

50
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

**REPERCUSIONES ECONOMICAS DE LA CLAUSULA 63
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
DE LA UNAM**

T E S I N A

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE

LICENCIADA EN SOCIOLOGIA

P R E S E N T A :

MARIA SOCORRO PADILLA ESPARZA

DIRECTORA DE TESINA: MAESTRA NEDELIA ANTIGA TRUJILLO

MEXICO, D. F. 1995

FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*A la Universidad Nacional Autónoma de México
por la formación que recibí
tanto académica como laboral*

***A la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y al
Centro de Educación Continua de dicha Facultad***

A la Dirección General de Información

A la Dirección General de Personal

*Doy las gracias por su guía y
todo el apoyo que me otorgaron a los profesores
Nedelia Antiga Trujillo, Guillermo Tenorio Herrera,
Victor Sánchez Sánchez, Ma. Esther Navarro Lara,
Carmen Guitian Berniser*

***Al Ing. Leonardo Ramirez Pomar y al Lic. Javier Macias Rodriguez,
por todas las facilidades y su apoyo***

***A mis amigos y compañeros de la
Dirección General de Personal,
por su colaboración para la realización de mi trabajo***

*A mi esposo José Trinidad,
a mis hijos Paty y Pepe
y a mi mamá
por su amor, comprensión y total apoyo*

A mis hermanos y cuñados

*A Olga y Ma. Esther
por su cariño y apoyo*

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. La Modernización del Sistema Económico y sus Repercusiones Sociológicas en el Pago de los Estímulos en la Universidad.	13
2. Estímulos Económicos y su Relación Directa con el Salario Universitario.	38
3. Análisis comparativo de la Cláusula 63 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1980-1982, 1982-1984, 1984-1986, 1986-1988.	43
CONCLUSIONES	60
FUENTES DE CONSULTA	64
GLOSARIO	68
APÉNDICE	
No. 1	
No. 2	
No. 3	
No. 4	

Introducción

A lo largo de la historia de la Universidad Nacional Autónoma de México, el órgano administrativo encargado de los asuntos del personal conocido actualmente como Dirección General de Personal ha ido evolucionando de acuerdo al crecimiento mismo de la Institución y a la necesidad de lograr un mejor desempeño en las funciones que le son encomendadas, el órgano en cuestión ha pasado de su concepción original como Sección de Personal a ser la Dependencia Centralizadora, que tiene como objetivos: "Estudiar y evaluar permanentemente la estructura, funciones y sistemas administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, en relación a recursos humanos", para implantar y aprobarse.

Esta evolución se ha visto reflejada, como es natural, en una estructura cada vez más compleja de dicho órgano administrativo, así es como surgen los Departamentos de Movimientos, Prestaciones, Admisión y la Unidad Administrativa, entre otros.

ORIGEN Y EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

- 1937 Sección de Personal (Dependiente de la Secretaría General)
Oficina de Personal
Departamento de Personal**
- 1966 Departamento de Personal (Dependiente de la Dirección
General de Administración).**
- 1967 Dirección General de Personal**
- 1971 Dirección General de Personal Académico y Administrativo.**
- 1976 Dirección General de Personal**
- 1983 Dirección General de Personal (absorbe funciones de la
Comisión de Estudios de Costos Académicos)**
- 1989 Dirección General de Personal (absorbe funciones de la
Dirección General de Estudios Administrativos y de la
Dirección General de Relaciones Laborales)**

La Unidad Administrativa de la Dirección General de Personal

El 6 de julio de 1967 por acuerdo del Rector ingeniero Javier Barros Sierra, surgen las Unidades Administrativas en las diferentes dependencias universitarias. Tal suceso es el resultado de la búsqueda de una mejor administración unificadora y simplificadora en la Institución en general y al interior de cada Dependencia.

Las Unidades Administrativas surgen de la necesidad primordial de unificar las estructuras y sistemas administrativos de las Dependencias Universitarias, a fin de lograr una homogeneidad y simplificación administrativa acorde a las necesidades prevaletentes en la Institución.

Por lo anterior, el objetivo de la creación de las Unidades Administrativas, sería el mejorar la Administración unificando estructuras y sistemas administrativos, así como criterios de aplicación de la normalidad, simplificando y regulando los distintos procedimientos administrativos.

Una labor importante dentro de la Unidad Administrativa de la Dirección General de Personal es la revisión de la cláusula 63 de todas las dependencias que integran la Universidad, así como su análisis de si procede o no el pago por el concurso de estímulos.

La falta de puntualidad y asistencia de los trabajadores de base de la Institución, originada en gran parte por la problemática inmersa en una ciudad de la magnitud de la nuestra, con una gran población humana y vehicular, deficiencias en el transporte público, falta de planeación en cuanto a asentamientos humanos y centros de trabajo a que se refiere, y otras, da como resultado que en un intento por combatir la impuntualidad e inasistencia, la Universidad Nacional Autónoma de México junto con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, al efectuar la revisión contractual en 1980 pactaron el establecimiento de un estímulo económico que influyera de tal manera en el trabajador de base que éste ante la perspectiva de una percepción económica extra, pusiera más empeño en sortear los obstáculos antes mencionados, para lograr una asistencia permanente a su trabajo.

Así es como en 1980 queda establecido, en el numeral 16 de la cláusula 40 del Contrato Colectivo de Trabajo, un estímulo económico anual al trabajador administrativo, que no habiendo incurrido en faltas de asistencia, tampoco hubiere hecho uso de los días económicos a los que tenía derecho según la cláusula 32 del mismo ordenamiento. Para 1982 cambia la cláusula 40 numeral 16 a cláusula 61, en esta revisión contractual, se amplía la aplicación del estímulo a la puntualidad, comprometiéndose la

Universidad Nacional Autónoma de México a cubrir el importe de otros diez días de salario a los trabajadores que durante el año no incurriesen en faltas de asistencia ni retardos. Asimismo se incluye en esta cláusula un premio a los trabajadores que cumplieron 25 años de servicio en la Institución, consistente en la entrega de un diploma y un mes de salario tabular por trabajador.

Para la revisión contractual de 1984, la cláusula referente al estímulo por puntualidad y asistencia no sufrió cambio alguno, excepto en el número de cláusula que cambia a cláusula 63.

En el contexto de la revisión contractual de 1986, se pensó en efectuar algunos cambios en la cláusula de estímulos por puntualidad y asistencia, de tal manera que el concurso por el estímulo de *Puntualidad y asistencia* resultase más atractivo y por lo tanto ganaran más participantes, siendo esto un intento más por lograr una mayor permanencia del trabajador en su centro de trabajo, condición necesaria para que sea más eficiente en sus labores.

La permanencia del trabajador en su centro de trabajo constituye el punto de partida para cualquier programa que tienda a la eficiencia de la labor individual o de grupo, ya que en el caso contrario, el no contar con un trabajador en un área de trabajo determinada, nos conduce a un atraso en las actividades del área

o al pago de tiempo extra para efectuar las funciones que el trabajador ausente no realizó.

Lo anterior condujo a las autoridades universitarias al análisis de la normatividad correspondiente encontrando, que si bien el monto económico ofrecido constituía un atractivo, la periodicidad anual actuaba en sentido opuesto ya que el trabajador que por alguna razón incurría en una falta de asistencia perdía cualquier perspectiva de obtener el estímulo económico durante todo ese año.

Por esta razón, se propuso modificar la periodicidad del concurso y hacerlo trimestral, para renovar el interés del trabajador cada tres meses; también se propusieron algunas variantes en la conformación del concurso conllevando todo esto a la puntualización de algunos conceptos relativos a la asistencia del trabajador.

En el Contrato Colectivo de Trabajo que abarca del bienio de (1986-1988) aparece la cláusula 63 de la siguiente manera:

ESTÍMULOS

- 1) A los trabajadores que durante un trimestre no incurran en faltas de asistencia ni retardos, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a una cuota que se determinará de

acuerdo al rango de salario en que se encuentre el trabajador al momento de concluir el trimestre en el que se haga merecedor al pago del estímulo según el siguiente cuadro:

RANGO 1

Hasta \$ 150,000.00\$ 14,000.00

RANGO 2

De \$ 150,001.00 a \$ 163,000.00.....\$ 15,500.00

RANGO 3

De \$ 163,001.00 a \$ 180,000.00.....\$ 17,000.00

RANGO 4

De \$ 180,001.00 ó más.....\$ 19,500.00

2) A los trabajadores que durante los cuatro trimestres del año se hagan merecedores a la gratificación, se les otorgará en forma adicional una gratificación equivalente a lo que se menciona en el cuadro siguiente:

RANGO 1

Hasta \$ 150,000.00.....\$ 23,000.00

RANGO 2

De \$ 150,001.00 a \$ 163,000.00.....\$ 26,000.00

RANGO 3

De \$ 163,001.00 a \$ 180,000.00.....\$ 30,000.00

RANGO 4

De \$ 180,001.00 a \$ 200,000.00 ó más.....\$ 32,500.00

- 3) A los trabajadores que durante alguno de los trimestres no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de alguno de los días económicos a que tienen derecho en ese trimestre, la UNAM, les cubrirá el importe de los mismos, calculando a partir del sueldo tabular diario del trabajador, al momento de concluir el trimestre más \$ 4,000.00 de prima en 1987 y \$ 6,000.00 en 1988. El disfrute de un solo día económico en el trimestre excluye al trabajador del pago del estímulo y de la prima correspondiente.
- 4) A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia y habiendo usado uno o más días económicos pero de modo tal que el disfrute de los mismos en ningún caso se haya hecho en lunes o viernes; el día previo o posterior a cualquier día de descanso obligatorio, período vacacional, vacaciones adicionales o días festivos, se les otorgará una gratificación anual de \$ 8,000.00 durante 1987 y \$ 12,000.00 durante 1988.
- 5) Para poder concursar al pago de un trimestre por primera ocasión, en cualquiera de los casos mencionados en esta cláusula, será necesario que el trabajador inmediatamente antes de la fecha de inicio del trimestre, tenga por lo menos seis meses de servicios ininterrumpidos en la Institución.

- 6) Esta prestación se computará del 1o. de noviembre al 31 de octubre del siguiente año, no pudiéndose acumular los trimestres de un año con los del siguiente.
- 7) La prueba fehaciente de los trabajadores en todos los casos será la tarjeta de asistencia registrada mediante reloj checador, debidamente firmada por el trabajador.
- 8) Aquellos trabajadores cuya jornada es inferior a la actual estipulada en el Contrato Colectivo de Trabajo, pero que en su contrato individual de trabajo (Forma Única), tienen establecida una jornada inferior, sí serán sujetos al pago de estímulo siempre y cuando cumplan con lo estipulado en esta cláusula.
- 9) Para aquellos que trabajan una jornada inferior, y su Forma Única de contratación establece jornada completa, de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo, no serán considerados para el pago de los estímulos previstos en esta cláusula.
- 10) Ninguna falta de asistencia se considerará justificada para los efectos del otorgamiento de estos estímulos, salvo las derivadas de licencia por gravidez, enfermedad grave debidamente comprobada que amerite incapacidad del trabajador por más de 8 días dada por el ISSSTE, o cierre de CENDI o Jardín de Niños por causas imputables a la UNAM.
- 11) Para efectos de esta cláusula se entiende por:

Un año:	El período comprendido entre el 1o. de noviembre y el 31 de octubre.
Primer Trimestre:	El que comprende los meses de noviembre, diciembre y enero.
Segundo Trimestre:	El que comprende los meses de febrero, marzo y abril.
Tercer Trimestre:	El que comprende los meses de mayo, junio y julio.
Cuarto Trimestre:	El que comprende los meses de agosto, septiembre y octubre.
Falta de asistencia:	Dejar de concurrir a laborar a su lugar de trabajo en la jornada establecida en su Contrato Individual, con o sin causa justificada.
Retardo:	El registrar su asistencia un minuto después del tiempo de tolerancia de quince minutos.

