. 9



PREGUNTA NO. 0



6.5. CONCLUSIONES.

EN PRIMERA INSTANCIA SEÑALARÉ QUE, LA HIPÓTESIS PLANTEADA EN EL PUNTO 6.3 DE ESTE CAPÍTULO QUEDA COMPROBADA EN TÉRMINOS QUE EL 100% DE LOS EMPLEADOS-CORRESPONDIENTES A LOS ESTRATOS A Y B (SINDICALIZADOS), COINCIDEN EN QUE EL -- EQUILIBRIO DE LOS INTERESES SINDICALES Y EMPRESARIALES ESTÁ DETERMINADO POR EL -- MODELO DE RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS PARTES, HECHO QUE SE REFUERZA CON LA -- OPINIÓN AFIRMATIVA DEL 70% DE LOS EMPLEADOS INTEGRANTES DEL ESTRATO C (EMPLEA -- DOS DE CONFIANZA).

AHORA, TOMANDO EN CUENTA LOS RESULTADOS QUE PRESENTA LA TABLA DE FRECUENCIAS CORRESPONDIENTE AL CUESTIONARIO APLICADO A LA MUESTRA POBLACIONAL, ESDECIR A LOS TRES ESTRATOS, MISMO QUE EQUIVALE AL 70%, ES INDUDABLE QUE EL EQUILIBRIO DE INTERESES OBRERO-PATRONALES SE DETERMINA EN GRADO IMPORTANTE POR EL -- MODELO DE RELACIÓN QUE SE PRESENTA ENTRE LAS PARTES.

NO OBSTANTE LO ANTERIOR, CABE SEÑALAR LO SIGUIENTE: EL 3% DE LA MUESTRA POBLACIONAL, EL CUAL CORRESPONDE AL ESTRATO C, O SEA A EMPLEADOS DE CONFIANZA, ARGUMENTÓ QUE EL EQUILIBRIO ENTRE LOS INTERESES DE LAS PARTES, ESTÁ, MÁS BIEN DETERMINADO POR SU MEDIO AMBIENTE EXTERNO, MISMO QUE SE COMPONE POR UNA SERIE -- DE ELEMENTOS ECONÓMICOS, POLÍTICOS Y SOCIALES.

DESDE MI PUNTO DE VISTA, ESTAS OPINIONES NO CARECEN DE VALIDEZ POR EL HECHO DE SER PRESENTADAS POR UN NÚMERO MINORITARIO DE EMPLEADOS, O POR TRATAR -- SE DE EMPLEADOS DE CONFIANZA, SINO POR EL CONTRARIO, SON DIGNAS DE TOMARSE EN -- CUENTA Y TAN ES ASÍ QUE, EN EL CAPÍTULO 5, MARCO NORMATIVO, HICE REFERENCIA A LA POLÍTICA ECONÓMICA, COMO UNA VARIABLE IMPORTANTE PARA EL EQUILIBRIO DE INTERE -- SES OBRERO-PATRONALES.

POR OTRO LADO, HARÉ REFERENCIA A LA PREGUNTA NÚMERO 2 DEL CUESTIONA --

RIO, EN EL SENTIDO DE QUE EL MODELO ACTUAL DE RELACIÓN EMPRESA-SINDICATO NO ES EL IDÓNEO DADO QUE, EL 100% DE LOS EMPLEADOS CLASIFICADOS EN LOS ESTRATOS A Y B Y EL 80% DE LOS EMPLEADOS DEL ESTRATO C ESTÁN EN DESACUERDO CON EL MODELO DE RELACIÓN ACTUAL.

SOBRE LA BASE QUE REPRESENTAN LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS DOS PRIMERAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO, PROCEDERÉ A EXPONER EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO DE ESTA TESIS, UNA ESTRATEGIA PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE SINDICATO Y EMPRESA, MISMA QUE SURGIÓ DE UNA IDEA INFORMAL, PERO QUE VINO A DEFINIRSE CON LOS RESULTADOS EMANADOS DE LAS PREGUNTAS NUMERADAS DEL CUATRO AL CERO DEL CUESTIONARIO.