12) Para los efectos de esta cláusula, el derecho a días económicos por trimestre se distribuirán de la manera siguiente:

Primer Trimestre:	dos días
Segundo Trimestre:	tres días
Tercer Trimestre:	dos días
Cuarto Trimestre:	tres días

13) La Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio en la Institución, entregándoles un diploma de reconocimiento a sus servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

Al haberse hecho el cambio en esta cláusula surge la posibilidad de que haya un mayor número de trabajadores que concursen por los estímulos, ya que es más atractivo el concurso de la misma, pues se recibe el pago de los estímulos trimestrales y también hay más posibilidades de ganarlo por un lapso menor de concurso y en el caso de que en algún trimestre se pierdan dichos estímulos, el trabajador está en posibilidades de concursar en los otros trimestres.

Es alentador para los trabajadores concursantes percibir un dinero con el que pueden tener otras satisfacciones, que sin este ingreso no podrían tener.

Por parte de la Institución, es conveniente que el mayor número de trabajadores concurse por dicho estímulo, pues partiendo del hecho que el trabajador esté temprano en su lugar de trabajo y no falte, se tiene la posibilidad de que trabaje.

El objetivo central de esta Tesina es hacer un análisis de la cláusula 63 del Contrato Colectivo de trabajo, de la aceptación que a través de la institución ha tenido y qué mejoras pudiera tener.

La hipótesis que guía este trabajo se refiere a que al haberse establecido un estímulo económico por puntualidad y asistencia para el personal administrativo de la UNAM, se generó una mayor asiduidad de dicho personal, a sus labores.

En la medida que el concurso de los estímulos por puntualidad y asistencia se cambió de anual a trimestral, se realizó una mayor participación de los trabajadores en el concurso de dichos estímulos.

El estudiar Sociología me sirvió para dar un encuadre a la investigación sobre la cláusula 63 de Estímulos por puntualidad y asistencia y el ver de manera funcionalista cómo se desenvuelven todos los participantes en ella.

Es importante señalar que el desarrollo y resultado de esta investigación está basado en mi experiencia laboral en la Unidad Administrativa de la Dirección General de Personal de la Universidad Nacional Autónoma México, a la cual ingresé en el año de 1969. De 1980 a 1987 me hice cargo de la Sección de Ajustes Salariales que posteriormente adicionó el análisis de estímulos (cláusula por puntualidad y asistencia), implantándose a partir de 1980.

1. La modernización del sistema económico y sus repercusiones sociológicas en el pago de los estímulos en la Universidad

La literatura define dos tipos de experiencias del tiempo: el tiempo cíclico, tal como es medido, por el reloj o por el calendario, y el tiempo progresivo, el cual es valorado por las respuestas del individuo que lo está experimentando. El hombre logra percibir la vida como un continuo; por lo que, él ahora es a menudo su única oportunidad para modificar eventos desfavorables que amenazan su estabilidad e integridad.

Nuestra percepción de tiempo y la manera de adaptarnos a los cambios de la naturaleza, se ve influenciada, por factores tales como la edad, actividad, cultura y sociedad.

El tiempo se maneja en formas muy diversas dependiendo de las características de cada individuo. De igual forma, manejamos nuestro tiempo de diversas maneras a los 5 años de edad, a los 15, a los 30 y a los 60.

Se sabe que un periodo de tiempo; duración física, puede parecer corto o largo; así, diez minutos de alegría son una experiencia temporal muy distinta a diez minutos de tensión extrema originados por un malestar físico.

El tiempo del día y del año transcurre a un ritmo matemáticamente perfecto, a nadie se le echa encima y nunca se pone a volar; tampoco se recupera. La tan mencionada escasez de tiempo es un engaño del mismo individuo que nace de administrarlo mal, confundiendo prioridades y/o ignorando objetivos. La impuntualidad es el resultado de un mal manejo del tiempo que puede ser originado por factores tales como:

- La indecisión
- El desorden
- La manía de pasar demasiado tiempo realizando cosas sin aclarar, intenciones, propósitos y objetivos.
- La costumbre de adoptar rituales que son meros formulismos muertos y vacíos.
- La confusión de lo urgente con lo importante.

Con facilidad caemos en la ilusión de creer que estos factores (enemigos del tiempo) son externos, pero la realidad es que se encuentran en nosotros mismos. Se entiende por "enemigo del tiempo" cualquier circunstancia que se opone a la consecución de nuestros objetivos.¹

Cuando nuestra conducta obedece a consecuencias inmediatas, estímulos que están física y contingentemente

¹ Sergio Bagú, *Tiempo, realidad social y comportamiento*, Siglo XXI, 9a. ed. México, 1982, pp. 40-47.

presentes en el momento en que nosotros presentamos alguna conducta, por ejemplo: la impuntualidad y ésta se ve reforzada por algún tipo de gratificación inmediata; la conducta impuntual, se presentará en situaciones parecidas.

Ahora bien, puede hablarse de impuntualidad como regla, si independientemente de la situación que enfrentamos (entregar un trabajo, asistir a una cita con quien más nos importa, llegar a tiempo a nuestro trabajo, recibir a un pariente en una terminal a una hora determinada o asistir a una junta) en ocasiones, o siempre llegamos tarde. En tal caso dependiendo de la frecuencia con que se presente la regla de impuntualidad, ésta será clasificada como regla tipo "A", "B" ó "C".

La impuntualidad adoptada como una regla afecta, en todos aspectos, al individuo, pero más aún, a la organización en donde éste presta sus servicios a cambio de una remuneración, puesto que retrasa todas las actividades que se deben realizar en un periodo específico con los recursos humanos y materiales necesarios, originando pérdida de tiempo (o sea de dinero) y un desgaste innecesario de los otros recursos con que cuenta la organización. De aquí el interés por intentar modificar esta conducta regla (impuntualidad) que repercute por completo en los intereses de la organización, así como en muchos otros aspectos de la vida del sujeto que la sustenta.

Cada ser humano es único; por tanto, el tiempo de cada hombre es único; y a cada cual le toca decidir qué hacer con él.

Pero no acontece así, si el hombre vende su fuerza de trabajo, en un horario preestablecido, en una empresa u organización. Todas las empresas manejan sus finanzas a través del tiempo: tiempo de entrar, tiempo de vender, tiempo de entregar... en fin, se paga por "X" tiempo. Los salarios son quincenales o mensuales y se otorgan al cumplimiento de determinadas jornadas de trabajo. El tiempo del trabajador es dinero de la organización y el tiempo mal gastado, como lo es un retraso, equivale a dinero mal gastado.² Se han realizado investigaciones relacionadas con el "tiempo", muchos autores han tomado este tópico enfocándolo a distintos puntos, curso y manejo del tiempo, relacionándolo con otros temas importantes. A continuación, se hace referencia a ellos de manera general:

En un estudio realizado en México dentro del programa de investigación sobre el "Desarrollo de la personalidad del mexicano" se encontró que la estimación del tiempo se ve afectada por diversos factores como la clase social. Así para los niños mexicanos tomando en consideración el factor cultural, la percepción del tiempo de un minuto fue más pequeña que para los

² Rogelio Díaz Guerrero, *Estudios de psicología del mexicano*, 1982, pp. 15-48 y 25-27.

niños estadounidenses, la longitud del minuto parece ser más pequeña para los niños de clase baja.³

Cuando se consideró el sexo, los niños son más precisos que las niñas.

La finalidad de este estudio fue explorar la variabilidad en la percepción del tiempo con respecto a la edad, al sexo y algunos factores socio-económicos.

Los resultados son los siguientes:

1. La utilización y percepción adecuada del tiempo constituye un factor relacionado con el proceso de maduración y socialización.
2. A medida que los grupos crecen se aprecian mayores diferencias entre hombres y mujeres, en lo que se refiere a la exactitud.
3. Los factores socio-económicos tienen una decidida influencia sobre la variable, estimación del tiempo.
4. Dado que en una totalidad los 432 sujetos han tenido una calificación por debajo de la meta (intervalos 1.2 segundos son subestimados).

Como se ha mencionado, el problema del manejo y uso del tiempo tiene otras consecuencias que son: el ausentismo y la

³ Robert C. Bolles, *Teoría de la Motivación*, América, 1979, pp. 80-95.

impuntualidad. Con respecto a esto se han realizado varias investigaciones.

En la tesis de L. Camacho, 1982, se encontró otra investigación que tuvo como objetivo disminuir el porcentaje de impuntualidad en la hora de llegada de 18 trabajadores de una industria, empleando técnicas del análisis conductual aplicado.⁴

Los grupos de estudio fueron cuatro: (a) grupo de reforzamiento, (b) grupo de reforzamiento-castigo, (c) grupo de castigo y un cuarto grupo (d) que sirvió de control, por este motivo no se les dijo nada acerca del estudio.

La hora de llegada de los sujetos que integraban los cuatro grupos se computaba por la mañana con un reloj checador.

Al grupo (a) de reforzamiento, se les informó que se les daría una ficha de \$2.00 al trabajador que llegara antes de las 7.00 a.m. Esta información se les dio a la segunda etapa del experimento. Al regresar a la línea base se dijo a los sujetos que por un tiempo se iba a suspender el estudio con el grupo reforzamiento, pero además, se les avisó que si algún trabajador acumulaba tres retardos en menos de 30 días, sería castigado con el retiro del salario de un día, o por cada falta injustificada sería castigado con la pérdida de otro día al negársele la posibilidad de ir a trabajar.

⁴ Lucía Camacho, *Sobre la motivación para combatir la impuntualidad*, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, UNAM, México, 1982.

Al grupo de castigo (c) no se les pidió su colaboración en el estudio, el castigo de retirar el salario por cada falta injustificada ya era política de la empresa. Lo que introdujo el experimentador fue la contingencia del castigo, es decir darlo inmediatamente después de la falta.

Los resultados fueron los siguientes:

En el grupo (d) o grupo control no se encontraron cambios en la hora de llegada durante el experimento, tanto en el grupo (a) como en el grupo (b) se encontraron disminuciones en el número de retardos debido a la manipulación del reforzamiento contingente sobre la conducta puntual de los trabajadores.

Otro estudio que tuvo como fin la modificación de la conducta impuntual de los trabajadores fue el realizado por Josefina L., 1974, su objetivo era dar solución a dos problemas humanos que surgen en la industria: "La impuntualidad y la baja productividad." Esta investigación se realizó por medio del análisis conductual (reforzamiento positivo "incentivos económicos").⁵

El estudio se realizó en una pequeña fábrica de calzado. Laboratorio de mantenimiento los sujetos fueron cinco obreros de planta.

Los resultados que se encontraron fueron los siguientes:

⁵ Ma. Josefina Laroux Camino, *Modificación conductual de la impuntualidad y productividad en la industria pesquera*, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, UNAM, México, 1974.

- a) La hora de llegada del grupo se modificó, esto quiere decir que el programa de reforzamiento usado en esta investigación fue responsable de un cambio positivo de 15 minutos, 12 segundos, en promedio.
- b) A través del experimento, el porcentaje de días con retardos en la fábrica disminuyó de un 76% a un 33.33% .
- c) La disminución de retardos en los trabajadores repercute en la economía de la fábrica. El ahorro para la fábrica significó un promedio de \$5.29 diarios (en un principio la pérdida fue de \$8.72, después de \$3.43 diarios).
- d) Se comprobó, mediante el experimento, que los cambios registrados en las horas de llegada de todos los trabajadores fueron el resultado del reforzamiento económico usado.

El uso inapropiado y distribución del tiempo, por parte de una persona que labora, dentro de cualquier empresa, repercute directamente en los intereses de la organización, así como en muchos aspectos de la vida del sujeto que adopta como regla, la impuntualidad. Para que se origine una regla debe existir el reforzamiento, el cual se aborda en el siguiente punto.

Diferentes clasificaciones de los incentivos

Quando algún autor ha tratado el tema de incentivo hace su propia clasificación de éstos, unos los clasifican como incentivos positivos o negativos, otros en económicos, en financieros y hay quienes los agrupan en económicos y no económicos.¹

A continuación se mencionan algunas clasificaciones:

1. Incentivos para el trabajo: El deseo de obtener los medios de subsistencia y el temor a la necesidad.
2. El deseo de recibir la aprobación del jefe y el temor al castigo.
3. El deseo de ser agradable y el temor a ser despreciado.
4. El impulso a la actividad o alegría en trabajo y el deseo de no permanecer inactivo.
5. El imperativo moral y el temor a la conciencia.

J. Tiffin y Mc. Cormick, J. Chruden y Sherman Jr., Dill Scott y Clotier, coinciden en clasificar a los incentivos en positivos y negativos.² Siendo los primeros aquellos factores agradables asociados a una situación de trabajo que impulsan al trabajador a esforzarse para alcanzar o sobrepasar los niveles de trabajo u

¹ Sergio Bagú, *op. cit.*, pp. 35-38.

² Joseph Tiffin y Ernest Mc. Cormick, *Psicología*, Diana, 1971.

objetivos que se le han señalado, además de proporcionarle placer y satisfacción.

Comprendiéndose entre éstos: el dinero, la competencia y el reconocimiento, la seguridad, el conocimiento de los resultados y la participación, la expectación de ascenso, la aprobación del jefe y de los compañeros, así como la permanencia o continuidad en el empleo.

Los incentivos negativos son aquellos factores desagradables en una situación de trabajo que evita que el trabajador se esfuerce en sobrepasar los niveles de trabajo fijados por la organización.

Algunos incentivos negativos lo constituyen: los castigos, las sanciones o las amenazas de éstas, las amonestaciones, la degradación, el despido y las multas monetarias.

La amonestación es el método más comúnmente usado para castigar al trabajador por el desempeño insatisfactorio de su trabajo o por comportamiento inadecuado. La sanción y el castigo o la amenaza del mismo son consideradas por muchos supervisores como un incentivo deseado, traduciéndose en frustraciones y comportamientos infantiles, el temor al castigo puede también originar que los empleados se atemoricen lo suficiente, para que no respondan en una forma positiva a las sugerencias y a las instrucciones dadas y presenten posibilidades de desarrollar actitudes desfavorables hacia el trabajo que

generalmente hacen más difícil modificar el comportamiento humano hacia los objetivos deseados por la organización.

Estos incentivos negativos pueden causar: el temor a una reducción de personal, de salario, de despido, de la desaprobación por parte del jefe y de sus compañeros, además de una inconformidad del individuo por no haber actuado de acuerdo con lo que esperaba de sí mismo.

Reyes Ponce clasifica a los incentivos como económicos y morales, dentro de los primeros, se encuentran aquellos factores que tienen como resultado un aumento en la remuneración, y los morales, son los que dan al trabajador prestigio, o que influyen en otros aspectos, como ascensos y promocionales, aunque éstos indirectamente representan una mejoría en su salario.³

J. Chruden y Sherman Jr. consideran dentro de los incentivos positivos mencionados ya anteriormente, otra clasificación de los mismos, los clasifica en incentivos financieros y no financieros. Entre los primeros se encuentran el dinero y la seguridad; y entre los segundos: la apreciación, reconocimiento, la competencia, el reconocimiento de los resultados y la participación.

Tiffin y Mc. Cormick en el campo de la industria clasifican a los incentivos en dos categorías:

³ A. Reyes Ponce, *Administración de personal, relaciones humanas*, Trillas, México, 1985, pp. 182-195.

Motivos o incentivos financieros.- Se consideran dentro de éstos los pertinentes a los sistemas de pago de salarios.

Motivos o incentivos no económicos.- Se consideran todos los relativos a la seguridad en el trabajo, el reconocimiento de las labores, el prestigio, el ascenso el puesto y la calificación de méritos.

Euquerio Guerrero menciona que según algunos tratadistas, se pueden dividir los incentivos en dos grupos: aquellos que tienen una finalidad preponderantemente económica y los que encuentran su motivación en ambiciones propias de la especie humana que a través de los estudios psicológicos, se consideran como elementos que impulsan la actuación del hombre (incentivos no económicos).⁴

Este autor incluye dentro de los incentivos económicos a los premios, rifas de sumas de dinero, reparto de utilidades de carácter voluntario y sistemas de pagos de incentivos en dinero de acuerdo a la definición. Dentro de los incentivos no económicos incluye el reconocimiento en público de los méritos del trabajador, la iniciativa personal, seguridad en el trabajo, las buenas políticas, los controles internos y las sanas relaciones laborales.

De todas las clasificaciones vistas anteriormente se considera que la mejor clasificación de los incentivos, para efectos de este

⁴ Euquerio Guerrero, *Manual de Relaciones Industriales*, Siglo XXI, México, 1974, pp. 66-72.

trabajo, es la que los clasifica: en económicos y no económicos, ya que es sencilla, comprensible y de las más utilizadas posiblemente en los sistemas de incentivos de las organizaciones.

Incentivos económicos

"Son aquellos que tienden a aumentar los ingresos y el poder adquisitivo de los trabajadores para que puedan satisfacer con más desahogo sus gastos familiares y personales".

Dentro de la organización los administrativos de Recursos Humanos deben aplicar un adecuado sistema de incentivos, ya que son ellos los responsables de realizar el trabajo en forma eficaz, para lograr así, los objetivos tanto de la organización como de sus integrantes. Si consideramos que los incentivos económicos no significan lo mismo para todos los miembros de los niveles de la organización; por ejemplo, mientras que para los trabajadores del nivel operativo los incentivos económicos significan el proporcionar un pago extra de su salario, para los del nivel directivo son el de estimular el entusiasmo por su trabajo.⁵

Al instrumentarse en una organización un sistema de incentivos económicos, pueden surgir problemas tales como:

⁵ A. Reyes Ponce, *op. cit.*, pp. 185-188.

1. Que los estándares, medidas y metas de trabajo sean desafiados por empleados.
2. Que el administrador se vea obligado a mantener facilidades que permitan a los empleados obtener incentivos máximos.
3. Un costo adicional para mantener con exactitud los recursos necesarios para administrar el programa.

Existen diferentes tipos de pago de incentivos económicos para el nivel operativo, por ejemplo:

Sistema a destajo.- Es el monto del pago-incentivo relacionado directamente al número de unidades producidas. Este sistema es bueno, pero en ocasiones trae como consecuencia el producir artículos de baja calidad; también existe un exceso de esfuerzo de trabajo que va en perjuicio de la salud del trabajador ocasionándole un agotamiento físico.

Sistema de bonificación.- Es el aumento el sueldo que depende del incremento en la eficiencia de la compañía o en las utilidades alcanzadas.

Estos sistemas hacen posible que el pago-incentivo constituya el salario total, o un suplemento al salario nominal de cada trabajador.

Los sueldos y prestaciones producen un efecto momentáneo y limitado, pues al habituarse a ellos, y esto sucede rápidamente, dejan de funcionar como motivadores. Por otra parte, en ocasiones el trabajador tiende a comparar su salario con el que perciben otros trabajadores y compañeros, de aquí la inquietud de ganar más y de buscar la manera de satisfacer sus anhelos personales.⁶

Los incentivos económicos se pueden dar en dos formas: en dinero y en especie.

Dentro de los primeros se encuentran la participación de utilidades, aumentos de sueldo, seguros de vida, gratificaciones, compensaciones, comisiones, aumentos de aguinaldo, horas extras, aumentos en el seguro de jubilación, un monto mayor en los préstamos, bonos, opción para comprar acciones, ayuda de renta y de transporte, premios en efectivo por abatir riesgos profesionales, premios para combatir el ausentismo, otorgándoles un porcentaje sobre el salario a los trabajadores que no hayan faltado a su trabajo en un lapso determinado, premios por

⁶ Alfredo E. Marquez Cortés, *Los incentivos como instrumento motivacional de la empresa*, Trillas, 1976, pp. 174-176.

puntualidad, sugerencias que el trabajador presenta, antigüedad, cooperación o eficiencia y por comportamiento.

Dentro de los denominados incentivos en especie están aquellos que pasan a formar parte del salario y que incrementan en forma indirecta el sueldo, siendo los más conocidos: las despensas, tienda de descuento, becas de estudio, centros sociales y recreativos, servicios médicos adicionales y guarderías.

El incentivo económico que se usa con mayor frecuencia para estimular al trabajador es el pago en efectivo. Por regla general el dinero permite satisfacer una gran variedad de necesidades y, como tal, motiva a la gente; sin embargo, en los sectores y niveles con remuneraciones elevadas, el sueldo en sí mismo no constituye un factor motivacional.

Si un director quiere tener a su personal motivado mediante un incentivo en efectivo deberá tener en cuenta que no tiene pleno control sobre los sueldos y salarios ya que se encuentra limitado por factores tales como los sistemas de escalafón, los convenios sindicales y las políticas gubernamentales que rigen sobre sueldos y salarios, así como las políticas de la organización. Además, debe procurar que se revise la actuación y el comportamiento de los miembros del grupo que servirán de base para determinar los aumentos de sueldos y salarios, dentro del grado y nivel correspondiente. Esto nos ayudará para establecer políticas de

estímulos e incentivos, lo cual traerá como consecuencia una mayor eficiencia en los servicios que son otorgados al personal.

En este trabajo el estímulo que se eligió es el de carácter económico.

El ausentismo laboral ha existido desde tiempos muy remotos, se puede decir que desde que existe el trabajo de manera organizada.

A través de la historia se ha conceptualizado el ausentismo en forma diversa, por ejemplo lo que acontecía en el antiguo Egipto "cuando el trabajo era atributo de esclavos, la desertión era considerada como un delito y castigada hasta la muerte del trabajador", según los relatos del Papiro Felier II.

En la civilización grecoromana, los esclavos eran vigilados por las tropas que impedían por la fuerza su inasistencia al trabajo.

En la edad media se aprecian cambios de la conceptualización del ausentismo laboral porque se relacionan con la evolución de la tecnología y con los cambios resultantes de ésta, así como con las doctrinas filosóficas, políticas, económicas y sociales que han caracterizado el desarrollo de la civilización. Al respecto, el sociólogo Lewis Mudord divide la historia de la civilización en tres etapas que son:

- I. La etapa Eotécnica
- II. La etapa Paleotécnica
- III. La etapa Moderna o Neotécnica¹

I. LA ETAPA EOTÉCNICA

Es característica de la etapa medieval y persiste hasta mediados del siglo XVIII. Se identifica tecnológicamente por el empleo preferente de la madera como materia prima y el agua como fuente de energía. Esta fase comprende del año 1 000 a 1 750 D.C.