7. PROPOSICION DE ESTRATEGIA PARA EL
MANEJO DE LAS RELACIONES ENTRE
SINDICATO Y ASEGURADORA.

7.1. ELEMENTOS.

PARA EXPONER EL MODELO QUE DEBERÁ SEGUIRSE ESTRATÉGICAMENTE EN LAS RELACIONES SINDICALES, HEMOS DE UTILIZAR LA TÉCNICA DEL ING. ENRIQUE MULLER, SEÑALADA EN SU OBRA " DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES ", CON LOS SIGUIENTES -- ELEMENTOS:

SUJETOS O PARTES INVOLUCRADAS: SINDICATO; TRABAJADORES; DIRECCIÓN; -- IDENTIFICÁNDOLOS DE LA SIGUIENTE MANERA.

S
SINDICATO

D
DIRECCION

T
TRABAJADORES

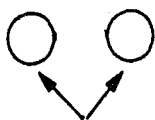
PARA NUESTRO ANÁLISIS AMPLIAREMOS LOS ELEMENTOS PERSONALES:

s
REPRESENTANTES DEL SINDICATO
DISTINTOS DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL (SECRETARIOS REGIONALES O SIMPLEMENTE DELEGADOS).

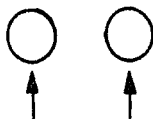
d1
TITULARES DE
RECURSOS HUMANOS

d2
SUPERVISORES
(GERENTES, JEFES DE DEPARTAMENTO ETC.)

OBJETIVOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS:



OBJETIVOS
OPUESTOS

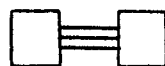
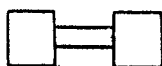
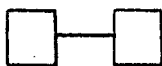


OBJETIVOS
PARALELOS



OBJETIVOS
AFINES

RELACIÓN ENTRE LAS PARTES.



LÍNEA PUNTEADA; LÍNEA SÓLIDA; DOS LÍNEAS SÓLIDAS; TRES LÍNEAS SÓLIDAS;
RELACION MUY DÉBIL, RELACION DÉBIL, RELACION FUERTE, RELACION MUY FUERTE.

7.2 MODELOS.

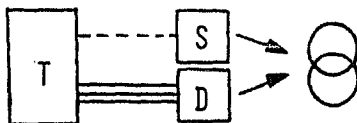
DESPUÉS DE IDENTIFICAR LOS SÍMBOLOS DE LAS PARTES QUE COMPONEN LOS MODELOS QUE UTILIZAREMOS, ENTRAREMOS AL DISEÑO DE LOS MODELOS.

MODELO DE NO SINDICATO CON RELACIÓN MUY FUERTE.



ESTE MODELO SUCEDE CUANDO NO HAY SINDICATO Y LA DIRECCIÓN MANTIENE - VÍNCULOS MUY ESTRECHOS CON SU PERSONAL, LO CUAL GENERA CONTROL, Y ES DEBIDO A CONDICIONES DE TRABAJO MUY BUENAS O A LOS EFECTOS DE UN GRUPO POLICIAL AL SERVICIO DE LA DIRECCIÓN. EN ASEGURADORA HIDALGO SE TENÍA UN MODELO DE ESTE TIPO, DEBIDO A LAS PRESTACIONES Y EN GENERAL A LAS CONDICIONES DE TRABAJO MUY SUPERIORES A LO ESTIPULADO COMO MÍNIMO EN EL DERECHO LABORAL.

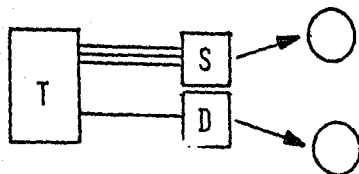
MODELO DE SINDICATO DEBIL Y DIRECCIÓN FUERTE.



EN ESTE MODELO, LA DIRECCIÓN CONDUCE A SUS TRABAJADORES HACIA SUS OBJETIVOS SIN NECESITAR REALMENTE AL SINDICATO. ESTE SERÍA EL MODELO DE SINDICATO DENOMINADO "BLANCO"; ESTE SINDICATO ES CONTROLADO POR LA DIRECCIÓN Y SE MANTIENE CONVINCENTE YA SEA PARA CREAR UN MODELO MEJOR EN LO FUTURO, O BIÉN, COMO PROTECCIÓN DE OTROS SINDICATOS QUE PUDIERAN TENER OBJETIVOS NO AFINES A LA EMPRESA.

ESTE MODELO TAMBIÉN SE PRESENTÓ EN ASEGURADORA HIDALGO. DURANTE EL RÉGIMEN DE LA PLANILLA GUINDA.

MODELO DE SINDICATO FUERTE Y DIRECCIÓN DEBIL CON OBJETIVOS OPUESTOS.