Fue la época del pequeño taller representativo de la unidad de producción. Esta estructura era rígida y el trabajo a realizar de cada persona estaba planeado desde antes de su nacimiento.

Los artesanos tenían restricciones de parte de los gremios, ya que éstos regulaban las condiciones laborales, pero en cambio tenían la oportunidad de expresarse mediante su trabajo que para ellos tenía un sentido bien definido, por ejemplo, sabían quien iba a utilizar el producto de su trabajo y a su vez el usuario conocía al autor de la mercancía que necesitaba.²

¹ SENNIS, *Desarrollo organizacional, su naturaleza, orígenes y perspectivas*, Fondo Educativo Interamericano, 1973, pp. 20-22.

² *Ibid.*, pp. 27-29

En el taller existía más que un nexo laboral, una integración humana, ya que los trabajadores se sentían obligados con el dueño del taller por lazos familiares o amistosos, convirtiéndose el trabajo en una parte importante en la vida del individuo.

Esta situación permitía la identificación real del operario con su taller, por lo tanto al concurrir a él éste lo hacía con gusto y satisfacción, incurriendo al ausentismo sólo en casos de completa incapacidad de tipo físico (enfermedad) o por problemas personales de carácter grave.

En esta etapa el trabajo que cada individuo iba a realizar ya estaba predestinado por su familia desde antes de su nacimiento.

Al final de este periodo fue surgiendo la individualidad, característica del renacimiento, y con ella ciertos cambios sociales. La estratificación de las clases sociales, por consiguiente, fue haciéndose menos marcada al realizarse el ascenso y descenso de la clase social por méritos propios como son los atributos del esfuerzo personal y la competencia, en sustitución de las distinciones de casta.

Los sujetos con mayor capital ampliaban sus negocios y tomaban más obreros asalariados. El tiempo cobraba mayor valor y la producción al ir en aumento se iba tornando impersonal, en parte por la subdivisión técnica de labores, así como por el desconocimiento del proceso completo de manufactura, ya que no

son dueños del producto ni de su herramienta (enajenación del trabajo).

Al final del periodo eotécnico, la relación obrero-patronal adquiría un carácter menos personal, más formal y comenzaban a vislumbrarse algunas manifestaciones de tensión en el ambiente laboral.

El trabajador y el patrón iban perdiendo el compromiso familiar o amistoso, por consiguiente la tensión que presentaba el trabajador era reflejada en sus faltas de trabajo, que ya no eran remotas y en ocasiones mostraban cierto grado de insatisfacción que cubría exagerando una enfermedad o un problema personal. Sin embargo en esta etapa, las ausencias no llegaron a constituir un grave problema para la producción.

II. LA ETAPA PALEOTÉCNICA

Se caracteriza tecnológicamente por el complejo hierro-carbón que introdujo la máquina de vapor, la producción en masa, la acumulación de capital que dio lugar a las grandes empresas y esto repercutiera en la organización social y el modo de vivir de la gente.

Estos cambios van a repercutir en los patrones socioculturales y tecnológicos que caracterizan a la etapa anterior y se les conoce con el nombre de Revolución Industrial.³

En esta etapa surgen las teorías en materia de "Organización Científica del Trabajo":

Hacia finales del siglo XIX el capitalismo en Estados Unidos de Norteamérica se encontraba en plena expansión, para lo cual se requería un notable aumento de producción para hacer frente a la creciente demanda.

Con el propósito de cubrir esta situación de la mejor manera, la Organización Científica del Trabajo propuso los siguientes aspectos:

1. Las tareas debían estar organizadas de tal manera que obligarann al obrero a lograr el máximo rendimiento de su fuerza de trabajo, o sea que el trabajador se tenía que adecuar a la velocidad de la máquina.
2. Se debía racionalizar el uso del capital aumentando el grado de la utilización de la capacidad instalada, reduciendo la superficie de locales asignados a las máquinas y a los obreros.

³ Ma. de Jesús Lucía Curiel Montero y José Saldaña Maldonado, *Consideraciones acerca de algunos fenómenos psicogrupales que inciden en el ausentismo laboral en trabajadores de una institución de servicio público*, UNAM, 1983, pp. 55-61.

3. La búsqueda de una mayor productividad para encaminarse por diferentes vías:
 - a) La estandarización de los útiles de trabajo y de las materias primas, adaptándolos a cada operación en particular.
 - b) La intensificación del ritmo de trabajo reduciendo el ocio de los trabajadores.
 - c) La unión del sistema y los niveles de remuneración al ritmo de trabajo para incentivarlo.
4. Reducir el poder de resistencia de los sindicatos.
5. Cambiar el sistema de calificaciones de la fuerza de trabajo mediante las tareas parciales y repetitivas.

Los tres principios de Taylor de los cuales emana la organización científica del trabajo son:

1. "La dirección debe encargarse de reunir todos los elementos del conocimiento tradicional que estaba en posesión de los obreros, de clasificar esta información, de hacer una síntesis y de extraer de éstos, conocimientos, reglas, leyes y fórmulas".

Este principio permite al capitalista apropiarse de dicha sabiduría mediante la nueva organización del trabajo.

2. **"Todo trabajo intelectual debe ser sacado del taller para ser concentrado en la Oficina de Organización y Planificación".**

Al respecto según Taylor, el obrero no puede desarrollar una ciencia del trabajo por no contar con los elementos necesarios para ello, como son tiempo y dinero.

3. **"La tarea de cada obrero debe ser prevista en su integridad por la Dirección, la cual da instrucciones escritas, describiendo en detalle las tareas que él debe cumplir, cómo debe hacerlo y el tiempo necesario para ejecutarlas".**

Por lo antes expuesto, puede afirmarse que el Taylorismo es un sistema de dominación social que arranca al obrero la capacidad de decidir sobre su proceso de trabajo, por lo tanto reduce el grado de autonomía obrera y la somete a la vigilancia y al control permanente de la ejecución de las normas de rendimiento.

Los países capitalistas aún no estaban en condiciones de producir grandes series a pesar del aumento de productividad que se logró mediante la organización científica del trabajo, hasta que es Henry Ford quien introduce la línea de montaje a la cinta

transportadora, la cual permitía la instauración del trabajador en cadena con un flujo continuo.

Con esto el Fordismo abre paso a la producción masiva en grandes series, permitiendo de este modo una reducción considerable del tiempo del trabajador y de los desplazamientos excesivos de materias primas, de trabajadores y se restablece el salario-horario.

Otra de las ventajas es que al no haber especialización, cuando un trabajador se ausente, será fácil sustituirlo por otro, eliminando así el peligro de cometer errores por no estar capacitado para sustituirlo. No obstante en los años 1960-70 se constata un ausentismo "voluntario" que se interpreta como un rechazo a las condiciones de trabajo impuestas por el taylorismo-fordismo y se habla de la "alegría al trabajo". La tasa de ausentismo alcanza el 10% en promedio en Europa, siendo mayor en los trabajos repetitivos y parcializados.

El trabajador, al ser arrancado del puesto social, que antaño tuvo, paso a ser parte más formal y más personal; por lo tanto disminuye el sentido de responsabilidad hacia el trabajo, hasta considerarlo como una cosa odiosa que tiende a ser evitada siempre que sea posible; este es el origen principal del ausentismo como un problema que adquirió gravedad en el siguiente periodo.

III. LA ETAPA NEOTÉCNICA

Este periodo no ha desplazado por completo al de la Revolución Industrial, aunque tecnológicamente parezca que sí. De hecho las ciencias del hombre han engendrado una segunda Revolución Industrial, más trascendente que la primera, porque han tratado de rescatar los valores humanos injustamente olvidados por el maquinismo y las racionalizaciones como en el concepto de la "supervivencia del más apto", el cual suponía que la competencia haría desaparecer a los infradotados.

A mediados del siglo XIX comenzaron a introducirse legislaturas de protección para el trabajador, pero la actitud de las empresas seguía siendo hostil a éste, por lo que al trabajador se le trataba como a un autómatas comportándose como tal.⁴

Esta situación comenzó a ser captada por las nuevas ciencias del hombre, transformándose la psicología estática por la psicología dinámica, que mostró los impulsos, las necesidades y los motivos que rigen la conducta del hombre en el trabajo, por lo que surge el advenimiento de la psicología social industrial y la psicología organizacional con los estudios de Hawthorne, los cuales demostraron que la insatisfacción en el trabajo era el

⁴ SENNIS, *op. cit.*, pp. 37-42.

problema principal en la administración, dando como resultado un alto grado de ausentismo voluntario.

El ausentismo, además de percibirse como un fenómeno económico, también puede verse como una forma de protesta, como un golpe del individuo hacia el trabajo.

En la actualidad, las razones que se dan para justificar las inasistencias son diversas.

2. Estímulos económicos y su relación directa con el salario universitario.

La Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, en la revisión Contractual del año 1980, pactaron de forma bilateral la Cláusula 40, Inciso 16 con la cual se crea el concurso por el pago de diez días por el no disfrute de días económicos durante un año. Para hacerse acreedor a este pago era necesario que el trabajador que deseaba concursar por dicho estímulo no hubiera tomado ninguno de los diez días económicos en el año a los que tenía derecho según cláusula 32 del Contrato

Colectivo de Trabajo y no incurrir en faltas de asistencia durante el año.⁵

Las diferentes dependencias de la universidad hacían la petición oficial a la Dirección General de Personal mediante oficio debidamente requisitado con los nombres completos de los trabajadores y registro federal de causantes, firmado por el Jefe de la Unidad Administrativa o por el Jefe de Personal de la Dependencia en cuestión, anexaban tarjetas de asistencia checadas mediante reloj con todos los datos de los trabajadores, como: nombre completo, R.F.C. y horario de labores, quienes debían sujetarse a las normas establecidas por el Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad en el renglón de asistencia que a la letra dice:

Capítulo II

Descansos y control de asistencia

"Artículo 88. El registro de la asistencia se hará por medio de los relojes marcadores en las tarjetas oficialmente autorizadas, las que contendrán: los nombres del trabajador y su dependencia, horas de entrada y de salida y el mes o quincena correspondiente. O mediante los sistemas técnicos que posteriormente se implanten."⁶

⁵ *Contrato Colectivo de Trabajo 1980-1982*, UNAM, México, 1980, pp. 15 y 20.

⁶ *Reglamento Interior de Trabajo*, Título Tercero, Capítulo II, UNAM, México, 1968, p. 467.

La Dirección General de Personal recibía el oficio en la sección de correspondencia y lo turnaba a la Unidad Administrativa para que, la entonces sección de Ajustes Salariales y Estímulos, hiciera una revisión exhaustiva sobre la petición de cada una de las Dependencias. Se auxiliaban de un calendario en el que se tenían debidamente identificados todos los días de descanso, así como las vacaciones contractuales. Después de efectuada esta revisión, se le comunicaba por escrito a la Dependencia que hizo la solicitud de cuantos trabajadores se hicieron acreedores al pago del estímulo y cuantos fueron rechazados y por qué motivos, esto con el objeto de que la Dependencia en cuestión, en caso de no estar de acuerdo con los rechazos, debía mandar la documentación necesaria para poder seguir nuevamente el trámite de revisión para ver si procedía, anexando justificantes o incapacidades según correspondía el caso.

En el año de 1980, el número de trabajadores administrativos era de 20,900, las peticiones para el pago de este estímulo según la Cláusula 40, Inciso 16, fueron 22, mismas que fueron aceptadas.