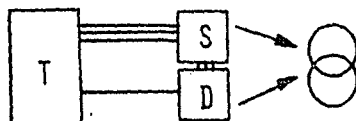


ESTE MODELO ES LA ANTESALA DE ORGANIZACIONES O EMPRESAS CONTROLADAS - POR LOS TRABAJADORES Y/O SINDICATO, O BIÉN DE EMPRESAS PROXIMAS A QUEBRAR.

ESTOS SINDICATOS NO PUEDEN SER CONTROLADOS POR LA DIRECCIÓN Y NECESARIAMENTE DEBEN SER CONTROLADOS POR ALGUNA CENTRAL, A FIN DE EVITAR LA QUIEBRA DE EMPRESAS POR DEMANDAS LABORALES DESMEDIDAS.

APARENTEMENTE ESTE MODELO ES EL QUE SE DIÓ EN ASEGURADORA HIDALGO DURANTE EL RÉGIMEN DE LA PLANILLA AZUL, Y SE DICE QUE POR AQUELLA SITUACIÓN FUÉ ELIMINADA

MODELO DE SINDICATO FUERTE Y DIRECCIÓN DÉBIL CON OBJETIVOS AFINES.



ESTE MODELO ES EL QUE PODEMOS ENCONTRAR COMÚNMENTE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, O SEA CENTRAL O PARAESTATAL. AQUÍ ES EL SINDICATO QUIÉN MANTIENE UNA ESTRECHA RELACIÓN CON LA MASA DE TRABAJADORES, IDENTIFICÁNDOLO ELLOS MIS-

MOS COMO EL ÓRGANO QUE ATIENDE SUS PETICIONES Y LES SIRVE Y LES SIRVE CUANDO QUIERAN EJERCER UN DERECHO LABORAL CONSIGNADO EN SU CONTRATO COLECTIVO O EN SUS CONDICIONES DE TRABAJO. LA DIRECCIÓN ES CONCIENTE DE QUE LA RELACIÓN CON SUS TRABAJADORES ES DEBIL Y, RESULTA MAS EFECTIVO Y MENOS COSTOSO (ALGUNAS VECES) UTILIZAR LA VÍA DEL SINDICATO PARA EJERCER EL CONTROL DE LA MASA; LA DIRECCIÓN PODRÍA IMPLEMENTAR AREAS DE RECURSOS HUMANOS QUE ATENDIERAN A LOS EMPLEADOS Y LES DIERAN SERVICIO Y ORIENTACIÓN CUANDO LO NECESITARAN, SIN EMBARGO, RESULTARÍAN COSTOS MUY ALTOS EN TIEMPO Y DINERO QUE, NORMALMENTE LOS DIRECTIVOS E INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NO TIENEN, AUNQUE EN REALIDAD PROBABLEMENTE EL PROBLEMA NO SERÍA TANTO EL DINERO SINO EL TIEMPO, PUÉS COMO SABEMOS, LAS PECULIARIDADES DEL SISTEMA POLÍTICO MEXICANO HACEN QUE, DE LA NOCHE A LA MAÑANA MUCHOS FUNCIONARIOS CAMBIEN DE POSICIÓN, NO SIEMPRE PARA MEJORAR.

7.3. APLICACION A LA REALIDAD.

YA HEMOS VISTO VARIOS MODELOS, AHORA TRATARÉ DE APLICARLOS A LA REALIDAD DE ASEGURADORA HIDALGO.

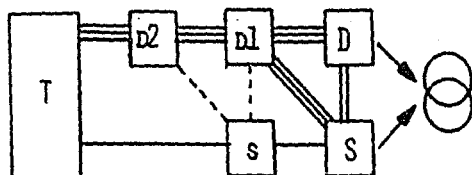
EL MODELO QUE ANTES IMPERABA ERA EL DE "NO SINDICATO" CON UNA RELACIÓN MUY FUERTE DE LA DIRECCIÓN CON LOS TRABAJADORES; ESQUEMATIZAD QUEDARÍA -- ASÍ;



SE INCLUYEN LAS FIGURAS DE LOS TITULARES O EJECUTIVOS DE LAS AREAS DE RECURSOS HUMANOS (d1) Y LA DE LOS SUPERVISORES (d2).