En el año de 1981, el número de trabajadores universitarios administrativos era de 21,758, las peticiones para el pago de

estímulos fueron 427 por 10 días y 390 por 20 días, siendo rechazadas 37 peticiones y aceptadas 390.

En la revisión de noviembre de 1982, se aumenta el pago del estímulo por asistencia y puntualidad por 10 días más, haciendo más atractivo el concurso de la Cláusula 61 de estímulos, en la cual el periodo para dicho concurso empezaba del 1o. de noviembre de 1982 al 31 de octubre de 1983, esto fue debido a que la revisión contractual del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México se da en noviembre y para que los trabajadores pudiesen concursar de manera inmediata.

En 1982 el número de trabajadores administrativos era de 21,800, las peticiones para el pago del estímulo fueron, por 10 días 919 y por 20 días 897, de las cuales fueron rechazadas 22 peticiones por 20 días.

En 1983 el total de trabajadores administrativos fue de 23,000, peticiones por 10 días 2,809 y por 20 días 1,673 de las cuales fueron rechazadas por 10 días 320 y por 20 días 816 peticiones.

En el año de 1984 los trabajadores administrativos fueron 23,400, peticiones para concursar por 10 días 3,355 y por 20 días 2,150 de las cuales fueron rechazadas por 10 días 642 y por 20 días 563.

En el año de 1985 los trabajadores administrativos fueron 24,500, las peticiones para el concurso fueron 3,649 por 10 días y 2,461 por 20 días de las cuales fueron rechazadas 976 peticiones por 10 días y 212 por 20 días.

En el año de 1986 el número de trabajadores administrativos era de 25,200, las peticiones para el pago de estímulos fue de 4,103 por 10 días y 2,859 por 20 días, peticiones rechazadas 1,058 por 10 días y 186 por 20 días.

Al finalizar el año de 1986 y del 1o. de enero al 30 de octubre de 1987 se inició el concurso por pago de estímulos en forma trimestral. Cabe señalar que los estímulos por puntualidad eran identificados con la clave E1 (asistencia y puntualidad) E2 (asistencia y no disfrute de días económicos) y ambas E1 y E2.

Tomando en cuenta como si fuera el año 1987 el número de trabajadores era de 25,000 en los cuatro trimestres de ese año desglosados como a continuación se indica:

Trimestre	Peticiones	Rechazos			
		E1	E2	E1	E2
Primero	5,746	1,074	813	2,902	957
Segundo	6,093	1,535	1,296	2,247	1,015
Tercero	3,975	1,230	628	1,455	662
Cuarto	3,944	1,096	543	1,648	657

3. Análisis comparativo de la Cláusula 63 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1980-1982, 1982-1984, 1984-1986, 1986-1988

El contrato Colectivo de Trabajo es una herramienta muy importante, atrayente hacer un estudio sobre la cláusula 63 el cual nos serviría para saber hasta dónde está funcionado dicha cláusula, indicarnos cuántos trabajadores concursan y si ha habido incremento o decremento en dicho concurso.

En un principio esta cláusula se aplicaba cuando el trabajador no disfrutaba de los 10 días económicos a que tiene derecho durante un año de trabajo, por esta razón se le pagaban 10 días de salario. Después se incrementó el estímulo a 10 días más de salario por el concepto de puntualidad y asistencia y no tener faltas ni retardos durante un año.

Posteriormente cambia de anual a trimestral, al darse el cambio en esta cláusula surge la posibilidad de que un mayor número de trabajadores concursen por los estímulos por ser más atractivo recibir el pago de dichos estímulos trimestralmente, y de que si en algún trimestre se perdieran dichos estímulos, el trabajador está en posibilidad de concursar en los otros trimestres.

Una finalidad de la cláusula 63 era que el trabajador percibiera un dinero extra. Por otro lado, viéndolo por parte de la Institución, era conveniente que mayor número de trabajadores concursaran por dicho estímulo partiendo del hecho que el trabajador se presentara temprano en su área laboral y no tuviera faltas.

En el año de 1980 aparece la cláusula 40 numeral 16 de Estímulos por el no disfrute de 10 días económicos durante un año y no haber tenido faltas de asistencia injustificadas.

En la revisión contractual del año 1982-1984 la cláusula de estímulos cambia a 61 y hay un incremento en los estímulos de 10 días más por puntualidad y asistencia y no tener faltas ni retardos durante un año.

Durante la revisión 1984-1986 la cláusula de estímulos, que en ese bienio cambia a cláusula 63, tiene cambios sustanciales del concurso anual a trimestral.

Para tener una idea más completa acerca de la situación que guarda actualmente el concurso por estímulos económicos por puntualidad y asistencia para los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos permitimos reproducir (textualmente) la cláusula 63 del Contrato Colectivo de Trabajo, que es la cláusula que rige actualmente el referido concurso tal y como aparecía en el Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986 y tal como aparece en el Contrato Colectivo de Trabajo

1986-1988, así como la cláusula 32 del mismo ordenamiento referente al disfrute de días económicos la cual no sufrió cambio alguno en la última revisión contractual. Esta cláusula, como todos sabemos, está íntimamente relacionada con el concurso por estímulos por puntualidad y asistencia.

Para una mejor comprensión del tema que estamos exponiendo, a continuación presento un comparativo de los Contratos Colectivos de Trabajo, que han regido a partir de que se instituyó la cláusula de Estímulos para los Trabajadores Administrativos Universitarios.

COMPARATIVO DE 1980-1982**CLÁUSULA 40, INCISO 16****TEXTO ANTERIOR****TEXTO ACTUAL**

16. A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de los días económicos, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a diez días de salario, misma que cubrirá con la parte del aguinaldo que se proporciona en el mes de enero.

El control de esta prestación se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.

A partir de este bienio, se instituyó el pago del Estímulo para los trabajadores Administrativos Universitarios. Este estímulo, únicamente se otorgaba al personal que no hiciera uso de ninguno de sus días económicos a que tenía derecho y tampoco faltara a sus labores durante el año.

COMPARATIVO DE 1982-1984**CLÁUSULA 40 INCISO 16****TEXTO ANTERIOR**

A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de los días económicos, la UNAM les otorgará gratificación equivalente a diez días de salario, misma que cubrirá con la parte del aguinaldo que se proporciona en el mes de enero. El control de esta prestación se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.

CLÁUSULA 61**TEXTO ACTUAL**

A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni retardos injustificados, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a diez días de salario. A los trabajadores que no hagan uso de los días económicos ni incurran en faltas, la propia institución les cubrirá anualmente el importe de los salarios de los días no disfrutados. Las prestaciones antes apuntadas se cubrirán con la parte del aguinaldo que se pague en el mes de enero.

El control de estas prestaciones se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.

Asimismo, la Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio a la Institución entregándoles un diploma en reconocimiento a sus servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

En este bienio, se adiciona el pago de otro estímulo por diez días más, que el bienio anterior; y éste se otorga al personal administrativo que durante el año no haya tenido faltas ni retardos. Así como el pago de un mes de salario al personal administrativo que en ese año haya cumplido 25 años de antigüedad en la Universidad.

COMPARATIVO DE 1984-1986

CLÁUSULA 61
TEXTO ANTERIOR

A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni retardos injustificados, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a diez días de salario. A los trabajadores que no hagan uso de los días económicos ni incurran en faltas, la propia Institución les cubrirá con la parte del aguinaldo que se pague en el mes de enero. El control de estas prestaciones se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.

Asimismo, la Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio

CLÁUSULA 63
TEXTO ACTUAL

A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni retardos injustificados, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a diez días de salario. A los trabajadores que no hagan uso de los diez días económicos ni incurran en faltas, la propia Institución les cubrirá anualmente el importe de los días no disfrutados. Las prestaciones antes apuntadas se cubrirán con la parte del aguinaldo que se pague en el mes de enero. El control de estas prestaciones se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.

a la Institución, entregándoles un diploma en reconocimiento a sus servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

Asimismo la Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio a la Institución, entregándoles un diploma de reconocimiento a sus servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

En el término de 90 días contados a partir de la firma de este Contrato, el STUNAM presentará un Programa de Estímulos para los Trabajadores Administrativos, para ser revisados por la UNAM.

En la revisión contractual de este bienio, la cláusula referente a estímulos, no sufrió modificación o cambio alguno.

COMPARATIVO 1986-1988

CLÁUSULA 63
TEXTO ANTERIOR

A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni retardos injustificados, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a diez días de salario. A los trabajadores que no hagan uso de los días económicos ni incurran en faltas, la propia Institución les cubrirá anualmente el importe de los salarios de los días no disfrutados. Las prestaciones antes apuntadas se cubrirán con la parte del aguinaldo que se pague en el mes de enero. El control de estas prestaciones se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.

CLÁUSULA 63
TEXTO ACTUAL

1. A los trabajadores que durante un trimestre no incurran en faltas de asistencia ni retardos, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a una cuota que se determinará de acuerdo al rango de salario en que se encuentre el trabajador al momento de concluir el trimestre en el que se haga merecedor al pago del estímulo según el siguiente cuadro:

RANGO 1

Hasta \$150,000.00 \$14,000.00

RANGO 2

De \$150,001.00 a \$163,000.00
\$ 15,500.00

RANGO 3

De \$163,001.00 a \$180,000.00
\$ 17,700.00

Asimismo, la universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplen 25 años de servicio a la Institución, entregándoles un diploma de reconocimiento a sus servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

En el término de 90 días contados a partir de la firma de este Contrato, el STUNAM, presentará un Programa de Estímulos para los trabajadores administrativos, para ser revisados por la UNAM.

RANGO 4

De \$ 180,001.00 o más
\$ 19,500.00

2. A los trabajadores que durante los cuatro trimestres del año se hagan merecedores a la gratificación trimestral, se les otorgará en forma adicional una gratificación equivalente a lo que se menciona en el cuadro siguiente:

RANGO 1

Hasta \$150,000.00 \$23,000.00

RANGO 2

De \$150,001.00 a \$163,000.00
\$ 26,000.00

RANGO 3

De \$163,001.00 a \$180,000.00
\$ 30,000.00

RANGO 4

De \$180,001.00 a \$200,000.00
\$ 32,500.00

3. A los trabajadores que durante alguno de los trimestres no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de alguno de los días económicos a que tienen derecho en ese trimestre, la UNAM les cubrirá el importe de los mismos calculado a partir del sueldo tabular diario del trabajador, al momento de concluir el trimestre más \$4,000.00 de prima en 1987 y \$6,000.00 en 1988. El disfrute de un solo día económico en el trimestre excluye al trabajador del pago del estímulo, y de la prima correspondiente.

4. A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia y habiendo usado uno o más días económicos pero de modo tal

que el disfrute de los mismos, en ningún caso se haya hecho de lunes a viernes; el día previo o posterior a cualquier día de descanso obligatorio, periodo vacacional, vacaciones adicionales ó días festivos, se les otorgará una gratificación anual de \$8,000.00 durante 1987, y \$12,000.00 durante 1988.

5. Para poder concursar al pago de un trimestre por primera ocasión, en cualquiera de los casos mencionados en ésta cláusula, será necesario que el trabajador inmediatamente antes de la fecha del inicio del trimestre, tenga por lo menos seis meses de servicios ininterrumpidos en la Institución.

6. Esta prestación se computará del 1o. de noviembre al 31 de octubre del siguiente año, no pudiéndose acumular los trimestres de un año con los del siguiente.