LA FUNCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, ENTRE OTRAS, HA SIDO LA DE ATENDER A LOS TRABAJADORES EN TODO LO QUE ES INHERENTE A LA RELACIÓN LABORAL, MANTENIENDO ESTRECHA COMUNICACIÓN A TRAVÉS DE LOS SUPERVISORES, PERO TAMBIÉN DE MANERA DIRECTA CON EL TRABAJADOR. LA RAZÓN DE LA RELACIÓN MUY FUERTE CONSISTE EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO MUY SUPERIORES A LAS DE LOS OBREROS EN EL PAÍS Y A LAS SEÑALADAS POR LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

DESPUÉS, LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA PLANILLA GUINDA FUÉ EVOLUCIONANDO HASTA LLEGAR AL SIGUIENTE MODELO:

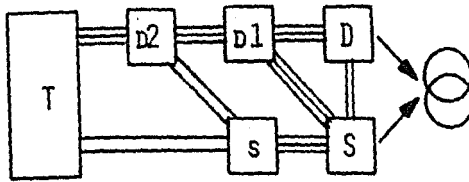


EN ESTE MODELO SE PUEDE ADVERTIR LA ASCENDENCIA Y LA ATENCIÓN A LOS TRABAJADORES QUE SE SIGUE MANTENIENDO MUY FUERTE, VÍA EJECUTIVOS DE RECURSOS HUMANOS Y SUPERVISORES, EN TANTO QUE LA RELACIÓN DEL SINDICATO CON LOS TRABAJADORES HA SIDO DEBIL, Y ENTRE DIRECCIÓN Y SINDICATO, LA RELACIÓN SE HA MANTENIDO FUERTE, ORIGINADO ESTO, POR LA MISMA NATURALEZA DE LA FUNCIÓN SINDICAL. LA RELACIÓN ENTRE MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DE LOS SINDICATOS Y LOS SUPERVISORES HA SIDO PRÁCTICAMENTE NULA, Y ENTRE LOS DELEGADOS O REPRESENTANTES SINDICALES DEPARTAMENTALES Y LOS SUPERVISORES, LA RELACIÓN SE HA CARACTERIZADO POR SER DEBIL, DADO QUE HA FALTADO INFORMACIÓN EN AMBOS LADOS SOBRE EL PA

PEL QUE DEBEN DESEMPEÑAR AHORA.

7.4. PROPOSICION.

EL MODELO QUE A FUTURO ES NECESARIO TENER EN ASEGURADORA HIDALGO S.A. QUEDARÍA ESQUEMATIZADO DE LA SIGUIENTE MANERA:



ANALIZANDO EL MODELO TENEMOS QUE, EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL -- SINDICATO Y LA DIRECCIÓN DEBEN CONSERVAR LA RELACIÓN FUERTE, CREANDO AMBAS PARTES UNA RELACIÓN MUY FUERTE CON SUS SUBORDINADOS, ES DECIR, LOS DELEGADOS SINDICALES Y LOS EJECUTIVOS DE RECURSOS HUMANOS Y SUPERVISORES DE LA INSTITUCIÓN, A FIN DE QUE ESTÁN ENTERADOS DE CUAL ES EL LINEAMIENTO QUE, EN MATERIA LABORAL SE VA SEGUIR.

LA RELACIÓN CON LOS EJECUTIVOS DE RECURSOS HUMANOS SE MANTIENE IGUAL DE FUERTE A FIN DE QUE LA COMUNICACIÓN QUE SE GENERE EN AMBAS PARTES, MANTENGA EL ENTENDIMIENTO; CON LOS SUPERVISORES DE LA INSTITUCIÓN LA RELACIÓN DEBE HACERSE FUERTE, DOTANDO AL SUPERVISOR DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A ASPECTOS SINDICALES Y ESPECIALMENTE, A LOS OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN. CON LA MASA DE TRABA

JADORES, LA RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN VÍA SUPERVISORES Y ÁREAS DE RECURSOS - HUMANOS NO DEBE CAER, POR EL CONTRARIO, ES NECESARIO QUE SEAN ATENDIDAS CON -- JUSTICIA SUS PETICIONES Y PROBLEMAS; EL SINDICATO DEBE JUSTIFICAR SU FUNCIÓN - ANTE LOS TRABAJADORES, PARA LOGRAR UN MAYOR ARRAIGO EN ELLOS.

ESTE MODELO DEBE Y PUEDE SER EL RESULTADO DEL TRABAJO QUE DESPUÉS DEL CAMBIO DE RÉGIMEN SINDICAL EN 1988, HAN DE DESARROLLAR TANTO LÍDERES SINDICA-- LES, COMO EJECUTIVOS DE RECURSOS HUMANOS PARA LOGRAR CONJUNTAMENTE EL DESEADO EQUILIBRIO DE INTERESES ENTRE EMPLEADOS Y EMPRESARIOS.

7.5. CONCLUSION.

DURANTE EL DESARROLLO DE ESTA INVESTIGACIÓN SE HAN EXPUESTO DISTINTOS ENFOQUES, PERO PRETENDIENDO SIEMPRE, DAR UNA INTERPRETACIÓN QUE CONLLEVE AL -- EQUILIBRIO DE LOS INTERESES ENTRE LAS PARTES QUE CONSTITUYEN A LA ASEGURADORA HIDALGO, A TRAVÉS DEL ESTABLECIMIENTO DE UNA RELACIÓN SANA, NO MANIPULADA POR NINGUNA DE LAS PARTES.

SE HA VISTO QUE LA IMPORTANCIA DE LA ASEGURADORA CONSISTE EN LO ETRA TÉGICO Y LO ECONÓMICO DE SU FUNCIÓN PARA EL GOBIERNO; ASÍ, EN ARAS DE UN INTE- RÉP PÚBLICO, SE HA BUSCADO LA MINIMIZACIÓN DE OBSTÁCULOS O PROBLEMAS POTENCIA- LES, COMO LO PODRÍA SER UN MOVIMIENTO SINDICAL, HACIENDO A UN LADO LOS INTERE- SES PARTICULARES DE LOS EMPLEADOS.

DEFINITIVAMENTE, CONSIDERO QUE ESE NO ES EL CAMINO QUE DEBE SEGUIRSE, SINO POR EL CINTRARIO, DEBE DÁRSELE LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL HECHO DE SATIS FACER LAS DEMANDAS DE LOS EMPLEADOS, SIEMPRE QUE ESTAS SEAN PLANTEADAS CONCRETA MENTE Y CON LA MESURA QUE HA DE CARACTERISARLES, YA QUE LA NATURALEZA DE LA - NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN LO PERMITE.

LO ANTERIOR, A TRAVÉS DE UN ADECUADO MODELO ESTRUCTURAL DE RELACIÓN.

ES OBVIO QUE EL ELEMENTO HUMANO DE LA EMPRESA ES EL MÁS IMPORTANTE - Y, AL IR SATISFACIENDO SUS NECESIDADES, ESTARÁ EN CONDICIONES DE DAR LO MEJOR DE SÍ, REDUNDANDO EN EL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN Y CONSECUENTEMENTE, AUNQUE PUDIERA SONAR DEMAGÓGICO, EN EL DESARROLLO DE UN PAÍS QUE, COMO EL NUESTRO, SE ENCUENTRA INMERSO EN LA MAS CATASTRÓFICA DE LAS CRISIS DE SU HISTORIA.

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

O B R A S .

A U T O R E S .

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN.
(INTERAMERICANA) | - SERGIO HERNÁNDEZ RODRIGUEZ |
| 2. DIRECCIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS
HUMANOS. (MCGRAW HILL) | - NICOLAS BALLESTEROS |
| 3. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.
(C.E.C.S.A.) | - WILLIAM B. WERTHER |
| 4. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.
(C.E.C.S.A.) | - KEITH DAVIS |
| 5. LAS RELACIONES LABORALES ANTE LA
INSURGENCIA SINDICAL. (TRILLAS) | - BURACK |
| 6. PRINCIPIOS DE LA DIRECCIÓN Y
CONDUCTA ORGANIZACIONAL.
(LIMUSA) | - SMITH |
| 7. SINDICALISMO EN EL MUNDO.
(OICOS-TAU, S.A.; B. ESPAÑA) | - CHRUDEN SHERMAN |
| 8. ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA.
(FONDO EDUCATIVO INTERAMERICANO) | - GUILLERMO ANGUIANO RODRIGUEZ |
| 9. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE
INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES.
(SIGLO XXI) | - BURT K. SCANLAN |
| 10. COMPENDIO DE PSICOLOGÍA. | - GEORGES LEFRANC |
| 11. ESTATIZACIÓN DE LA BANCA.
(DIANA) | - ARTHUR ELKINS |
| | - FELIPE PARDINAS |
| | - CALVIN S. HALL |
| | - LUIS PASOS |

12. DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES. - ENRIQUE MULLER
13. LECCIONES DE DERECHO LABORAL. - BALTAZAR CAVAZOS FLORES
(TRILLAS)
14. LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA FEDERAL.
15. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.