7. La prueba fehaciente de los trabajadores en todos los casos será la tarjeta de asistencia registrada mediante reloj checador debidamente firmada por el trabajador.

8. Aquellos trabajadores cuya jornada es inferior a la actual estipulada en el Contrato Colectivo de Trabajo, pero que en su contrato inividual de trabajo (forma única) tienen establecida una jornada inferior, sí serán sujetos al pago del estímulo siempre y cuando cumplan con lo estipulado en esta cláusula.

9. Para aquellos que trabajan una jornada inferior, y su forma única de contratación establece jornada completa, de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo, no serán considerados para el pago de los estímulos previstos en esta Cláusula.

10. Ninguna falta de asistencia se considerará justificada para los efectos del otorgamiento de estos estímulos, salvo las derivadas de licencia por gravidez, enfermedad grave debidamente comprobada que amerite incapacidad del trabajador por más de 8 días dada por el ISSSTE, o cierre de CENDI o Jardín de Niños por causas imputables a la UNAM.

11. Para efectos de esta cláusula se entiende por:

Un año: El periodo comprendido entre el 1o. de noviembre y el 31 de octubre.

Primer Trimestre: El que comprende los meses de noviembre, diciembre y enero.

Segundo Trimestre: El que comprende los meses de febrero, marzo y abril.

Tercer Trimestre: El que comprende los meses de agosto, septiembre y octubre.

Falta de asistencia: Dejar de concurrir a laborar a su lugar de trabajo en la jornada establecida en su Contrato Individual, con o sin causa justificada.

Retardos: El registrar su asistencia un minuto después del tiempo de tolerancia de quince minutos.

12. Para los efectos de esta Cláusula el derecho a días económicos por trimestre se distribuirán de la manera siguiente:

Primer Trimestre: Dos días

Segundo Trimestre: Tres días

Tercer Trimestre: Dos días

Cuarto Trimestre: Tres días

13. La Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio en la Institución, entregándoles un diploma de reconocimiento a sus servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

Como se podrá observar, en el bienio 1986-1988, esta Cláusula sufre grandes cambios; anteriormente se venía pagando el estímulo en forma anual, tanto por no haber disfrutado de ninguno de sus días económicos, como por no haber incurrido en faltas y retardos, actualmente se instituyó el pago del estímulo en forma

trimestral, mismo que se hará por medio de rangos, clasificados de acuerdo a los sueldos tabulares vigentes en la Universidad. A esto se adiciona un nuevo estímulo que consiste en el pago de determinada cantidad para el personal que haya logrado hacerse acreedor al pago de los cuatro trimestres.

También hay un nuevo estímulo que consiste en el pago de una gratificación anual para el personal que aún habiendo disfrutado de alguno de sus días económicos, siempre y cuando no haya hecho uso de ellos en lunes, viernes o antes y después de vacaciones, así como en puentes, se hará acreedor a él.

Esto ofrece al trabajador administrativo una mayor probabilidad de ganar el estímulo en un lapso de tiempo menor, así como si en alguno de los trimestres se quedara inhabilitado para el pago del estímulo por alguna razón, puede concursar para los otros trimestres, mientras que el contrato anterior establece que con alguna falta o retardo o el uso de alguno de los días económicos, quedaba inhabilitado para el pago del estímulo anual. Además, se establecieron nuevas restricciones con respecto a las justificaciones por faltas, retardos, licencias médicas, etc.

Conclusiones

Entre las reflexiones a que se ha llegado al final del estudio sobre la Cláusula 63 del Contrato Colectivo de Trabajo se encontró que, si bien en el tiempo que lleva de aplicarse la misma se ha incrementado el número de trabajadores que concursan por el pago de dicho estímulo, comparándolo con el de empleados administrativos que tiene la Universidad, el mismo no es significativo ya que según la siguiente tabla sólo el 16% concursó.

TABLA COMPARATIVA

Año	Número de trabajadores UNAM	Número de peticiones	Casos Aceptados Concepto		
			10 días	20 días	Rechazados
1980	20,900	22	22		
1981	21,758	427	390		37
1982	21,800	929	897		22
1983	21,800	2,809	1,673	320	816
1984	21,800	3,355	2,150	642	563
1985	21,898	3,649	2,461	976	212
1986	25,200	4,098	2,859	1,058	186

E1. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD
 E2. ASISTENCIA Y NO ECONÓMICOS
 E1. E2. AMBOS

**RESUMEN DE ESTÍMULOS PAGADOS
 POR TRIMESTRE 1987**

Primer Trimestre:	E1.	E2.	2,902		
		E1.	1,074		
		E2.	813		
				TOTAL:	4,789
Segundo Trimestre:	E1.	E2.	2,247		
		E1.	1,535		
		E2.	1,296		
				TOTAL:	5,078
Tercer Trimestre:	E1.	E2.	1,455		
		E1.	1,230		
		E2.	628		
				TOTAL:	3,313
Cuarto Trimestre	E1.	E2.	1,648		
		E1.	1,096		
		E2.	543		
				TOTAL:	3,287

Otra conclusión a la que se llegó es que la mayoría de los empleados administrativos de la Universidad sabiendo toda la problemática a la que se tienen que enfrentar como es levantarse más temprano para hacer las labores del hogar antes de salir a su lugar de trabajo; arreglar a los niños para la escuela y llevarlos a la misma (las mujeres cuando son madres de familia y los hombres

que intervienen en estas actividades); y sobre todo el problema del transporte, así como el tránsito que es tan problemático en esta gran ciudad, prefieren dejar de lado el concurso por estímulos que estipula la cláusula 63 al tener que enfrentarse al estrés de tener que sortear todos los obstáculos para poder hacerse acreedores al concurso por puntualidad y asistencia y de no disfrute de días económicos.

Por otro lado, los hombres que no concursan es por desinterés ya que se sienten demasiado presionados y no es económicamente significativo el pago del estímulo, por ejemplo, en el caso de que les surja un imprevisto por haber tenido alguna celebración y al día siguiente se les hiciera tarde, esto ocasionaría el perder la posibilidad de concursar.

De lo anterior podríamos pensar que el que exista un estímulo por puntualidad y asistencia y no disfrute de días económicos sería más atractivo si el concurso en vez de ser trimestral fuera mensual, ya que se observó que con el cambio del concurso anual a trimestral se incrementó el número de trabajadores que concursaron en esta cláusula. Al reducirse el tiempo de concurso hay mayores posibilidades de ganarlo, y también de recibir con más frecuencia el importe de dicho estímulo, que repercutiría no sólo en el aspecto económico sino

también en el social y cultural, permitiéndole al trabajador dar a su familia la oportunidad de asistir a eventos educativos y sociales.

Es importante mencionar que cuando cambió la Cláusula 63 de concurso anual a trimestral económicamente era atractivo, pero desafortunadamente al presentarse problemas económicos en el país que hicieron se perdiera el poder adquisitivo de los empleados, también se perdió ese atractivo. Sería conveniente tomar en cuenta las condiciones económicas del país a fin de que el estímulo tuviera un incremento acorde a dicha problemática.

Pensamos que, si aunado a este estímulo existiera otro por conceptos como: el buen desempeño de funciones; aportación de ideas para el mejoramiento o agilización de determinado trámite; por mencionar algunos, sería más atractivo concursar.

Fuentes de consulta

Antiga, Nedelia, *Antología de Lecturas Básicas para Metodología II*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, s/f.

Antiga, Nedelia, *Métodos de Investigación y Redacción. Antología*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, s/f.

Antiga, Nedelia y Guillermo Tenorio, *Guía para elaborar diseños de Investigación Científica*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, s/f.

Anuarios estadísticos de la UNAM 1959-1993.

Bagú, Sergio, *Tiempo, realidad social y comportamiento*, Siglo XXI, 9a. ed., México, 1982.

Béjar Navarro, Raúl, "La escuela Nacional de Ciencias Políticas y Sociales y la reforma universitaria en México", en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas*, N° 52, abril-junio 1968.

Bolles, Robert C., *Teoría de la motivación*, América, 1979.

Camacho, Lucía, *Sobre la motivación para combatir la impuntualidad*, Tesis Profesional, Facultad de Psicología, UNAM, México, 1982.

Curiel Montero, Ma. de Jesús Lucía y Saldaña Maldonado, José, *Consideraciones acerca de algunos fenómenos psicogrupales que inciden en el ausentismo laboral en trabajadores de una institución de servicio público*, UNAM, México, 1983.

Díaz, Ma. Antonieta, et al., "Perfil de los alumnos egresados del nivel de licenciatura de la UNAM". 2° Reporte (septiembre-octubre 1989), en *Cuadernos de Planeación Universitaria*, 3a. época, año 4, No. 3, julio, 1990.

Díaz Guerrero, Rogelio, *Estudios de psicología del mexicano*, 1982.

Garza Becerra, Raúl de la, *La enseñanza y desarrollo del estudio de la sociología en México*, Tesis de licenciatura, México UNAM, 1984.

Gómez Campo, Víctor Manuel, "Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional", en *Antología para la actualización de los profesores de licenciatura*, UNAM, Porrúa, 1988.

González Casanova, Pablo, *El nuevo plan de estudios de la ENCP y S* (Explicación de motivos) diciembre 1958, Archivo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM.

Guerrero, Euquerio, *Manual de Relaciones Industriales*, Siglo XXI, México, 1974.

Guzmán Gómez, Carlota, "Los estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo: la dimensión subjetiva" (El caso de las carreras de ciencias sociales y humanidades), en *Aportes de Investigación*, No. 61, CRIM, UNAM, 1993.

Laroux Camino, Ma. Josefina, *Modificación conductual de la impuntualidad y productividad en la industria pesquera*, Tesis profesional, Facultad de Psicología, UNAM, México, 1974.

Leal y Fernández, Juan Felipe, et al., *La sociología contemporánea en México. Perspectivas disciplinarias y nuevos desafíos*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, DGAPA, UNAM, 1994.

Marquez Cortés, Alfredo E., *Los incentivos como instrumento motivacional de la empresa*, Trillas, 1976.

Muñoz García, Humberto y Ma. Herlinda Suárez Zozaya, "Educación y empleo: Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey", en *Aportes de Investigación*, No. 46, CRIM, UNAM, 1990.

Reyes Ponce, A., *Administración de personal, relaciones humanas*, Trillas, México, 1985.

Rojas Soriano, Raúl, *La situación de los egresados de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales*, Tesis de licenciatura, UNAM, México, 1971.

Ruíz del Castillo, Amparo, *Aportes para la conceptualización de la docencia: los planes de estudio de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales*, Tesis de licenciatura, UNAM, México, 1981.

SENNIS, *Desarrollo organizacional. Su naturaleza, orígenes y perspectivas*, Fondo Educativo Interamericano, 1973.

Tenorio Herrera, Guillermo, *Nociones de Comunicación. Enfoques*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, s/f.

Tenorio Herrera, Guillermo, *Curso de actualización de teorías y enfoques para el estudio de la comunicación*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, s/f.

Tiffin, Joseph y Mc. Cormic, Ernest, *Psicología*, Diana, 1971.

Glosario

- Análisis comparativo:** Técnica utilizada para el estudio a partir de los resultados de dos o más situaciones con variables comunes, con la finalidad de establecer de ello, una conclusión general.
- Contrato Colectivo de Trabajo:** Documento que celebran por una parte la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y, por otra, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), titular del Contrato, como representante del mayor interés profesional de los trabajadores administrativos al servicio de aquélla.
- Departamento:** La universidad lo identifica como aquel que integra y distribuye las funciones que deben realizar las diversas oficinas que lo componen.
- Días económicos:** Los trabajadores durante el año, tienen derecho a faltar a sus labores percibiendo su salario íntegro hasta por diez días laborales. Para disfrutar de este permiso sólo bastará solicitarlo previamente por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados, no pudiendo exceder de tres consecutivos, exceptuándose también situaciones emergentes a juicio de la Institución y del Sindicato. No podrán acumularse con los del año siguiente.

- Entorno:** Término por el que representa el medio de la vida social que por sus características ejerce influencia sobre las personas que lo integran. En el conjunto de las condiciones de vida donde el individuo vive.
- Estímulo:** Es cualquier tipo de señal exterior capaz de excitar la sensación o la atención del individual (umbral de sensibilidad).
- Grupo social:** Es el conjunto de individuos que sostiene interacciones e interrelaciones que equivalen a nexos comunicativos con efectos y acciones recíprocos. Cualquiera que sea su composición, poseen un conjunto de reglas de conducta.
- Hábito:** Es una relación entre un estímulo y la respuesta que el individuo da a ese estímulo y por la cual ha sido recompensado. Los hábitos son esenciales para la conducta humana y han de ser tomados en cuenta.
- Incentivo** Aportaciones (económicas, de percepciones, ascensos, etc.) que sirven de motivación y reconocimientos al personal.
- Motivación:** Viene del latín *motum*, variación de *movere*, que significa mover. Expresa la idea de dinamismo, de cambio. Una persona está motivada cuando quiere cambiar su estado actual por otro.

- Participación:** Descansa en el hecho de que, desde la óptima del desarrollo humano, una necesidad personal, familiar o comunitaria sólo estará bien atendida cuando esa persona, familia o comunidad la haya sentido como tal y haya empeñado su voluntad para lograr su satisfacción.
- Permanencia:** De la cual depende el éxito, progreso y razón de ser de la empresa.
- Retardos:** Registrar su asistencia un minuto después del tiempo de tolerancia de quince minutos.
- Salario:** Es la retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.
- Salario tabular o sueldo base:** La cantidad fijada en la escala de salarios del Tabulador.
- STUNAM:** Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.



GACETA UNAM

ORGANO INFORMATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CUARTA EPOCA N°EXTRAORDINARIO 2 CD. UNIVERSITARIA 1° DE DICIEMBRE DE 1980.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAM

Que se celebra por tiempo indefinido y que tendrá vigencia del día 1° de Noviembre de 1980 al 31 de Octubre de 1982 y será presentado a la consideración del Consejo Universitario.

PAGINACION VARIA

COMPLETA LA INFORMACION

2. Los que tengan más de quince años de servicios, hasta veinte inclusive, disfrutarán de los tres periodos señalados, además de un periodo adicional de 5 días naturales al año.
3. Los que tengan más de veinte años de servicios, además de los periodos señalados en las fracciones anteriores, gozarán de un periodo adicional de 5 días naturales al año.
4. Los que tengan más de veinticinco años de servicios, además de los periodos señalados en las fracciones anteriores, gozarán de un periodo adicional de 5 días naturales al año.

Los tres periodos de vacaciones a que se refiere la fracción 1 los disfrutarán los trabajadores en las fechas que señala el calendario escolar previamente formulado por la autoridad universitaria competente, oyendo al Sindicato. Dicho calendario deberá ser publicado con anticipación mínima de 30 días a la fecha del inicio de cada periodo vacacional. Los tres periodos adicionales a que se refieren las fracciones 2, 3 y 4 los disfrutarán los trabajadores sindicalizados que tengan derecho a ellos, en las fechas en que lo soliciten por conducto del Sindicato con la aclaración de que la solicitud correspondiente deberá ser formulada cuando menos con 5 días de anticipación.

Cuando el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones generales en los periodos señalados por habersele asignado alguna guardia conforme a las disposiciones respectivas que se fijen en el Reglamento Interior de Trabajo, disfrutarán de dichas vacaciones en los 10 días siguientes a la fecha en que concluyen los periodos citados. En todo caso, deberán observarse las excepciones respecto de aquellas dependencias que requieren trabajo continuo, en cuyos casos se convendrá con el Sindicato la forma y periodos vacacionales, respetando los usos y costumbres establecidos y que sean más favorables a los propios trabajadores.

Los trabajadores siempre deberán disfrutar de sus vacaciones con pago de salario íntegro, en la forma y términos convenidos en esta cláusula. En ningún caso los periodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 40 % de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas que les será cubierto junto con éstos.

El tiempo que los trabajadores estén incapacitados no contará para vacaciones; en consecuencia, los trabajadores afectados disfrutarán de ellas al terminar la propia incapacidad.

CAPITULO IV

DE LA PREVISION SOCIAL Y DE LA CULTURA

CLAUSULA 40.- La Universidad con respecto a sus trabajadores se obliga a:

1. Cubrir al ISSSTE, las aportaciones que corresponden a la Institución; igual a las que previamente se descuenten y correspondan a los trabajadores, para que éstos reciban los servicios y prestaciones de dicho Instituto.
2. Cumplir invariablemente y de in-

mediato con las medidas que fijen las Leyes, Reglamentos y Normas de Higiene y Seguridad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la que deberá tomar en cuenta el informe que presenten las subcomisiones respectivas en cada centro de trabajo, para fijar las medidas ade-

Esta defensa comprende la obligación de dar la fianza y la de pagar los daños causados en el accidente, así como el pago normal de su salario, en caso de no culpabilidad.

12. La UNAM se compromete a hacer las gestiones necesarias para incorporar a todos sus trabajadores, al FONACOT a fin de que disfruten de los beneficios de este sistema de crédito en la adquisición de bienes en los establecimientos afiliados al propio FONACOT.
13. Con objeto de que los trabajadores de la UNAM puedan adquirir artículos de primera necesidad a bajo precio, a partir del mes de enero de 1981 la UNAM a través de su sistema de Tiendas les venderá despensas integradas con tales artículos con un descuento de \$225.00 (DOSCIENTOS VENTICINCO PESOS 00/100 M.N.) en la compra de una al mes por trabajador.
- 14.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de sus labores ordinarias, igualmente a los que así lo requieran por su labor se les proporcionarán dos uniformes o batas, según corresponda; asimismo, un par de zapatos en abril y otro en octubre de cada año; además, a los vigilantes, veladores, así como para los trabajadores cuya labor lo requiera, deberá proporcionárseles un abrigo corto y un impermeable cada año, todo de buena calidad. En aquellos centro de trabajo donde se labore en condiciones especiales se proporcionará equipo y ropa adecuados, conforme al dictamen que emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la que tomará en cuenta el informe que presenten las subcomisiones respectivas en cada centro de trabajo.

A los trabajadores a los que se proporciona la ropa anteriormente descrita, tendrán la obligación de

utilizarla durante su jornada de trabajo.

15. La UNAM realizará las gestiones necesarias para que los trabajadores a su servicio obtengan automóviles a precio de gobierno.
16. A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de los días económicos la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a diez días de salario, misma que cubrirá con la parte del aguinaldo que se proporciona en el mes de enero. El control de esta prestación se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.
17. La Institución se obliga a pagar a sus trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:
 - a) Al personal que se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación y tenga en la prestación de sus servicios ininterrumpidos cuando menos una antigüedad de seis meses, el importe de cuarenta días de salario con sus accesorios contractuales y legales.
 - b) Al personal que se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación y tenga en la prestación de sus servicios ininterrumpidos tres meses pero menos de seis meses, el importe de veinte días de salario con sus accesorios contractuales y legales.
 - c) Al personal que no se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación, se le cubrirá en forma proporcional a los meses laborados.
 - d) El aguinaldo se cubrirá entregando la mitad a más tardar el 15 de diciembre y la otra mitad a más tardar el 15 de enero.
18. Considerando que la Difusión de la Cultura es una función básica de la Institución, se otorgarán a solicitud del Sindicato boletos para los diferentes eventos que en esta área se desarrollen, con el fin de que los trabajadores y sus familiares concurren a dichos eventos.

plias facilidades de todas las autoridades, funcionarios y empleados de la Institución para el cumplimiento de su misión. Si se concluye, de los trabajos de la Comisión, que por error o por cualquier otra causa, dejaron de practicarse descuentos de cuotas sindicales procedentes o de entregarse al STUNAM las cantidades que por concepto de cuotas sindicales le correspondían, la UNAM le

hará entrega de inmediato al STUNAM de las cantidades referidas.

CLAUSULA TRANSITORIA DECIMASEXTA.— En un plazo máximo de 120 días a partir de la fecha de firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo, la UNAM y el STUNAM formularán la tabla a que se refiere el penúltimo párrafo de la Cláusula 20 de este mismo Contrato.

**FIRMARON
POR PARTE DE LA UNAM:**

Ing. Gerardo Ferrando Bravo.
Lic. Diego Valadés Ríos.
C.P. José Romo Díaz.
Lic. Ignacio Carrillo Prieto.
Ing. Jaime Aguadé Escofet.
Lic. Alberto Menéndez Guzmán.
Lic. Salomón Díaz Alfaro.
Lic. Federico Anaya Sánchez.
Lic. Felipe Rodríguez Pérez.
Lic. Luis Ferreiro Santana.
Act. Oscar Barreiro Perera.

**FIRMARON
POR PARTE DEL STUNAM**

Evaristo Pérez Arreola.
Eliezer Morales Aragón.
Leonardo Olivos Cuéllar.
Horacio Zacarías Andrade.
Pablo Pascual Moncayo.
José Luis Gutiérrez Calzadilla.
Erwin Stephan Otto Parrodi.
César Chávez Castillo.
Joel Ortega Juárez.
Josefina Vázquez Torres.
Lucinda Nava Alegría.
Adrián Pedrozo Castillo.
Agustín Rodríguez Fuentes.
Armando Solares Basaldúa.
Lic. Juan Manuel Gómez Gutiérrez.
Lic. Carlos Fernández del Real.

GACETA UNAM

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

Dr. Guillermo Suberín Acevedo
Rector

Dr. Fernando Pérez Carrón
Secretario General Académico

Ing. Gerardo Ferrando Bravo
Secretario General
Administrativo

Ing. Gerardo L. Escobar
Secretario de Estudios

M. Diego Valadés
Abogado General

La Gaceta UNAM aparece
semanal y gratuita, publicada
por la Secretaría General de
Información, 11^a piso de
Carretera, 540-97-44

Ing. Alberto A. Huasteca
Director General

SUMARIO:

TITULO PRIMERO
Disposiciones Generales 2

TITULO SEGUNDO
De las Relaciones de Trabajo 6

TITULO TERCERO
De las Condiciones de Trabajo 11

TITULO CUARTO
De las Comisiones Mixtas 24

TITULO QUINTO
De las Obligaciones de la Universidad Respecto al
Sindicato 26

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO
1982 - 1984**

**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

Rector

Dr. Octavio Rivero Serrano

Secretario General

Lic. Raúl Béjar Navarro

Secretario General Administrativo

CP Rodolfo Coeto Mota

Secretario de la Rectoría

Dr. Jorge Hernández y Hernández

Abogado General

Lic. Ignacio Carrillo Prieto

**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

Secretario General

Evaristo Pérez Arreola

Secretario de Organización Administrativa

Leonardo Olivos Cuéllar

Secretario de Organización Académica

Nicolás Olivos Cuéllar

Secretario de Trabajo Administrativo

Pedro Pablo Gutiérrez Bardales

Secretario de Conflictos Administrativos

Benito Cristóbal Ortiz

Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos

Felisa Zimbrón

Secretario de Relaciones

Francisco García de la Cadena

Secretario de Prensa y Propaganda

Alberto Pulido de Anda

Secretario de Finanzas

Adrián Pedrozo Castillo

*Secretario de Educación Sindical y Promoción
Cultural*

Armando Solares Basaldúa

Secretario de Deportes

Agustín Rodríguez Fuentes

Estímulos

A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni retardos injustificados, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a diez días de salario. A los trabajadores que no hagan uso de los días económicos ni incurran en faltas, la propia Institución les cubrirá anualmente el importe de los salarios de los días no disfrutados. Las prestaciones antes apuntadas se cubrirán con la parte del aguinaldo que se pague en el mes de enero. El control de estas prestaciones se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.

Asimismo, la Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio a la Institución, entregándoles un diploma en reconocimiento a sus servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO
1984 - 1986**

**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

Rector

Dr. Octavio Rivero Serrano

Secretario General

Lic. Raúl Béjar Navarro

Secretario General Administrativo

CP. Rodolfo Coeto Mota

Secretario de la Rectoría

Dr. Luis Aguilar Villanueva

Abogado General

Lic. Cuauhtémoc López Sánchez

Director General de Personal

Lic. Ramón Pieza Rugarcía

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

Secretario General
Evaristo Pérez Arreola

Secretario de Organización
Eliezer Morales Aragón

Secretario de Trabajo
Adrián Pedrozo Castillo

Secretario de Conflictos
H. Horacio Zacarías Andrade

Secretario de Relaciones
Nicolás Olivos Cuéllar

Secretario de Prensa y Propaganda
Erwin Stephan Otto

Secretario de Finanzas
César Chávez Castillo

*Secretario de Educación Sindical y
Promoción Cultural*
Armando Solares Basaldúa

Secretario de Deportes
Agustín Rodríguez Fuentes

Estímulos

A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni retardos injustificados, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a diez días de salario. A los trabajadores que no hagan uso de los días económicos ni incurran en faltas, la propia institución les cubrirá anualmente el importe de los salarios de los días no disfrutados. Las prestaciones antes apuntadas se cubrirán con la parte del aguinaldo que se pague en el mes de enero. El control de estas prestaciones se hará a través del registro de asistencia mediante reloj checador.

Asimismo, la Universidad cada año premiará a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio a la Institución, entregándoles un diploma de reconocimiento a sus servicios y un mes de salario tabular por trabajador.

En el término de 90 días contados a partir de la firma de este Contrato, el STUNAM presentará un Programa de Estímulos para los trabajadores administrativos, para ser revisados por la UNAM.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO**

**CONTRATO
COLECTIVO DE
TRABAJO**

1986 - 1988



**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**



Universidad Nacional Autónoma de México

Rector
Doctor Jorge Carpizo

Secretario General
Doctor José Narro Robles

Secretario General Administrativo
Ingeniero José Manuel Covarrubias

Secretario de la Rectoría
Actuario Carlos Barros Horcasitas

Abogado General
Licenciado Eduardo Andrade Sánchez

Director General de Personal
Licenciado Luis Raúl González Pérez

Director General de Relaciones Laborales
Maestro José Dávalos Morales



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México

Secretario General
Evaristo Pérez Arreola

Secretario de Organización Administrativa
Leonardo Olivos Cuéllar

Secretario de Organización Académica
Nicolás Olivos Cuéllar

Secretario de Trabajo Administrativo
Pedro Pablo Gutiérrez Bardales

Secretario de Conflictos Administrativos
Benito Cristóbal Ortiz

Secretaria de Trabajo y Conflictos Académicos
Felisa Zimbrón

Secretario de Relaciones
Francisco García de la Cadena

Secretario de Prensa y Propaganda
Alberto Pulido de Anda

Secretario de Finanzas
Adrián Pedrozo Castillo

Secretario de Educación Sindical y Promoción Cultural
Armando Solares Basaldúa

Secretario de Deportes
Agustín Rodríguez Fuentes

Secretario de Asuntos Universitarios
Elmer Díaz Díaz

Secretario de Previsión Social
Francisco Javier Elizalde Sánchez

Secretario de Fomento de la Vivienda
Armando Quintero Martínez

Secretaria de Asuntos Femeniles
Ivonne Cisneros Luján

Secretario de Análisis, Estudios y Estadística
Felipe Espinosa Torres

Secretario de Actas, Acuerdos y Archivo
Luis Pérez Bravo

**CLAUSULA No. 59
PRIMA DOMINICAL.**

El trabajo en día domingo será compensado con una prima adicional del 47% del salario de cada día.

**CLAUSULA No. 60
PAGO POR TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO**

Cuando a solicitud de la UNAM, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios les serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo. El pago se hará a más tardar dentro de la tercera quincena siguiente. Cuando el pago no se haga en el plazo previsto, la Unidad Administrativa de su dependencia de adscripción le entregará al trabajador, de inmediato, un contrarrecibo en el que consten los datos pertinentes para que se le pague invariablemente dentro de los treinta días siguientes a su emisión.

**CLAUSULA No. 61
PAGO DE AJUSTE SALARIAL EN EL
SEGUNDO PERÍODO DE VACACIONES**

La UNAM conviene en efectuar un ajuste a favor de los trabajadores en su salario en lo que ve al importe de 5 días que resultan en el año, y 6 días en los casos de años bisiestos, de la acumulación por diferencias del número de días de calendario tomando en consideración que se les paga en forma mensual. El pago de estos días se hará anualmente a los trabajadores junto con el pago de la quincena con la que se cubra el segundo período de vacaciones.

**CLAUSULA No. 62
PRIMA VACACIONAL.**

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 45% de los salarios correspondiente a las vacaciones respectivas que les será cubierto junto con éstos.

**CLAUSULA No. 63
ESTIMULIOS**

1. A los trabajadores que durante un trimestre no incurran en faltas de asistencia ni retardos, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a una cuota que se determinará de acuerdo al rango de salario en que se encuentre el trabajador al momento

de concluir el trimestre en el que se haga merecedor al pago del estímulo según el siguiente cuadro:

Rango 1
Hasta \$150,000.00 \$14,000.00

Rango 2
De \$150,001.00 a \$163,000.00 \$15,500.00

Rango 3
De \$163,001.00 a \$180,000.00 \$17,700.00

Rango 4
De \$180,001.00 o más \$19,500.00

2. A los trabajadores que durante los cuatro trimestres del año se hagan merecedores a la gratificación trimestral, se les otorgará en forma adicional una gratificación equivalente a lo que se menciona en el cuadro siguiente:

Rango 1
Hasta \$150,000.00 \$23,000.00

Rango 2
De \$150,001.00 a \$163,000.00 \$26,000.00

Rango 3
De \$163,001.00 a \$180,000.00 \$30,000.00

Rango 4
De \$180,001.00 a \$200,000.00 o más \$32,500.00

3. A los trabajadores que durante alguno de los trimestres no incurran en faltas de asistencia ni hagan uso de alguno de los días económicos a que tienen derecho en ese trimestre, la UNAM, les cubrirá el importe de los mismos, calculado a partir del sueldo tabular diario del trabajador, al momento de concluir el trimestre más \$4,000.00 de prima en 1987 y \$6,000.00 en 1988. El disfrute de un solo día económico en el trimestre excluye al trabajador del pago del estímulo, y de la prima correspondiente.

4. A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia y habiendo usado uno o más días económicos pero de modo tal que el disfrute de los mismos en ningún caso se haya hecho en lunes o viernes; el día previo o posterior a cualquier día de descanso obligatorio, periodo vacacional, vacaciones adicionales o días festivos, se les otorgará una gratificación anual de \$8,000.00 durante 1987 y \$12,000.00 durante 1988.
5. Para poder concursar al pago de un trimestre por primera ocasión, en cualquiera de los casos mencionados en esta cláusula, será necesario que el trabajador inmediatamente antes de la fecha del inicio del trimestre, tenga por los menos seis meses de servicios ininterrumpidos en la Institución.
6. Esta prestación se computará del 1o. de noviembre al 31 de octubre del siguiente año, no pudiéndose acumular los trimestres de un año con los del siguiente.
7. La prueba fehaciente de los trabajadores en todos los casos será la tarjeta de asistencia registrada mediante reloj checador debidamente firmada por el trabajador.
8. Aquellos trabajadores cuya jornada es inferior a la actual estipulada en el Contrato Colectivo de Trabajo, pero que en su contrato individual de trabajo (forma única) tienen establecida una jornada inferior, si serán sujetos al pago del estímulo siempre y cuando cumplan con lo estipulado en esta cláusula.
9. Para aquellos que trabajan una jornada inferior, y su forma única de contratación establece jornada completa, de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo, no serán considerados para el pago de los estímulos previstos en esta cláusula.
10. Ninguna falta de asistencia se considerará justificada para los efectos del otorgamiento de estos estímulos, salvo las derivadas de licencia por gravidez, enfermedad grave debidamente comprobada que amerite incapacidad del trabajador por más de 8 días dada por el ISSSTE, o cierre de CENDI o Jardín de Niños por causas imputables a la UNAM.
11. Para efectos de esta cláusula se entiende por:
 - 1er. TRIMESTRE: El que comprende los meses de noviembre, diciembre y enero.
 - 2do. TRIMESTRE: El que comprende los meses de febrero, marzo y abril.
 - 3er. TRIMESTRE: El que comprende los meses de mayo, junio y julio.
 - 4o. TRIMESTRE: El que comprende los meses de agosto, septiembre y octubre.

FALTA DE ASISTENCIA: Dejar de concurrir a laborar a su lugar de trabajo en la jornada establecida en su Contrato Individual, con o sin causa justificada.

RETARDOS: El registrar su asistencia un minuto después del tiempo de tolerancia de quince minutos.

12. Para los efectos de esta cláusula el derecho a días económicos por trimestre se distribuirán de la manera siguiente:

PRIMER TRIMESTRE: Dos días
 SEGUNDO TRIMESTRE: Tres días
 TERCER TRIMESTRE: Dos días
 CUARTO TRIMESTRE: Tres días

CLAUSULA No. 64

AGUINALDO

La Institución se obliga a pagar a sus trabajadores un aguinaldo anual en las siguientes condiciones:

- a) Al personal que se encuentra laborando a la fecha del pago de la gratificación y tenga en la prestación de sus servicios ininterrumpidos cuando menos una antigüedad de seis meses, el importe de 40 días de salario con sus accesorios contractuales y legales.
- b) Al personal que se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación y tenga en la prestación de sus servicios ininterrumpidos tres meses pero menos de seis, el importe de 20 días de salario con sus accesorios contractuales y legales.
- c) Al personal que no se encuentre laborando a la fecha del pago de la gratificación, se le cubrirá en forma proporcional a los meses laborados.
- d) El aguinaldo se cubrirá entregando la mitad a más tardar el 10 de diciembre y la otra mitad a más tardar el 10 de enero.

CLAUSULA No. 65

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El salario tabular de los miembros del personal administrativo se incrementará en una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplido, de la siguiente manera: entre el quinto y el vigésimo año 1.5%, a partir del vigésimo primero 2%.

El pago de esta prestación será automático y se incluirá en el cheque correspondiente.

CLAUSULA No. 66

TABLA DE SALARIO POR ZONA GEOGRAFICA

La UNAM otorgará salarios por Zona Geográfica a los trabajadores administrativos que le prestan sus servicios en: