

21



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

"LA FORMACION SINDICAL EN MEXICO"

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA
PRESENTA:
MIGUEL ANGEL FUENTES GARCIA

DIRECTOR DE TESIS: DOCTOR LORENZO ARRIETA CISNEROS



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2001

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

2

A MI PADRE PABLO

A MI MADRE JUANA

COMO UN TESTIMONIO  
DE SU ESFUERZO EN ESTA  
VIDA.

A MI ESPOSA MARIA ISABEL  
A MI HIJA NUBIA ZOÉ  
A MI HIJO RICARDO ARIEL

COMO UN TESTIMONIO DE  
QUE SU PRESENCIA VALE

**A MIS HERMANAS  
YOLANDA  
SILVIA  
MARIA DE LOS ANGELES**

**A MIS HERMANOS  
ALFREDO  
SALVADOR  
ANTONIO  
MARTIN**

## INDICE

Prólogo	7
---------	---

### INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

I.	Introducción al Tema de Investigación	8
II.	Problema de Investigación	11
III.	Justificación del Tema de Investigación	14
IV.	Conceptualización del Tema de Investigación	15
V.	Objetivo de la Investigación	20
VI.	Hipótesis	20
VII.	El Estado de Fuentes Sobre el Tema	21
VIII.	De los Capítulos	23

### CAPÍTULO PRIMERO.

#### LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y LA FORMACIÓN SINDICAL.

1.	La Legislación Nacional.	27
1.1.	Los Artículos Constitucionales que Fundamentan la Educación en sus Diversas Modalidades.	27
1.2.	La Ley Federal de Educación.	28
1.3.	La Ley Nacional de Educación para Adultos.	31
1.4.	La Ley Federal del Trabajo.	32
2.	Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por México.	36
2.1.	El Convenio 140	36
2.2.	El Convenio 87	39
3.	El Contrato Colectivo	40

### CAPÍTULO SEGUNDO.

#### INSTITUCIONES VINCULADAS A LA FORMACIÓN SINDICAL.

2.1.	La Organización Internacional del Trabajo.	45
2.1.1	La Educación Obrera.	48
2.1.2	La Participación de la OIT en México.	51
2.2.	La Fundación Friedrich Ebert Stiftung.	55
2.2.1.	Orígenes y Objetivos	56
2.2.2.	Tareas.	56
2.2.3.	Cooperación Internacional.	57
2.2.4.	Cooperación en México.	58

6

**CAPÍTULO TERCERO.**  
**LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

3.1.	Su Competencia Institucional.	61
3.2.	El Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.	62
3.3.	La Coordinación General de Políticas Estudios y Estadísticas del Trabajo.	65
3.4.	El Programa de Formación Sindical.	67
3.4.1.	Antecedentes.	67
3.4.2.	Objetivos y Organización de los Cursos.	68
3.4.3.	Los Contenidos Temáticos de los Cursos de Formación Sindical.	70
3.4.4.	Número de Cursos de Formación Sindical por Tema	87
3.4.5.	Número de Participantes en los Cursos Impartidos.	94
3.4.6.	Número de participantes por organización Obrera.	95
3.4.7.	Nivel de Representación Sindical de los Participantes.	102
3.4.8.	La Escolaridad de los Participantes en los Cursos.	103
3.4.9.	Participación por Sexo en los Cursos.	105
3.5.	El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario.	106

**CAPÍTULO CUARTO.**  
**LA PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

4.1.	La Confederación de Trabajadores de México.	112
4.1.1.	Sus Estatutos.	112
4.1.2.	El Instituto de Educación Obrera.	114
4.1.3.	El Plan Nacional de Educación Obrera de la CTM.	120
4.1.4.	El CESCOP una Respuesta Articulada.	126
4.1.5.	Los Resultados de las Acciones Educativas	130
4.2.	La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.	133
4.2.1.	Sus Estatutos	133
4.2.2.	El Programa de Formación Sindical.	137
	<b>Conclusiones.</b>	<b>147</b>
	<b>Bibliografía</b>	<b>152</b>

## Prólogo

La idea de abordar en un trabajo de tesis el tema de la formación sindical surgió cuando comencé a trabajar en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; allí tuve la oportunidad de desempeñar actividades de carácter educativo con trabajadores pertenecientes a diversas organizaciones sindicales. Asimismo, se presentó la ocasión de conocer directamente en los distintos estados de la república a una gran cantidad de trabajadores y dirigentes sindicales, desde aquellos que forman parte de sindicatos muy pequeños tanto en el aspecto de su número de agremiados, como por su capacidad económica y de organización, hasta aquellos que representan a grandes sindicatos o conducen federaciones regionales o estatales.

Esta actividad laboral me ha permitido conocer en el terreno de los hechos, la enorme disparidad que existe entre los trabajadores sobre los niveles de preparación de quienes como ellos, tienen la responsabilidad de conducir las organizaciones en las cuales se aglutinan los trabajadores: los sindicatos, federaciones y confederaciones.

La experiencia de impartir instrucción a los trabajadores me permitió valorar las acciones encaminadas a incrementar el nivel de información de este sector para que desempeñen mejor sus responsabilidades dentro de sus organizaciones.

Para la elaboración de este trabajo acudí a diversas fuentes, en su mayoría documentos internos de instituciones laborales y de sindicatos, a los cuales pude tener acceso gracias a que mi trabajo de instructor me permitió acercarme a las personas directamente involucradas en estas actividades.

Por tal motivo quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que de una u otra manera me permitieron el acceso a los documentos necesarios para obtener la información que forma parte del cuerpo de este trabajo.

También quiero agradecer de manera muy especial al **Doctor Lorenzo Arrieta Ceniceros** profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, de la UNAM, quien amablemente aceptó ser mi director de Tesis. Sin su apoyo no hubiera sido posible la culminación de este trabajo.



## INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

### I. Introducción al Tema de Investigación

La formación sindical junto con el sindicato, el contrato colectivo y la huelga, son los pilares con que cuentan los trabajadores organizados para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses. Sin embargo es a la formación sindical el área a la que en general los sindicatos han puesto menor atención, sino es que ninguna.

Los trabajadores inician su vida sindical a partir de que establecen una relación de trabajo, son afiliados o se integran a una organización sindical. Dicha vida sindical termina, en la mayoría de los casos, en el momento en que la vida laboral activa termina, ya sea por una incapacidad permanente, cesantía en edad avanzada, jubilación o pensión, porque aún cuando siguen recibiendo algunos beneficios del sindicato, ya no participan activamente en las tareas sindicales. Una de las grandes fallas que tienen los sindicatos es la ausencia de una “memoria histórica” propia porque en muchos casos se aplica el principio de “usar y tirar” o el de “borrón y cuenta nueva”. Al llevarse a cabo el relevo de los comités ejecutivos en los sindicatos, el comité saliente se lleva todo lo que puede y el comité que entra descalifica y desecha las acciones realizadas por el anterior.

Durante el periodo de vida sindical activa o pasiva muchos trabajadores jamás han tenido algún tipo de formación sindical, ya sea porque no les interesa; porque el sindicato no atiende estas tareas; porque no cuenta con los recursos necesarios; porque entre menos preparación tengan los trabajadores más fácil se les presentarán las cosas para quienes tienen en sus manos la dirección y el control de las organizaciones.

Aún cuando la legislación laboral en México es amplia y abarca una gran variedad de temas con relación a los derechos y obligaciones, capacitación, contratos colectivos, huelgas, etc., nada específica sobre la preparación sindical de los trabajadores. También es cierto que en muchos casos los sindicatos federaciones o confederaciones han incorporado en su declaración de principios, estatutos y hasta en sus organigramas, funciones y tareas sobre la educación sindical, sin embargo, no son pocos, los que se han quedado en este nivel.

La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) por ejemplo, desde su fundación en 1918, en su programa general, dedica una sección a la educación de los trabajadores, al igual que la CGT, la CTM o la CROC, sin embargo los resultados son muy escasos. En este aspecto, sólo la CTM realmente ha logrado desarrollar toda una estructura, desde la fundación de su Instituto de Educación Obrera hasta recientemente la Universidad Tecnológica "Fidel Velázquez". Pero con todo y que es la central obrera más grande y fuerte de México está muy lejos de agrupar a la mayoría de los trabajadores y de proporcionar formación sindical a quienes pertenecen a ella.

En el caso de la CROC, considerando que es la segunda central obrera en importancia, puedo afirmar que es sumamente escaso el trabajo que realiza, ya que aun cuando al nivel de sus documentos está señalada la creación de un instituto de capacitación, en la realidad no existe y tampoco cuenta con instalaciones donde se desarrollen estas actividades; en cuanto al máximo organismo de los trabajadores el Congreso del Trabajo, cuenta con el CEDUC, el cual dista mucho de cumplir con las tareas de formación sindical para los trabajadores. En el caso de las instancias gubernamentales, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se creó el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo en el gobierno de Luis Echeverría. Este instituto realizó una intensa labor de investigación y producción de documentos y libros, llegando incluso, a impartir una Maestría en Administración del Trabajo.

Cuando los trabajadores se involucran en procesos de formación sindical se originan una gran variedad de situaciones. Por ejemplo:

Con relación al sindicato, no tiene proyecto; restringe el acceso; no forma parte de sus objetivos; no difunde la información; no proporciona las condiciones necesarias para su realización (permisos, financiamiento, recursos materiales). Con relación al trabajador tenemos que: se le considera poco apto para aprender; el funcionamiento tradicional de los sindicatos les provoca una desconfianza hacia estas acciones; poco interés en participar; en muchos de los casos asisten más por obligación que por voluntad propia; dentro de los objetivos del trabajador no entra la formación sindical. Respecto al comportamiento de las instituciones encontramos: la coincidencia de sus objetivos con los de las organizaciones o los de los trabajadores; el contenido de la información con las necesidades a resolver, el

nivel de preparación de quienes transmiten la información; los métodos y apoyos para la realización de estas actividades. La capacitación o formación sindical que los trabajadores reciben y la que los sindicatos promueven, depende en gran medida de la que obtienen a través de las instituciones.

Este panorama podría hacer pensar que en materia de formación sindical no se está haciendo nada, sin embargo no es así. Un buen número de sindicatos sí llevan a cabo tareas de capacitación sindical para sus agremiados, y hasta existen varias dependencias involucradas que realizan actividades en la materia.

No puede negarse que los trabajadores sí están más informados y sí aplican los conocimientos que adquieren; el nivel de organización de los sindicatos se ha fortalecido, y no cabe la menor duda que esto es producto de la preparación con que cuentan quien asume los puestos directivos.

Lo que refleja más bien es una muy limitada cobertura, además de falta de coordinación y organización. Durante los cursos que imparte la Secretaría del Trabajo es usual que los trabajadores asistentes manifiesten la necesidad de que éstos se les proporcionen más seguido; que se amplíen en contenido y duración; que traten más temas.

A pesar de que los trabajadores no tengan claros los conocimientos o la información que necesitan están conscientes que es necesario prepararse para realizar mejor su tarea sindical; ya que muchas ocasiones asumen a los puestos sindicales sin tener la más mínima idea de cómo desempeñar sus actividades. Puedo afirmar que en la mayoría de los trabajadores la motivación y el interés por participar en los cursos son reales.

La falta de programación en los sindicatos sobre estas tareas de capacitación sindical es un obstáculo para los trabajadores, ya que les informan con uno o dos días de anticipación a la fecha de su realización, o inclusive un día después de su inicio, lo cual no les permite a los trabajadores planear sus actividades o gestionar los permisos sindicales ante la empresa.

La Secretaría del Trabajo desarrolla su programa de Asistencia Técnica Sindical a través de la impartición de cursos de formación sindical. Es un programa que abarca a todo el territorio nacional, proporcionando el apoyo con dos cursos a cada una de las Delegaciones Federales del Trabajo en los estados de la república.

Sin embargo, para las necesidades que manifiestan los trabajadores, este programa resulta insuficiente. Este es otro de los problemas que enfrentan ya que la información y capacitación que reciben es precisamente a través de las instancias gubernamentales como es el caso de la Secretaría del Trabajo. A lo anterior debemos agregar que este programa está sujeto a las decisiones de quienes llegan a ocupar en la secretaría los mandos medios y superiores y a los constantes cambios de esos mandos. Así los programas llegan a verse afectados por: el número de cursos; el presupuesto destinado; el número de días asignados para cada evento; la cartera de temas a ofrecer, etc.

Estos son entre otros, algunos de los factores que condicionan y afectan según el caso, de manera positiva o negativa el acceso de los trabajadores al proceso de la formación sindical, del cual daremos cuenta en este trabajo.

## **II. Problema de Investigación**

El tema de este trabajo es la Formación Sindical, a esta la entenderemos como el proceso de formación teórico práctico de los trabajadores en relación directa con las necesidades y actividades que llevan a cabo a partir de su quehacer sindical, que reciben o a la que tienen acceso ya sea a través de sus propios sindicatos, federaciones confederaciones, o a través de instituciones gubernamentales.

Los trabajadores se agrupan de manera voluntaria o involuntariamente en sindicatos, federaciones o confederaciones. De acuerdo a lo señalado en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato es la forma legal a través de la cual los trabajadores pueden defender sus intereses, los cuales se generan a partir de que dichos trabajadores se involucran en la producción de bienes y servicios dando origen al establecimiento de relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas y, por lo tanto, a derechos y obligaciones.

Los intereses, también considerados derechos propios de los trabajadores son entre otros: salarios, prestaciones, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, acceso a vivienda impuestos, sistemas de salud, seguridad social, indemnizaciones, jubilaciones, pensiones.

Todos estos elementos son la forma a través de la cual los trabajadores participan de la distribución y apropiación de sus satisfactores (bienes y servicios); son elementos básicos para que las necesidades de alimentación, vivienda, vestido, salud, educación recreación, etc. sean cubiertas. Bienes y servicios generados por la sociedad y para lo cual se organiza mediante formas muy específicas (relaciones sociales de producción), y en la cual los trabajadores participan aportando su esfuerzo físico, o en otras palabras, su fuerza de trabajo.

En esta defensa de tales intereses, la sociedad establece para los trabajadores mecanismos de regulación y participación, como pueden ser: sus organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones, confederaciones); la legislación laboral y de seguridad social vigente; los estatutos sindicales; los contratos colectivos de trabajo; el reglamento interior de trabajo, las comisiones mixtas; los convenios y acuerdos; la huelga; las instituciones públicas en materia laboral.

Todos estos elementos son “herramientas” que permiten a los trabajadores hacer valer sus intereses y derechos tanto individuales como colectivos. Por lo que es necesario plantearse qué importancia y qué repercusiones tienen el nivel de información, de conocimientos, de elementos técnico jurídicos con que cuentan ya sea como miembros activos o como integrantes del comité sindical, y por lo tanto, responsables de la conducción de un sindicato, en cuanto estudiar, defender y mejorar los intereses de grupo.

El que los trabajadores participen y se enfrenten a estas situaciones con más o menos herramientas a su quehacer sindical, determina el nivel y el grado de intervención. Este hecho trae como consecuencia la fortaleza o debilidad del sindicato, su nivel de organización y su capacidad de respuesta y propuesta a las necesidades de sus agremiados. El nivel de información y conocimientos que tienen los trabajadores sobre sus procesos sindicales, de sus estatutos, reglamentos, contratos colectivos, de los conflictos laborales, de la forma como enfrentarlos y resolverlos en un plano individual o colectivo, procesal o administrativo, está directamente relacionado con su nivel de formación sindical.

También cabe preguntarse, qué pasa con las relaciones internas de las organizaciones, de qué manera el nivel de información y conocimientos de los trabajadores provoca un funcionamiento específico, esto es, que se den procesos de interacción

democráticos, antidemocráticos, de autoritarismo, de apatía o falta de interés, al momento de plantearse los objetivos, tareas, actividades, cambios y acciones de la organización sindical.

Otro aspecto fundamental para los intereses de los trabajadores es, sin duda alguna, el conocimiento y manejo de su contrato colectivo. Así, es indispensable plantear de qué manera el dominio de estos procesos le permite a los trabajadores enfrentar una negociación colectiva; cómo llevan a cabo la preparación de sus negociaciones, lo que supone un conocimiento de la realidad, de los objetivos de su negociación, de la división de las tareas, de la integración de una comisión negociadora, de las estrategias de negociación y hasta de la preparación de un eventual proceso de huelga. En más de una ocasión la falta de preparación ha significado una mala negociación en la revisión contractual o, se ha enfrentado una huelga que de antemano ya esta perdida.

También cabe preguntarse qué pasa con los trabajadores cuando se convierten en dirigentes sindicales: en qué medida la falta de liderazgo o las actitudes negativas que asumen frente a sus representados, son el resultado de carecer de una formación sindical que les impide asumir los compromisos y tareas que le corresponde en tanto dirigente sindical. Por estos motivos cabe también preguntar de qué manera la ausencia de preparación le obstaculiza responder a las necesidades que su organización presenta, así como atender las demandas de los trabajadores a quienes representan.

Otro aspecto con relación a la formación sindical, lo tenemos en la importancia que otorgan los sindicatos a este tipo de proceso educativo. Es básico plantearnos hasta qué punto se considera como el motor de su reproducción, es decir, qué papel tiene en la preparación y actualización de sus cuadros sindicales vigentes o en la preparación de los trabajadores que pueden ser los futuros dirigentes sindicales.

Es pertinente considerar qué pasa con los recursos humanos financieros y materiales que las organizaciones sindicales destinan para llevar a cabo las actividades educativas sobre la formación sindical de sus agremiados: en qué medida la cantidad y calidad de los recursos asignados en estos tres aspectos (humanos, financieros y materiales) es el reflejo de su política sindical; en qué medida el interés o la falta de atención se refleja en los objetivos de la organización y esto a su vez en los alcances o las limitaciones de la formación sindical.

Por último, cabe hacer señalamientos sobre el tipo de información que es proporcionada a través de la formación sindical, es decir, si los conocimientos vertidos responden a las necesidades de los trabajadores, de sus organizaciones y sus actividades o acaso sólo es un mecanismo para desinformar o para mantener el control de los agremiados. Qué tipo de técnicas didácticas son aplicadas para la transmisión de los conocimientos (cursos, seminarios, conferencias, mesas de trabajo, audiovisuales, manuales). En fin, es importante conocer si las organizaciones sindicales, de gobierno o privadas que están involucradas en tareas educativas de formación sindical, buscan mejorar el desempeño de los trabajadores en sus actividades sindicales o, sólo legitimar o justificar su intervención frente a esos mismos trabajadores.

### **III. Justificación del Tema de Investigación.**

Una situación que se presenta en no pocas organizaciones sindicales, es que dentro de sus estatutos, declaración de principios, planes, o líneas de acción, así como en el nivel de sus estructuras y organigramas, está presente de una u otra forma referencias a la educación y a la formación sindical. Algunas organizaciones llevan a la práctica la encomiendas sobre la preparación obrera, otras sólo se quedan en los enunciados, o llevan acabo tareas harto limitadas. Sin embargo, no hay organización sindical que no resalte la importancia de estas tareas para su vida sindical como un mecanismo para que sus agremiados obtengan una adecuada preparación.

De ahí resulta indispensable abordar el estudio del proceso de la formación sindical como parte del estudio y análisis del desarrollo y funcionamiento de las organizaciones de los trabajadores. En mi experiencia laboral, como instructor en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social impartiendo cursos de formación sindical, me he dado cuenta que en la gran mayoría de los trabajadores sindicalizados, tanto aquellos que tienen bajo su responsabilidad algún cargo sindical como de aquellos que no lo tienen, existe un enorme desconocimiento sobre las cuestiones que se refieren a sus relaciones de trabajo, de la legislación laboral, y hasta de la estructura y principios que imperan en sus sindicatos; incluso puedo señalar que no en pocos casos he encontrado que los trabajadores llegan al extremo de no saber qué tipo

de relación de trabajo es la que rige en su empresa (individual o colectiva); si existe o no un contrato colectivo; de no conocer ni el nombre de su organización y ya no se diga de la federación o confederación a la que están afiliados.

Las limitaciones a las que hago referencia se ven reflejadas, por ejemplo, cuando los trabajadores tienen que llevar a cabo la negociación de sus contratos colectivos o cuando en sus sindicatos se propician prácticas autoritarias debido al desconocimiento de sus estatutos o bien, a una interpretación errónea. Tal situación en más de un caso propicia una falta de credibilidad de parte de los trabajadores hacia sus sindicatos y sus dirigentes, lo cual repercute en la capacidad de la organización para cumplir con su objetivo principal que es, la defensa de los intereses de los trabajadores.

En cuanto a la importancia que implica el estudio y análisis del proceso de la formación sindical, tenemos que en el contexto de la formación social y en el de sus organizaciones sindicales, implica la necesidad de analizar el nivel de información y conocimientos con que cuentan los trabajadores y los dirigentes sobre sus agrupaciones.

En tanto que las organizaciones sindicales (manera de expresión y representación de intereses de este sector de la sociedad) tienen su razón en el aspecto de que en ellas se forman los trabajadores y deben servir a los trabajadores, el nivel de preparación de la formación sindical nos indicará cómo influye en la vigencia, legitimidad y en la representatividad frente a los demás grupos sociales que le permita seguir siendo la forma natural de organización de los trabajadores.

#### **IV. Conceptualización del Tema de Investigación.**

Para abordar el tema de la formación sindical partimos del entendido de la existencia de un proceso de educación. La formación sindical implica un proceso de enseñanza aprendizaje; cuando los trabajadores asisten a un curso, seminario, taller o conferencia están incorporando más información, conocimientos, experiencias, herramientas que van a utilizar cuando participen en su sindicato.



Los trabajadores están en posibilidades de aprender siempre y en todo lugar, puesto que la vida es una continua sucesión de experiencias que pueden ser significativas en la medida en que provoquen un cambio de conducta, esto es una forma diferente de responder a los estímulos del medio ambiente que lo rodea, en este caso el que se deriva de su participación en las relaciones sociales de producción, de los derechos e intereses que manifiesten los trabajadores.

El cambio que se manifiesta puede consistir en la adquisición de un conocimiento, una actitud, un hábito, una habilidad, una destreza, por ejemplo, el conocimiento de sus derechos y obligaciones en su relación de trabajo, el cambio de actitud en su forma de liderazgo, la habilidad para hablar frente a una asamblea o su destreza para el manejo de un conflicto laboral.

La educación es un proceso que consiste en promover de manera intencionada y sistemática el proceso del aprendizaje en el individuo. Si partimos del entendido que encontramos en el artículo tercero de nuestra Constitución en el sentido de que la educación “tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano”, este desarrollo se dará en los trabajadores a partir de su formación sindical, la cual, para provocar ese desarrollo tendrá como objetivo más allá de transmitir y acrecentar los niveles de información y conocimientos, provocar un cambio de conducta bajo la concepción de una “educación problematizadora” como la denomina Paulo Freire. Precisamente este autor, señala que “la educación liberadora problematizadora, ya no puede ser el acto de depositar, de narrar, de transferir o de transmitir conocimientos y valores a los educandos, meros pacientes”<sup>1</sup>, el cambio en los trabajadores debe darse en un proceso teórico - práctico bajo el esquema de una relación en la cual “no ya educador del educando; no ya educando del educador, sino educador educando con educando educador”<sup>2</sup>; esto es el proceso educativo se convierte en el mediador donde los trabajadores en un proceso de interacción desarrollan su capacidad “de comprensión del mundo que, en sus relaciones con él, se les presenta no ya como una realidad estática sino como una realidad en transformación, en proceso”<sup>3</sup>, de tal suerte que el proceso educativo de la formación sindical debe servir como herramienta a los trabajadores para que sean capaces de no sólo conocer su realidad, no sólo de interpretarla, sino también de transformarla.

La formación sindical es para los trabajadores este proceso sistemático de enseñanza, con sus muy particulares características, que pretende poner al alcance el mayor número posible de experiencias significativas. Pero no sólo eso, sino también es proporcionarle capacitación para que sean ellos mismos quienes busquen, provoquen y seleccionen experiencias que les sean altamente significativas.

Considerando estos elementos del proceso de enseñanza aprendizaje y las interpretaciones cognitivas del aprendizaje las cuales se preocupan por las percepciones, actitudes o creencias que tiene el individuo acerca de su medio ambiente y, por las formas en que éstas cogniciones determinan su conducta, la formación sindical en suma, como un proceso educativo de enseñanza aprendizaje pretende provocar ese cambio de conducta en los trabajadores.

La formación sindical debe significar un acto de ruptura y organización con las viejas prácticas del control tradicional y demagógico de las estructuras y dirigentes sindicales, en un marco histórico, ante el cual el quehacer sindical de los trabajadores no sea un mero agregado en las relaciones sociales de producción.

Los trabajadores deben ser capaces, como una condición indispensable, de desarrollar su conciencia de clase, en el entendido de que tal conciencia sólo puede ser obra de ellos mismos y bajo la premisa de que “la conciencia de las masas obreras no puede ser una verdadera conciencia de clase si los obreros no aprenden, a base de hechos y acontecimientos políticos concretos y, además, de actualidad, a observar a cada una de las otras clases sociales, en todas las manifestaciones de la vida intelectual, moral y política de esas clases”<sup>4</sup>.

El desarrollo de la conciencia, señala Sánchez Vázquez, citando a Marx, se da “en un proceso histórico de lucha que pasa por diferentes niveles”, uno de los cuales sin duda alguna tiene que ser su preparación, su formación sindical, que le permita tomar “conciencia de los intereses fundamentales y comunes del proletariado como clase”, Sánchez Vázquez señala que la conciencia de clase implica que los trabajadores tengan una comprensión del interés propio y el de las otras clases, capas o grupos de la población “conciencia de la oposición antagónica del proletariado con los intereses de la burguesía y, finalmente,

conciencia de la necesidad de organizarse y actuar para conquistar el poder político y ejercer su dominación”<sup>5</sup>.

La formación sindical como generadora de conciencia de clase, debe significar un proceso permanente de organización que permita a los trabajadores formar parte activa de la formación social mexicana, con capacidad para demandar su intervención en el ejercicio del poder político, como mecanismo para su participación en la producción, distribución y apropiación de la riqueza.

La creación de los sindicatos en México en muchos de los casos, depende de factores muy diferentes a una clara intención de organizarse, ya que más bien responde a la necesidad de control y de sumar agremiados por las grandes centrales obreras que se ostentan como las representantes de los trabajadores y que tradicionalmente han marcado el rumbo de los sindicatos.

Reflejo de esta forma en que surgen las organizaciones, es cuando los trabajadores no saben que pertenecen a un sindicato, o si lo saben es porque pagan su cuota sindical, cuando no conocen ni el nombre completo de éste; cuando no saben qué tipo de organización sindical han formado, si es de empresa, gremial, de industria, nacional de industria; cuando no saben a qué sección pertenecen o inclusive cuál es la central obrera a la que están adheridos.

El control y funcionamiento de los sindicatos se da a partir de la estructura piramidal que tiene el mosaico de las organizaciones sindicales en México, en donde la ideología, las políticas o el poder sindical son señalados, decididos o emanados de arriba hacia abajo, por ejemplo: la ideología sindical la señala el dirigente del sindicato, que a su vez debe seguir las políticas de su federación o confederación, lo cual le permitirá mantener una cuota de poder tanto dentro del sindicato como fuera de él, ejemplos de esta forma de articulación abundan.

Reitero. La formación sindical es un proceso de enseñanza aprendizaje que debe provocar un cambio de conducta en los trabajadores, por ejemplo: si durante el reparto de utilidades, dos trabajadores con la misma categoría y el mismo salario, reciben por este concepto, distintas cantidades, el que recibe menos por su falta de información, expresara su inconformidad por considerar que debe obtener la misma cantidad que su compañero ante lo

cual muy seguramente señalara que existe favoritismo, mala fe o desinterés ya sea por parte del sindicato o por parte de la empresa.

Sin embargo, si este trabajador tuviera conocimiento del proceso técnico y jurídico a través de la formación sindical, de cómo se realiza el reparto de utilidades, sabría que no necesariamente ambos trabajadores van a recibir las mismas cantidades de dinero, sabría que el reparto a cada trabajador depende de los días trabajados, del salario por cuota diaria, de las incapacidades, de las faltas, de los permisos, de las sanciones. En situaciones como esta, el desconocimiento provoca cuestionamiento y desconfianza hacia la forma de actuar del sindicato o de la empresa, en cambio en el otro caso el trabajador enfocaría su atención hacia la correcta aplicación del procedimiento para realizar el reparto de utilidades, lo que desde luego modifica la forma como el trabajador enfrenta y decide en una situación real.

Una precisión más, la formación sindical forma parte de la educación obrera. Para la Organización Internacional del Trabajo, posee características específicas, esta es variada y variable, dependiendo del lugar y momento en que se practica. Considera que la educación debe servir para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por lo cual debe tener como objetivo la comprensión de los problemas laborales, sociales y económicos.

De tal manera que la educación obrera y por ende la formación sindical, deben insistir en el estudio del sindicalismo, las leyes laborales, las relaciones de trabajo, la seguridad social, la economía aplicada, la democracia, etc.. Desde el punto de vista de la OIT, la educación obrera sirve para profundizar el conocimiento que tienen los trabajadores de las cuestiones laborales, en el más amplio sentido de la palabra.

Por lo que la educación obrera, la formación sindical, no es un fin en si mismo sino que se convierte en un instrumento en el trabajo sindical que permita aumentar la capacidad de los trabajadores y sus organizaciones, para hacer frente a su “medio ambiente”, sus relaciones sociales de producción.

## **V. Objetivos de la Investigación.**

### **Objetivo General**

Realizar un acercamiento exploratorio sobre el proceso de la formación sindical en México, a través de sus prácticas, formas, modalidades y grado de participación de las instituciones vinculadas con estas actividades.

### **Objetivo Particulares**

- Identificar los principales factores que condicionan el proceso de la formación sindical.
- Determinar el grado de participación de las organizaciones vinculadas al proceso de la formación sindical.
- Establecer puntos de comparación entre las organizaciones vinculadas al proceso de la formación sindical.
- Conocer la vinculación de la formación sindical con la formación de cuadros sindicales.

## **VI. Hipótesis.**

- \* Aún cuando en el nivel discursivo, la formación sindical resulta de suma importancia para la preparación de los trabajadores, en la realidad resulta ser un objetivo secundario, tanto para las organizaciones sindicales como para las instituciones que realizan acciones en ésta área.
- \* El nivel de los recursos humanos, financieros y materiales, que son destinados para la realización de actividades en formación sindical son insuficientes por no existir una política claramente orientada hacia estas actividades por parte tanto de las organizaciones sindicales como de las otras instituciones.

- ★ La existencia de estructuras organizacionales que han creado los sindicatos y las instituciones para atender la formación sindical en la gran mayoría de los casos está muy lejos de responder a las necesidades de los trabajadores.

## VII. El Estado de Fuentes Sobre el Tema.

Con relación a las fuentes bibliográficas existentes para el estudio del tema, hay que señalar que el estudio de la clase obrera ha dado pauta para una gran cantidad de documentos de investigadores, profesores y en general de estudiosos de movimiento obrero. José Woldenberg<sup>6</sup> realizó un balance de los estudios y sus características dentro de las cuales destaca que los trabajos realizados se suscriben a los siguientes temas: historia general, relaciones Estado- clase obrera, industrialización y clase obrera, relaciones obrero patronales, demandas, conflictos, condiciones de vida y de trabajo, estructuras organizativas y control, estudios por rama de producción, problemas de empleo y migración, organizaciones, conciencia e ideología, legislación laboral, metodología y ensayos, partidos políticos y clase obrera, personajes, la mujer obrera, periódicos, cronologías, bibliografías y hemerografías.<sup>7</sup>

Así pues, en términos generales, señala que son los conflictos y las relaciones Estado – clase obrera los temas más estudiados, seguido por estudios sobre historia general, industrialización y clase obrera, organizaciones, problemas de empleo, migración y condiciones de vida y trabajo; en tercer término señala a los estudios sobre la estructura organizativa y control, los realizados por rama de producción, los de conciencia e ideología, sobre bibliografías y hemerografías; y por último los que se refieren a las relaciones obrero patronales, demandas, legislación laboral, partidos políticos y clase obrera, personajes, la mujer obrera, periódicos y cronologías.<sup>8</sup>

Con base en la revisión que Woldenberg realiza de estos estudios, plantea varias observaciones: subsisten grandes lagunas en el estudio de la clase obrera, en aspectos como la estructura organizativa sindical, el funcionamiento cotidiano y regular de las

organizaciones<sup>9</sup>, que condicionan el comportamiento político de la clase obrera, que las centrales nacionales, los sindicatos nacionales de industria, las federaciones estatales o locales tienen canales de participación de muy diversa índole que sus órganos de dirección, formas de coordinación, relaciones dirección – base son lo suficientemente variadas para no poder hablar de un modelo único de estructura sindical<sup>10</sup>. Por tal motivo, continua refiriendo Woldenberg es necesario, rastrear las diversas formas de actuación de las direcciones sindicales, sus pautas de comportamiento, su relación con las bases para tener un conocimiento vivo del quehacer sindical<sup>11</sup>. De tal suerte que con las apreciaciones aquí señaladas es posible afirmar que es en este campo donde existen lagunas es donde se circunscribe el estudio de la formación sindical de los trabajadores; la forma de comprender la realidad y de interactuar con ella, depende del nivel de información, del conocimiento y de las experiencias. Esta situación se verá reflejada concretamente en la forma cómo los trabajadores actúan dentro de sus organizaciones, en la forma que se relacionan entre ellos, cómo organizan sus estructuras sindicales y por último, en su quehacer sindical.

Existe otro trabajo que también hace una evaluación de la bibliografía sobre asuntos obreros<sup>12</sup>. En este trabajo se destaca que la relación capital – trabajo ha sido estudiado cronológicamente donde se describe la forma como el capital y el trabajo se han enfrentado en diversas etapas históricas<sup>13</sup>, estudios económicos que analizan la movilidad y la nacionalidad de los capitales, la integración al mercado mundial, la producción interna por sectores, el mercado de trabajo, la productividad, el papel del Estado en el proceso de acumulación y los grupos empresariales, donde los obreros caen bajo el concepto “factor trabajo”<sup>14</sup>; estudios sobre las estructuras organizativas describiendo las organizaciones obreras que se han sucedido hasta la creación de las grandes centrales obreras<sup>15</sup>; otros estudios enfocan a los obreros estructuralmente, en un sentido económico o político, dentro de un proceso industrializador de diferencias salariales, tasas de sindicalización, de urbanización, etc.<sup>16</sup>

Al igual que el estudio anterior al que hemos hecho referencia, Novelo señala que varios aspectos del mundo obrero permanecen prácticamente intocados o en aproximaciones incipientes, como es el tratar de dilucidar partiendo de la situación estructural genética, las formas específicas en que los diferentes sectores de obreros se enfrentan a un proceso de

trabajo y una vida sindical particulares, del funcionamiento de la vida de trabajo a partir de los márgenes reales en que se da la conciencia y la acción obrera.<sup>17</sup>

Aprovechando la aproximación que los dos autores citados realizan acerca de los temas sobre el estudio del movimiento obrero, y que preocupan a otros investigadores y estudiosos, puedo afirmar que aún no existe bibliografía suficiente que se enfoque al estudio de la formación sindical de los trabajadores. La situación la pude comprobar además cuando consulté la base de datos del Centro de Investigación en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México para conocer qué bibliografía existía sobre la materia, consulta de la cual no pude obtener ningún registro bibliográfico. De tal manera que para el desarrollo del trabajo aquí expuesto, el material básico de consulta y apoyo casi no contiene referencias de esta naturaleza, por lo cual debí concentrarme en el manejo de documentos generados por las mismas organizaciones sindicales, por las dependencias del gobierno y por las instituciones sobre el trabajo citadas.

Cabe anotar que los documentos consultados por su naturaleza, en muchos de los casos son de uso interno y no están disponibles para la consulta al público.

## **VIII. De Los Capítulos.**

He comentado en líneas anteriores, que mi interés por abordar el tema de la Formación Sindical surgió a partir de mi incorporación al programa que se desarrolla dentro de la Secretaría del Trabajo, lo cual me permitió conocer e intercambiar ideas y experiencias con los trabajadores que participan en los cursos que se imparten dentro de este programa, adheridos a diversas organizaciones sindicales en su mayoría aglutinados dentro de las dos grandes centrales obreras del país, la CTM y la CROC; así como el conocer las actividades en este campo de las mismas organizaciones sindicales, asimismo, de otras organizaciones tales como la Fundación Friedrich Ebert Stiftung o de la Organización Internacional del Trabajo.



Por tal motivo, la facilidad que me proporcionó mi trabajo para acercarme a estas organizaciones me permitió delimitar de una forma más sencilla mi campo de investigación, siendo estas a las que básicamente se hace mención dentro del trabajo realizado.

La delimitación que hice no significa que reste importancia al trabajo que se realiza en otras organizaciones tales como el que lleva acabo el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, el de la Universidad Obrera de México “Vicente Lombardo Toledano” o el que realizan fundaciones como la Conrad Adenauer a través del Centro de Promoción Social (CENPROS).

El trabajo se divide en cuatro Capítulos. El Capítulo Primero, aborda los aspectos de la legislación nacional y los vínculos que pueden encontrarse con relación a la educación y la formación sindical, desde lo que señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Educación, la regulación sobre la Educación de Adultos, hasta lo que establece la Ley Federal del Trabajo, sin olvidar lo que contemplan las obligaciones que México ha contraído al ratificar algunos convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

En el Capítulo Segundo, se abordan los conceptos que la Organización Internacional del Trabajo maneja con relación a la Educación Obrera y los contenidos que debe abordar, así cómo cual ha sido el trabajo realizado por su representación en nuestro país. También, se aborda en este capítulo, el trabajo desarrollado por la Fundación alemana Ebert Stiftung la cual ha sido pionera en implementar actividades de formación sindical lo que le ha permitido ser reconocida ampliamente dentro de las organizaciones sindicales en México.

En el Capítulo Tercero, se aborda el trabajo que el Gobierno Federal ha desarrollado a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los últimos diez años en materia de Formación Sindical y dado que es ahí donde desempeño mis actividades y es el origen de la inquietud sobre el tema, representa la parte más abundante del trabajo presentado en estas páginas.

Por último en el Capítulo Cuarto, se aborda el trabajo desplegado por las dos centrales obreras de carácter nacional más representativas del movimiento obrero en el país como son la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) a partir de la forma como han

incorporado dentro de sus documentos básicos su compromiso con la educación y formación sindical de los trabajadores agremiados a sus sindicatos integrantes, así cómo que tipo de acciones se lleva acabo y cual son los resultados más significativos alcanzados por cada una de ellas.

## NOTAS

- 
- <sup>1</sup> Freire, Paulo. *Pedagogía del oprimido*. Editorial Siglo XXI, 20ª edición. México. 1978. Pág. 85.
- <sup>2</sup> *Ibidem* pág. 86
- <sup>3</sup> *Ibidem*, pág. 90
- <sup>4</sup> V. I. Lenin, ¿Qué Hacer?, en Sánchez Vázquez Adolfo. *Filosofía de la Praxis*. Teoría y Praxis. N° 55. Editorial Grijalbo. Segunda edición. México. 1980. Pág. 357
- <sup>5</sup> *Ibidem*, pág. 355
- <sup>6</sup> Woldenberg, José. “Características de los estudios sobre la clase y el movimiento obrero en México: 1970 – 1978”, en *Memoria del encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero*. Tomo I. Editorial Universidad de Puebla. México, 1984
- <sup>7</sup> *Ibidem*. Pág. 17.
- <sup>8</sup> *Ibidem*. Pág. 18
- <sup>9</sup> *Ibidem*. Pág. 31
- <sup>10</sup> *Ibidem*. Pág. 32
- <sup>11</sup> *Ibidem*. Pág. 34
- <sup>12</sup> Novelo, Victoria. “Algunas cuestiones de método para el estudio de la clase obrera”, en *Memorias del encuentro sobre historia del movimiento obrero*, Tomo I Editorial Universidad de Puebla. México. 1984.
- <sup>13</sup> *Ibidem*. Pág. 50.
- <sup>14</sup> *Ibidem*. Pág. 51.
- <sup>15</sup> *Ibidem*. Pág. 52.
- <sup>16</sup> *Ibidem*. Pág. 55.
- <sup>17</sup> *Ibidem*. Pág. 56.

**CAPITULO PRIMERO.**  
**LA LEGISLACIÓN NACIONAL Y LA FORMACIÓN SINDICAL**

**1. La Legislación Nacional**

En toda formación social surge el Estado cuya misión es la de organizar el régimen político y jurídico que permita la coexistencia y las relaciones entre los distintos sectores de la sociedad. El marco jurídico, la legislación nacional, regula todos los aspectos de la vida individual y colectiva, el derecho a la educación, al trabajo, a la asociación colectiva, entre otros; la legislación nacional garantiza el derecho a la educación, al trabajo y a la asociación colectiva. La formación sindical por sus características contiene elementos que involucran parte de estos preceptos jurídicos; educativos, porque forma parte de un proceso de enseñanza – aprendizaje; de trabajo, porque como trabajador adquiere ciertos derechos y colectivos porque son sus agrupaciones las que servirán para alcanzar tales derechos, de tal manera que resulta indispensable explorar qué lineamientos contenidos en la legislación nacional, si es que los hay, se enfocan hacia la forma de regular el derecho de los trabajadores a la formación sindical, o en su caso, de no señalarlos expresamente de dónde puede derivarse una interpretación en tal sentido.

Los fundamentos jurídicos de la educación de adultos en México, parten de los principios constitucionales que se relacionan con la educación en todas sus modalidades, así como de la Ley Federal de Educación y de la Ley Nacional de Educación para Adultos.

**1.1. Artículos Constitucionales que fundamentan la educación en sus diversas modalidades.**

Siendo la formación sindical parte integrante o una modalidad que asume la educación de los individuos, encontramos dentro de la legislación nacional el primer punto de referencia sobre el derecho que tienen los trabajadores a recibir formación sindical.

Los artículos de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* que se refieren a la educación son: el artículo 3; el artículo 73 y el artículo 123.

La *Constitución* señala la finalidad que tendrá la educación al establecer que ésta "Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano"<sup>1</sup>; así como también señala que "basado en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres los fanatismo y los prejuicios"<sup>2</sup>.

Más adelante, queda establecida la competencia del Congreso de la Unión para legislar sobre la educación al señalar que el Congreso de la Unión tiene facultades para "establecer, organizar y sostener en toda la república escuelas rurales elementales, superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica; escuelas prácticas de agricultura y de minería, de artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la Nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones"<sup>3</sup>

En tal sentido, correspondería al Congreso establecer los lineamientos a través de los cuales se debería organizar el sostenimiento de escuelas o institutos concernientes a la formación sindical, más aún si revisamos lo contenido dentro de la *Constitución* en el Título Sexto, que señala los lineamientos sobre el Trabajo y la Previsión Social, que siendo el trabajo un derecho, el Congreso de la Unión expedirá Leyes sobre el trabajo y que las empresas "cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo", y que es competencia de la autoridad federal la aplicación de disposiciones sobre las "obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de la ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores"<sup>4</sup> Nos damos cuenta que también dicha obligación sobre formación sindical alcanza al ámbito de la empresa y las obligaciones patronales.

## **1.2. La Ley Federal de Educación.**

Con relación a esta Ley en sus Disposiciones Generales, señala que ha sido creada para regular "la educación que imparte el Estado,... sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios"<sup>5</sup>.

Considerando a la educación como un "medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad"<sup>6</sup>.

Esta norma jurídica es todavía más explícita sobre el derecho de los trabajadores en la educación y por ende a la formación sindical, cuando agrega que la educación, sujetándose a los principios del artículo tercero de la Constitución tiene como finalidad entre otras "Promover el desarrollo armónico de la personalidad para que se ejerzan en plenitud las capacidades humanas"<sup>7</sup>, teniendo en cuenta que el sistema educativo "tendrá una estructura que permita al educando en cualquier tiempo, incorporarse a la vida económica y social y que el trabajador pueda estudiar"<sup>8</sup>, tomando como criterio orientador para la impartición de la educación, que tanto la impartida por el Estado como "la de cualquier tipo o grado destinada a obreros o a campesinos se mantendrá por completo ajeno a cualquier doctrina religiosa y, basada en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos"<sup>9</sup>.

También señala que en la educación de cualquier tipo o grado destinada a obreros y campesinos, no podrán intervenir las corporaciones religiosas<sup>10</sup>, y que la educación deberá extenderse a quienes carezcan de ella "para contribuir a eliminar los desequilibrios económicos y sociales"<sup>11</sup>, de tal manera que la formación sindical debe ser extensible a todos los trabajadores sin importar su filiación gremial o partidista.

La formación sindical debe responder a las necesidades de los trabajadores y a sus características particulares. De acuerdo con el Sistema Educativo la educación comprende los siguientes tipos: "elemental, medio superior en sus modalidades escolar y extraescolar... además la educación especial o la de cualquier otro tipo y modalidad que se imparta de acuerdo con las necesidades educativas de la población y las características particulares de los grupos que la integran"<sup>12</sup>.

Para su funcionamiento este sistema de educación reconoce los siguientes elementos:

- I. Los educandos y los educadores;
- II. Los planes, programas y métodos educativos;
- III. Los establecimientos que imparten educación en las formas previstas en la presente Ley;

- IV. Los libros de texto, cuadernos de trabajo, material didáctico, los medios de comunicación masiva y cualquier otro que se utilice para impartir educación;
- V. los bienes y demás recursos destinados a la educación;
- VI. La organización y administración del sistema.<sup>13</sup>

Para este sistema, el fin del proceso educativo es la formación del educando, propiciando su participación activa en el proceso para lograr su desarrollo armónico<sup>14</sup>, en el cual el papel del educador se caracteriza por ser promotor, coordinador y agente directo en el proceso educativo<sup>15</sup>.

En cuanto a la función educativa que señala Ley Federal de Educación, establece:

"La función educativa comprende: Otorgar, negar o revocar autorización a los particulares para impartir educación...destinada a obreros y campesinos"<sup>16</sup>, es competencia del Poder Ejecutivo Federal "Formular...los planes y programas para la educación...Autorizar el uso del material educativo para...cualquier tipo o grado de enseñanza destinada a obreros o a campesinos"<sup>17</sup>.

Por lo que concierne a los planes y programas de estudio, apunta que "El proceso educativo se basará en los principios de libertad y responsabilidad que aseguren la armonía entre educados y educadores"<sup>18</sup>, y que el contenido de los planes y programas tenderán a que el educando:

- I. Desarrolle su capacidad de observación, análisis, interrelación y deducción;
- II. Reciba armónicamente los conocimientos teóricos y prácticos de la educación;
- III. Adquiera visión de lo general y de lo particular;
- IV. Ejercite la reflexión crítica;
- V. Acreeciente su aptitud de actualizar y mejorar los conocimientos; y
- VI. Se capacite para el trabajo socialmente útil.<sup>19</sup>

### 1.3. La Ley Nacional de Educación para Adultos\*.

Una de las particularidades de la formación sindical es que en esta modalidad de la educación, quienes participan en ella son adultos. En esta Ley se establece que la educación de adultos "forma parte del sistema educativo nacional y está destinada a los mayores de quince años que no hayan cursado o concluido estudios de primaria o secundaria es una forma de la educación extraescolar que se basa en el autodidactismo"<sup>20</sup>, aún cuando en esta definición se refiere únicamente a la primaria y la secundaria, las cuales no forman parte de la formación sindical. Más adelante, en el planteamiento de sus objetivos, podemos señalar que encontramos referencia que sí se pueden interpretar como incluyentes de la formación sindical.

Los objetivos que persigue esta forma de educación son los siguientes:

- I. Dar bases para que toda persona pueda alcanzar, como mínimo, el nivel de conocimientos y habilidades equivalentes al de la educación general básica, que comprenderá la primaria y la secundaria;
- II. Favorecer la educación continua mediante la realización de estudios de todos tipos y especialidades y de actividades de actualización, de capacitación, en y para el trabajo, y de formación profesional permanente;
- III. Fomentar el autodidactismo;
- IV. Desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando, así como su capacidad de crítica y reflexión;
- V. Elevar los niveles culturales de los sectores de población marginados para que participen en las responsabilidades y beneficios de un desarrollo compartido;
- VI. Propiciar la formación de una conciencia de solidaridad social; y
- VII. Promover el mejoramiento de la vida familiar, laboral y social.<sup>21</sup>

Posteriormente se dio origen a un organismo encargado de impulsar los programas de educación para adultos, el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), como un organismo descentralizado de la administración pública federal con el objeto de "promover, organizar e impartir educación básica para adultos"<sup>22</sup>.



Aun cuando este instituto surgió en 1981, ya en 1979 se creaba un reglamento que señalaba la obligación de las dependencias y entidades de la administración pública federal, en el sentido de que debían cumplir con el establecimiento y sostén de servicios permanentes de promoción y asesoría de educación básica para adultos<sup>23</sup>. Antes de la creación del Instituto era obligación de las dependencias y entidades de la administración pública llevar a cabo estas tareas, solo que este reglamento se refería a los mismos trabajadores de las dependencias "Tendrán derecho a recibir los servicios de educación general básica para adultos organizados por las dependencias y entidades...sus trabajadores y empleados, así como sus familiares mayores de quince años"<sup>24</sup>.

Sin embargo, este instituto en ningún caso ha llevado a cabo actividades que se pudieran identificar como parte de la formación sindical.

#### **1.4. La ley Federal del Trabajo.**

Con relación a la Ley Federal del Trabajo que es la norma jurídica que regula las relaciones de trabajo "comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución"<sup>25</sup>, podemos encontrar referencias de obligación sobre la formación sindical al señalar que son obligaciones de los patrones:

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública,

XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala

conducta; pero en estos casos será substituido por otros. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos.

Si bien haciendo un esfuerzo de interpretación sobre la legislación que se refiere a la educación he señalado que sí se pueden encontrar referencias que se relacionan con la formación sindical, éstos se van diluyendo conforme hemos revisado la legislación, de tal manera que ya dentro de la Ley Federal del Trabajo prácticamente no podemos indicar alguna referencia al respecto porque aún cuando en las fracciones anteriores especifica las obligaciones para el patrón en la materia de educación, en primer lugar, esto es algo que no se lleva a cabo, y en segundo lugar, porque siendo la Ley Federal del trabajo la norma jurídica específica que contiene toda la regulación sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, cabría esperar que incluyera cómo y de qué forma se aplicaría el derecho a la educación en formación sindical.

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título<sup>26</sup>.

Resulta útil realizar una rápida revisión de lo que la Ley Federal del Trabajo describe al respecto, por el hecho de referirse al derecho de los trabajadores a recibir educación en materia de capacitación y adiestramiento.

En el Capítulo III Bis de la misma Ley Federal del Trabajo que se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en el cual queda establecido que "todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad"<sup>27</sup>.

Asimismo, señala que quienes pretendan dedicarse a impartir capacitación o adiestramiento, ya sean personas o instituciones "deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"<sup>28</sup>; que los objetivos de la capacitación o adiestramiento deberán ser:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general mejorar las aptitudes del trabajador.<sup>29</sup>

La operación de las actividades se hará a través del funcionamiento de una comisión mixta de capacitación y adiestramiento formada con representantes de los trabajadores y el patrón cuyos objetivos serán "la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos"<sup>30</sup>.

En el caso de trabajadores que cuenten con un contrato colectivo se establece que se deberán incluir dentro de éstos "cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores"<sup>31</sup>, para tal efecto es obligación de los patrones presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado, para su aprobación o las modificaciones a los programas ya implantados<sup>32</sup>.

Pero también aún cuando no exista de por medio un contrato colectivo, es obligación de las empresas presentar para su aprobación ante la Secretaría del Trabajo los planes y programas acordados con los trabajadores, así como las bases de constitución y funcionamiento de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento<sup>33</sup>.

Acerca de los planes y programas entre otros requisitos que se deberán cumplir están "Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación"<sup>34</sup>. Sobre estos aspectos, la Secretaría del Trabajo señala los criterios que los programas tienen que considerar cuando se incluya educación para adultos como son:

IV. Los patrones y trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siempre y cuando se sujeten a los siguientes requisitos:

1. Que el programa de capacitación y adiestramiento en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, contenga además, eventos directamente destinados al logro de las finalidades que señala el artículo 153-F de la Ley Federal del trabajo a través del

perfeccionamiento, actualización y mejoría de las habilidades, conocimientos y actitudes típicas del puesto de trabajo que se trate.

2. Que el nivel educativo de alfabetización, el de primaria intensiva para adultos o el de secundaria abierta, no abarque para cada trabajador, más de seis meses el primero de ellos, ni más de dieciocho cada uno de los dos restantes, ni represente más del 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calculada en función de las horas hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

3. Que las fases del programa de capacitación y adiestramiento consistentes en alfabetización, primaria intensiva para adultos, o secundaria abierta, se impartan conforme a lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.

4. Que en relación con los niveles de alfabetización de primaria intensiva para adultos o secundaria abierta, según sea el caso, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, ejerza las funciones que le señalan los artículos 153-I, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

5. Que la Alfabetización, la primaria intensiva para adultos o la secundaria abierta, según sea el caso, se incluya en la hoja 2 reverso de la forma DC-2, columna de Programas Generales con expresión de los nombres de los asesores correspondientes y la inevitable mención de su clave de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.<sup>35</sup>

En cuanto al derecho de los trabajadores a formar sindicatos, la Ley establece el reconocimiento y libertad de coalición de los trabajadores<sup>36</sup>, de tal manera que los sindicatos que se puedan formar sean "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"<sup>37</sup>; los sindicatos tienen la facultad de redactar sus estatutos, reglamentos así como de elegir libremente a sus representantes, establecer sus actividades y programas de acción<sup>38</sup>.

Es a través de sus organizaciones sindicales como los trabajadores hacen valer su derecho a la negociación colectiva, ya que el contrato colectivo es "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer, las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."<sup>39</sup> Y dentro de los contratos colectivos se podrá pactar entre otras cosas:

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

X. Las demás estipulaciones que convengan a las partes."<sup>40</sup>

Al principio de esta sección sobre la capacitación y el adiestramiento mencioné que resultaba útil hablar de ella, ya que así como existe todo un conjunto de artículos que precisa la forma como se debe hacer efectivo este derecho de los trabajadores, es necesario que dentro de la Ley Federal del Trabajo, existiese un capítulo igual al que estamos haciendo referencia. El objetivo de la Ley es crear un ambiente dentro del cual puedan desarrollarse adecuadamente las relaciones sociales de producción entre el capital y el trabajo de tal manera que si la capacitación permite hacer más eficaz la participación del trabajador en la producción, la formación sindical hará más eficaz la participación de los sindicatos, ambas en el marco de las relaciones laborales.

## **2. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por México.**

Por otro lado existen lineamientos jurídicos de carácter internacional. Al respecto, estos son los Convenios de la O.I.T.

Los Convenios que son ratificados por cada país, en este caso México, tienen que ser incorporados a la legislación correspondiente, por lo que los convenios a los que haremos referencia se consideran como parte de la legislación laboral vigente en el país.

### **2.1. El Convenio 140**

El primer Convenio al que nos referiremos es el 140 que se conoce como "Convenio Relativo a la Licencia Pagada de Estudios"<sup>41</sup>.

Este Convenio señala:

Artículo 1. A los efectos del presente convenio, la expresión “licencia pagada de estudios” significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

Artículo 2. Cada miembro deberá formular y llevar acabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario con fines:

- a) de formación profesional a todos los niveles;
- b) de educación general, social o cívica;
- c) de educación sindical

Artículo 3. La política a que se refiere el artículo anterior deberá tener por objeto contribuir, según modalidades diferentes si fuere preciso:

- a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;
- b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de las empresas y de la comunidad;
- c) a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y
- d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanente y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

Artículo 4. Esta política deberá tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional y con las relativas a la duración del trabajo y tomar en consideración, en los casos apropiados, las variaciones estacionales en la duración o en el volumen del trabajo.

Artículo 5. La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.

Artículo 6. Las autoridades públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones u organismos dedicados a la educación o a la formación deberán aunar sus esfuerzos, según modalidades adecuadas a las condiciones y prácticas nacionales, para la

elaboración y puesta en práctica de la política destinada a fomentar la licencia pagada de estudios.

Artículo 7. La financiación de los sistemas de licencia pagada de estudios deberá efectuarse en forma regular, adecuada y de acuerdo con la práctica nacional.

Artículo 8. La licencia pagada de estudios no deberá negarse a los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Artículo 9. Cuando sea necesario, deberán establecerse disposiciones especiales sobre la licencia pagada de estudios:

a) en los casos en que categorías particulares de trabajadores, tales como los trabajadores de pequeñas empresas, los trabajadores rurales y otros que habiten en zonas aisladas, los trabajadores por turnos o los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan dificultades para ajustarse al sistema general;

b) en los casos en que categorías particulares de empresas como las empresas pequeñas o las empresas estacionales tengan dificultad para ajustarse al sistema general, en la inteligencia de que los trabajadores ocupados en estas empresas no serán privados del beneficio de la licencia pagada de estudios.

Artículo 10. Las condiciones de elegibilidad de los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios podrán variar según que la licencia pagada de estudios tenga por objeto:

- a) la formación profesional a todos los niveles;
- b) la educación general, social o cívica;
- c) la educación sindical.

Artículo 11. El periodo de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un periodo de trabajo efectivo a efecto de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional<sup>42</sup>.

Precisamente lo señalado en este convenio es a lo que me refería en líneas anteriores, la existencia de lineamientos claros como en este caso sobre la educación en materia de formación sindical. Se supone que este convenio llena el hueco en nuestra legislación

laboral, ya que al ser ratificado por México, su contenido pasa a integrarse a la legislación vigente, sin embargo como en otros muchos casos de la legislación, son normas que no se aplican y menos aún cuando no se incorporan dentro de alguna sección en la Ley.

## **2.2. El Convenio 87**

Con relación al Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación<sup>49</sup>, queda establecido que:

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6. Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limiten la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.



Artículo 8. 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio<sup>44</sup>.

### **3. El Contrato Colectivo de Trabajo.**

El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que se negocia entre el sindicato y la empresa para establecer las condiciones en que se prestará el trabajo de acuerdo a lo señalado en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo. El contrato colectivo es una fuente del derecho de los trabajadores ya que es un documento de carácter obligatorio para el patrón “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”<sup>45</sup>

Un contrato colectivo es un documento legal a través del cual los trabajadores pueden hacer valer sus derechos toda vez que existe la obligación de hacerlo por escrito y que éste surtirá efectos legales desde la fecha y hora en que se deposite el documento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje<sup>46</sup>; es una fuente de derecho de los trabajadores porque ante el incumplimiento por parte del patrón, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga para:

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia...

III. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo<sup>47</sup>

El Contrato Colectivo de Trabajo es una herramienta fundamental de los trabajadores para plantear sus intereses, hacer valer sus derechos y exigir su cumplimiento. La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 391 las disposiciones que podrá contener el contrato, como son: las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de los salarios, cláusulas sobre capacitación y adiestramiento, integración de las comisiones mixtas; sin embargo es un instrumento mucho más amplio dentro del cual los trabajadores pueden

incorporar una gran variedad de prestaciones de carácter económico y de seguridad social, que al momento de ser incorporadas al contrato se convierten en derechos, y por lo tanto exigibles en su cumplimiento. Esto es posible porque dentro del mismo artículo 391 en su última fracción queda estipulado que podrán incorporarse las demás estipulaciones que convengan a las partes.

La conciencia y comprensión que los trabajadores tienen de los alcances del contrato colectivo se refleja precisamente en el contenido de éste, así encontramos contratos tan básicos que sólo repiten lo que está señalado en la Ley Federal del Trabajo o contratos que ha logrado incorporar una buena cantidad de beneficios más allá de lo mínimo que la Ley establece, lo cual podemos atribuir entre otras cosas a que han comprendido la enorme ventaja que representa la existencia de esa última fracción del artículo 391.

Sin embargo, esta comprensión aún no se refleja hacia la necesidad de incorporar lineamientos específicos para que los trabajadores hagan valer su derecho a impulsar la formación sindical. Puedo citar contratos colectivos tan completos como es el de los trabajadores del Seguro Social o el de los trabajadores petroleros.

El Contrato colectivo del Seguro Social contiene por ejemplo un capítulo específico sobre capacitación y estudios<sup>48</sup> y su reglamento respectivo<sup>49</sup>. En el reglamento precisa la forma como los trabajadores podrán tener acceso a esta prestación, sin embargo al momento de establecer los propósitos de las becas, por ningún lado aparece la formación sindical:

Artículo 2. El otorgamiento de becas persigue los propósitos fundamentales siguientes:

- I. Elevar la cultura general, aumentar los conocimientos y mejorar el rendimiento del personal del instituto
- II. Incrementar la preparación y formar el personal técnico, profesional y especializado de acuerdo con las necesidades presentes y las que para el futuro requiera el instituto.
- III. Formar el personal directivo que la Institución requiere.
- IV. Estimular el esfuerzo, el sentido de responsabilidad y la dedicación de los trabajadores del Instituto en el desempeño de sus labores al servicio de éste.
- V. Contribuir a mejorar la atención a los derechohabientes<sup>50</sup>

La misma situación se presenta en el caso del contrato colectivo de los trabajadores petroleros. Si revisamos por ejemplo el del año 1983, cuando el contrato estaba hartamente completo, encontramos que también contienen un capítulo (XXI) sobre becas y un anexo, el número 8, que se refiere al reglamento. En el contrato se refiere que las becas “se otorgarán para las diferentes carreras existentes, en las escuelas, institutos o facultades reconocidas legalmente en el país”<sup>51</sup>, dándole preferencia a las carreras de Ingeniería en Geología, Geofísica, Petrolera, Química, Mecánica, Electrónica, etc.<sup>52</sup>

Es incuestionable el avance al incorporar prestaciones sociales para los trabajadores, que sin embargo dejan fuera aspectos sobre la formación sindical.

Estos dos ejemplos permiten ilustrar la falta de visión por parte de las organizaciones sindicales, ya que, si esta realidad se presenta con sindicatos bien organizados y con una presencia significativa en el movimiento obrero, es más evidente tal carencia en otros contratos colectivos con sindicatos más pequeños o menos organizados que no necesariamente menos fuertes en el aspecto económico como por ejemplo los contratos colectivos que administra la Unión Nacional de la Industria Alimenticia, refresquera, turística, Hotelera, Gastronómica, similares y Conexos de la República Mexicana adherida a la CROC, la cual controla la gran mayoría de los contratos colectivos de los grandes hoteles en Manzanillo, Los Cabos, Huatulco y Cancún, lo cual permite una gran capacidad en lo económico y un buen número de agremiados, pero que sin embargo sus contratos todos muy parecidos son hartamente limitados en todos los aspectos y desde luego sin ninguna referencia sobre educación y mucho menos sobre formación sindical.

## NOTAS

- 
- <sup>1</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 3º, primer párrafo.
- <sup>2</sup> *Ibidem*, artículo 3º, fracción I
- <sup>3</sup> *Ibidem*, artículo 73º, fracción XXV.
- <sup>4</sup> *Ibidem*, artículo 123, fracción XIII.
- <sup>5</sup> *Ley Federal de Educación*, Artículo 1º.
- <sup>6</sup> *Ibidem*, artículo 2º.
- <sup>7</sup> *Ibidem*, artículo 5º, fracción I
- <sup>8</sup> *Ibidem*, artículo 6º.
- <sup>9</sup> *Ibidem*, artículo 8º.
- <sup>10</sup> *Ibidem*, artículo 9º.
- <sup>11</sup> *Ibidem*, Artículo 10º.
- <sup>12</sup> *Ibidem*, artículo 15º.
- <sup>13</sup> *Ibidem*, artículo 19º.
- <sup>14</sup> *Ibidem*, artículo 20º.
- <sup>15</sup> *Ibidem*, artículo 21º.
- <sup>16</sup> *Ibidem*, artículo 24º, fracción XI.
- <sup>17</sup> *Ibidem*, artículo 25º, fracciones III y IV.
- <sup>18</sup> *Ibidem*, artículo 44º.
- <sup>19</sup> *Ibidem*, artículo 45º.
- \* publicada en el *Diario Oficial* el 31 de diciembre de 1975.
- <sup>20</sup> *Ley nacional de Educación para Adultos*, Artículo 2º.
- <sup>21</sup> *Ibidem*, artículo 4º.
- <sup>22</sup> Decreto de creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, *Diario Oficial*, 28 de Agosto de 1981, artículo 1º.
- <sup>23</sup> Reglamento para la Organización de Servicios de Educación General Básica para Adultos, 24 de diciembre de 1979.
- <sup>24</sup> *Ibidem*, artículo 3º.
- <sup>25</sup> *Ley Federal del Trabajo*, artículo 1º.
- <sup>26</sup> *Ibidem*, artículo 132º.
- <sup>27</sup> *Ibidem*, artículo 153-A.
- <sup>28</sup> *Ibidem*, artículo 153-C.
- <sup>29</sup> *Ibidem*, artículo 153-F.
- <sup>30</sup> *Ibidem*, artículo 153-I.
- <sup>31</sup> *Ibidem*, artículo 153-M.
- <sup>32</sup> *Ibidem*, artículo 153-N.
- <sup>33</sup> *Ibidem*, artículo 153-O.
- <sup>34</sup> *Ibidem*, artículo 153-Q, fracción VI.
- \* Este artículo, se refiere a que la capacitación o adiestramiento deberá efectuarse durante las horas de trabajo a menos que el patrón y trabajador convengan otro horario o que ésta sea en actividad distinta a la del trabajo desempeñado, se hará fuera de la jornada de trabajo.
- \*\* Estos artículos se refieren a las atribuciones y obligaciones de las Comisiones Mixtas.
- <sup>35</sup> *Diario Oficial*, Oficio que establece los criterios y formatos para la presentación y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, 2 de Agosto de 1984, fracción IV.
- <sup>36</sup> *Ley Federal del Trabajo*, artículo 354
- <sup>37</sup> *Ibidem*, artículo 356.
- <sup>38</sup> *Ibidem*, artículo 359.
- <sup>39</sup> *Ibidem*, artículo 386.
- <sup>40</sup> *Ibidem*, artículo 391.
- <sup>41</sup> Este convenio entro en vigor el 23 de septiembre de 1976 y fue ratificado por México en febrero de 1978.
- <sup>42</sup> *Convenios de la OIT ratificados por México*, STPS/OIT, México, 1984, pp 301-303.

- 
- <sup>43</sup> Este convenio entró en vigor el 4 de julio de 1950 y fue ratificado por México en abril de 1951.
- <sup>44</sup> *Convenios de la OIT ratificados por México*, STPS/OIT, México, 1984, pp 150,151.
- <sup>45</sup> *Ley Federal del Trabajo*, artículo 387.
- <sup>46</sup> *Ibidem*, artículo 390
- <sup>47</sup> *Ibidem*, artículo 450
- <sup>48</sup> Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. *Contrato Colectivo de Trabajo 1995 - 1997*  
Capítulo XV
- <sup>49</sup> *Ibidem*. "Reglamento de becas para la capacitación de los trabajadores del Seguro Social"
- <sup>50</sup> *Ibidem*, artículo 2
- <sup>51</sup> Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. *Contrato Colectivo de Trabajo 1983 - 1985*, artículo 182
- <sup>52</sup> *Ibidem*. "Reglamento para el funcionamiento de las Becas y para determinar los derechos de los becarios de acuerdo con lo que establece la cláusula No. 182 del Contrato Colectivo de Trabajo", artículo 4.

## CAPITULO SEGUNDO. INTITUCIONES VINCULADAS A LA FORMACIÓN SINDICAL.

### 2.1. La Organización Internacional del Trabajo.

Cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante la conferencia de paz celebrada en París en 1919, era la primera institución internacional de la historia en que participaban los trabajadores, los empleadores y los gobiernos para examinar en el plano mundial los problemas del trabajo.

La OIT se forma de tres partes principales: La Conferencia General, El Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo<sup>1</sup>. Así pues cada país está representado en la Conferencia General, a la que también se le da el nombre de Conferencia Internacional del Trabajo y que es el brazo legislativo de la Organización por cuatro delegados: dos representantes del gobierno, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores. En el Consejo de Administración se estableció la misma proporción dos representantes del gobierno, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores y, el Consejo se formó con doce delegados gubernamentales, seis delegados empleadores y seis delegados de los trabajadores<sup>2</sup>.

La Tarea principal de la Conferencia es la elaboración y la adopción de las normas internacionales de orden social y laboral y sobre derechos humanos que luego se someten a la ratificación de los Estados Miembros. Estas normas revisten la forma de convenios internacionales, pero también pueden ser incorporados en el tipo de instrumento internacional mucho más flexible denominado recomendación.<sup>3</sup>

Cabe señalar que un convenio es un tratado obligatorio para la nación que lo ratifica y sus disposiciones deben ser incorporadas en las leyes de la nación o, aplicadas por cualquier otro procedimiento; mientras que una recomendación, como su nombre lo indica, no tiene que ser forzosamente incorporada en una ley.

El Consejo de Administración viene a ser el centro en que convergen todas las actividades en el vasto programa de la OIT. Situado entre la Conferencia y la Oficina ejerce una fuerte influencia sobre la una y sobre la otra. Como su principal tarea, es la de velar

porque las decisiones de la Conferencia se lleven a la práctica, tiene que vigilar constantemente las actividades de la Oficina "Por una parte establece el orden del día de cada reunión de la Conferencia y decide las medidas que se han de tomar en lo relacionado con las resoluciones por ella aprobadas. Además se mantienen al tanto de las medidas de aplicación de los convenios y las recomendaciones aprobados por la Conferencia que van tomando los Estados Miembros. Por otra parte designa al Director General de la Oficina y examina detenidamente el presupuesto que éste presenta y las previsiones presupuestarias que cada año se someten a la Conferencia para su adopción, lo cual significa que estudia detenidamente cada partida de gastos"<sup>4</sup>.

Las principales funciones de la Oficina Internacional del Trabajo, considerada la secretaría permanente de la Organización, se podrían resumir de la siguiente manera:

- \* asegurar la documentación Técnica, la organización material y los servicios de la secretaría de la Conferencia General, del Consejo de Administración y de sus comisiones y comités, así como de las otras reuniones y conferencias diversas;
- \* realizar encuestas, investigaciones y estudios; aplicar y publicar los resultados de los mismos; reunir y difundir todas las informaciones obtenidas en las esferas de la competencia de la OIT;
- \* preparar la elaboración y promover la aplicación efectiva de las normas internacionales de trabajo;
- \* llevar a la práctica, en colaboración directa con las autoridades nacionales interesadas y otros organismos los programas de cooperación técnica<sup>5</sup>.

Así mismo, en 1960 a una propuesta del Director General de "crear una institución de altos estudios sociales en Ginebra, que constituiría el punto central del impulso y una fuente de nuevas ideas para la labor mundial de educación de la OIT los propósitos de este centro serían mejorar la capacidad para comprender y abordar los problemas sociales, incluidas especialmente las relaciones obrero-patronales"<sup>6</sup>, se estableció el Instituto Internacional de Estudios Laborales, la finalidad del instituto es "promover en todos los países una mayor comprensión de los problemas laborales y de los métodos para su solución. Para alcanzar este objetivo, el Instituto da facilidades de educación, fomenta y realiza estudios sobre cuestiones laborales y divulga información"<sup>7</sup>.

En la declaración de Filadelfia<sup>8</sup>, relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, señala en su tercera sección que "La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo programas que permitan:

...

j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales"<sup>9</sup>.

La OIT desde su fundación señaló la necesidad de atender la educación de los trabajadores como una modalidad más de la educación en general a la cual denominó "educación obrera", diseñó el establecimiento de un programa el cual debería estar enfocado a proporcionar:

- asesoría
- formación de instructores de educación obrera
- becas de estudio a responsables nacionales de formación sindical
- preparación y publicación de material didáctico y manuales de educación obrera
- folletos, revistas, películas
- cursos o ciclos de estudio
- envío de especialistas<sup>10</sup>

Estas actividades o ayuda que la OIT proporciona se da bajo las siguientes características:

- a) es suministrada a solicitud de las organizaciones sindicales o de las instituciones creadas en colaboración con ellas;
- b) tiende a complementar y a estimular los propios esfuerzos de las propias organizaciones interesadas;
- c) no se concibe sino en el caso de que las condiciones existentes en el país permitan realizar una labor útil, siendo la libertad sindical la más importante de esas condiciones<sup>11</sup>.

La OIT desarrolla una amplia labor de difusión en todo el mundo a través de una gran variedad de publicaciones dentro de las cuales se incluye: monografías, estudios comparativos internacionales, manuales, repertorio de recomendaciones prácticas e informes de conferencias y reuniones, así como publicaciones periódicas, material didáctico y audiovisual, microfichas y diskettes<sup>12</sup>.



Dentro de éstas publicaciones existe una sección específica, dedicada a manuales de educación obrera y que contiene: las condiciones y el medio ambiente de trabajo; la educación obrera y sus técnicas; estructura y funciones de las organizaciones de trabajadores rurales; la inspección del trabajo; introducción a la economía; introducción a los servicios del empleo; libertad sindical; la lucha contra la discriminación en el trabajo; las negociaciones colectivas; las normas internacionales del trabajo; los salarios; servicios especiales de las organizaciones de trabajadores rurales; los sindicatos y la OIT; los trabajadores y el medio ambiente<sup>13</sup>.

Además de que publica una revista periódica (cuatro números por año) desde el año de 1978, llamada Educación Obrera, la cual tiene como objetivo "la promoción de la labor educativa de las organizaciones sindicales y otras instituciones de educación obrera. Actualidades laborales, derechos sindicales, actividades de la OIT, metodología, documentos de base y comentarios de libros"<sup>14</sup>.

### **2.1.1. La Educación Obrera.**

Para la OIT, las finalidades inmediatas que persigue la educación obrera son cuatro:

- I. Ante todo, dotar a sus estudiantes de mayor capacidad para manejar los medios e instrumentos de estudio y de acción social, es decir, enseñarles a estudiar y asimilar lo estudiado dándoles ciertos conocimientos básicos.
- II. Despertar e intensificar su interés por el sindicalismo, lo que es una parte esencial de la obra de infundirles entusiasmo por las finalidades básicas de la educación obrera.
- III. Progresar por ese camino gracias a una instrucción que sirva expresamente para dar a los trabajadores un conocimiento más profundo y más claro de los problemas laborales, y entre ellos los de índole política, económica y social.
- IV. A los mismos efectos, aplicar programas de formación que preparen a los sindicalistas (tanto a dirigentes como afiliados dinámicos) para funciones de responsabilidad<sup>15</sup>

En cuanto al campo de la educación obrera, según la OIT, se distingue de la educación de adultos en general ya que mientras que la educación de adultos tiene como

objeto ampliar los conocimientos generales del trabajador considerado como individuo miembro de la colectividad, la educación obrera tiene por objeto al trabajador como tal, afin de mejorar su comprensión de los problemas que inevitablemente tiene que abordar, junto con sus compañeros de trabajo<sup>16</sup>.

La educación obrera es parte de la educación de adultos y por tanto lleva en sí elementos de ésta; la OIT ejemplifica de la siguiente manera la relación que existe entre ambas:<sup>17</sup>

La OIT clasifica en cuatro grandes rubros a la educación de adultos que es de donde se alimenta la educación obrera y la formación de dirigentes sindicales, estos rubros son:

1. Enseñanza de conocimientos básicos
2. Formación profesional y técnica
3. Instrucción social y económica
4. Instrucción cultural y científica

Las características que tienen estas cuatro áreas, de acuerdo con la OIT, son las siguientes:

La enseñanza de conocimientos básicos se refiere a la alfabetización y educación fundamental, ya que si bien es tarea del Estado la educación básica, los sindicatos también tienen responsabilidad en este campo por lo que debe ser parte de la educación obrera, sobre todo si tomamos en cuenta que en muchos países como en México existe un gran número de personas analfabetas y si a esto le agregamos a quienes se consideran como funcionalmente analfabetas, vemos que estos niveles de instrucción se necesitan dentro de la educación obrera fundamental.

En cuanto a la formación profesional y técnica, ésta debe formar parte de la educación obrera porque así puede corresponder exactamente a las necesidades de los trabajadores, además de utilizar los conocimientos de los afiliados a los sindicatos, de tal manera que se aumente la capacidad de defensa mediante los conocimientos ante la evaluación de tareas, estudios del trabajo, niveles de productividad, aspectos técnicos de la producción, métodos de reducción de costos, organización del trabajo, etc., rompiendo el esquema de que la capacitación se concibe exclusivamente en función de la producción.

Dentro de la instrucción social y económica, se comprende no sólo elementos que se refieren al trabajo y al sindicalismo sino cuestiones más generales del hombre que vive en

sociedad, que se encamine a la obtención de nuevos contenidos, ya que la OIT comparte el criterio expresado por el director adjunto de la OIT en el sentido de que "el sindicalismo... debe comenzar a incluir entre sus aspiraciones la armonización de las exigencias sindicales inmediatas con la creación de bases sólidas para el progreso social, dentro de una economía estable y un crecimiento económico dinámico... tiene que contribuir a una política económica que proteja sus ingresos, en forma de salarios, seguridad social y otras prestaciones, contra la inflación... el sindicalismo debe preocuparse actualmente... por el problema cada vez más grave del crecimiento y desarrollo económico"<sup>18</sup>, por lo que la educación social y económica debe ser parte en todo programa de la educación obrera.

La instrucción cultural y científica persigue la finalidad de formar un trabajador despierto e inteligente, que comprenda que su trabajo no es un fin en sí mismo, abarcando arte teatral, radio, juegos y deportes, música, etc. Y aunque incluye la educación científica en este apartado, no establece los parámetros para dicha clasificación ya que como señala son pocos los sindicatos que se dedican a este tipo de educación<sup>19</sup>.

Por otro lado aunque se puede suponer que las cuatro categorías son de igual importancia tanto en la educación de adultos como en la educación obrera, el grado exacto, dice la OIT, de preferencia que dan los educadores a los diferentes temas varía según los lugares y el momento. Ahora bien, de manera más específica ubicando sólo a la educación obrera, la OIT establece que las cuatro finalidades de ésta son:

- I. Dar conocimientos básicos, por ejemplo, enseñar a reunir, seleccionar y exponer datos e ideas.
- II. Despertar el interés por el sindicalismo y reforzar la lealtad sindical (para estudiar después más a fondo los sindicatos, cooperativas y demás organizaciones obreras).
- III. Situar los problemas laborales en la perspectiva social y económica más amplia en que se plantean.
- IV. Preparar a los trabajadores para funciones de responsabilidad (como auxiliares de la educación obrera como dirigentes sindicales, como expertos obreros, como líderes en el movimiento cooperativista, etc.)<sup>20</sup>.

Más adelante establece cuales deben ser las normas generales para impulsar un programa ideal de educación obrera y son que:

- \* Debe servir, para alcanzar la meta final de la acción social provechosa efectuada por los trabajadores.
- \* Debe servir también para alcanzar las finalidades inmediatas propias del educando de que se trate.
- \* Debe encauzar y reforzar los intereses de los educandos.
- \* Debe corresponder a la capacidad de los educandos en el momento de que se trate y sacar partido de su experiencia.
- \* Debe desarrollar las capacidades latentes de los educandos graduándoles cuidadosamente el trabajo.
- \* Debe dar cuanta oportunidad haya, gracias a la práctica del trabajo, para ampliar los conocimientos básicos y adquirir confianza en sí mismo.
- \* No debe ser un compendio de datos e informaciones sino dejar tiempo para comentar, ejercitarse.
- Debe terminar con una verificación sencilla del acierto del programa y como preparativo del siguiente.<sup>21</sup>

### **2.1.2. La Participación de la OIT en México**

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con una oficina regional que abarca a los países de México, Cuba, Haití y República Dominicana, con sede en la Ciudad de México.

El trabajo que la OIT realiza en México, es básicamente a través de dar apoyo técnico, principalmente mediante la cooperación con las instituciones de gobierno, de carácter privado y social, de tal manera que actualmente las actividades de cooperación técnica se han extendido y constituyen más de la mitad de su obra, además también participa en la organización y desarrollo de eventos específicos de divulgación. Cuenta también en esta sede, con una biblioteca en la cual se puede realizar: consulta a banco de datos, consulta de documentación bibliográfica, préstamos ínter bibliotecarios, venta de publicaciones, consulta a la red de internet y a la página de la OIT, además de estar integrando la página de internet de la OIT en México.

Dentro de las actividades realizadas por la OIT en México podemos destacar las siguientes:

En el año de 1990, dentro del contexto de la innovación tecnológica la OIT y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social plantearon la realización de un proyecto denominado “Metodología para la Identificación de Necesidades de Capacitación en un contexto de Innovación Tecnológica”, el proyecto pretendía contribuir al desarrollo de una metodología de apoyo integral a la empresa, para que, desde su diseño establezca el marco sistemático para un mejoramiento de los niveles de calidad y productividad y mejores condiciones de trabajo.

Esto mediante la creación de manuales que permitan a las empresas visualizarse en el entorno del cambio tecnológico y del mercado, con la finalidad de definir estrategias para construir las ventajas competitivas que requieran; básicamente los usuarios de estos materiales han sido los consultores del programa “Calidad Integral y Modernización” (CIMO), desarrollado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante las Unidades Promotoras de Capacitación<sup>22</sup>.

Durante el período de 1992 a 1994 llevó acabo una investigación con empresarios y sindicalistas, sobre las estrategias de productividad de los establecimientos y su articulación con las políticas de recursos humanos, en el marco del proyecto “Cambio Tecnológico y Mercado de Trabajo”.

La investigación se realizó en la industria metalmecánica y alimenticia en empresas del área metropolitana de la ciudad de Monterrey Nuevo León. Como instrumento de investigación, en el caso de los empresarios, se utilizó el cuestionario “Estrategias de Competitividad Productiva y Recursos Humanos”; en el caso de los sindicalistas se realizó un taller de investigación sobre “Innovación en la Empresa y Dinámica de Negociación” y un tercer instrumento para ambos, que fueron estudios de caso al nivel de establecimiento<sup>23</sup>.

Para 1994, año en que la OIT celebró su 75° aniversario, realizó múltiples actividades. En el marco de la modernización del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET) de México, en el mes de marzo, fue suscrito un Convenio de Cooperación entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Organización Internacional del Trabajo para diseñar y poner en operación sistemas que permitieran

flexibilizar la oferta del SNET, para responder oportuna y eficazmente a la demanda de recursos humanos calificados.

Entre sus objetivos estaba diseñar y aplicar una metodología para interpretar información del mercado de trabajo que permitiera planificar y flexibilizar la oferta de información y orientación ocupacional dirigido a postulantes de los cursos y carreras de capacitación y educación tecnológicas<sup>24</sup>.

Dentro de este mismo marco de su 75º aniversario, la OIT realizó el Seminario “El Mundo del Trabajo; Políticas y Programas de Publicaciones” impartido por funcionarios del Servicio de Publicaciones de la sede en Ginebra Suiza.

El evento se realizó el 15 de abril en la sede de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), contando con la participación de representantes de los sectores gubernamental, trabajadores y empleadores, así como de investigadores, académicos, bibliotecarios, consultores especializados, medios de comunicación y público interesado en el análisis de la información socio-laboral.

El objetivo del seminario fue dar a conocer la política y programa de publicaciones de la OIT, a la luz del análisis fundado y autorizado de los problemas sociales y laborales del mundo, como un medio eficaz de apoyar a los mandantes tripartitos de la OIT en la preparación de sus propias posiciones políticas y sociales. Asimismo, el lunes 18 de abril en la ciudad de Monterrey se llevó a cabo el seminario “Importancia de la Información Laboral ante la Globalización” con el mismo objetivo que el anterior evento<sup>25</sup>

En el mismo mes de abril el día 18 se llevó a cabo una ceremonia conmemorativa en la residencia oficial de los pinos con la presencia del presidente Carlos Salinas de Gortari, el Director Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y con los representantes de más alto nivel de los tres sectores: gobierno, trabajadores y empleadores, así como del sector campesino. En esta ceremonia se firmó el “Acuerdo Institucional para la Concertación de Acciones entre la OIT y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”<sup>26</sup>.

También se llevó a cabo el seminario “Las maquiladoras en México: su desarrollo presente y futuro” organizado por el Instituto de Estudios Laborales de la OIT en Ginebra y el Colegio de la Frontera Norte en Tijuana, del 23 al 25 de Mayo, con la intención de abordar la problemática de las maquiladoras en el contexto de la Globalización económica

y la competencia internacional, su organización industrial y económica interna, las condiciones de empleo y de trabajo y su relación con el desarrollo social y el medio ambiente<sup>27</sup>.

Durante 1995 la OIT en México emprendió diversas actividades orientadas a que las empresas y los sindicatos tengan visión y las herramientas para potenciar al recurso humano en las estrategias encaminadas a la mejora de la productividad y las condiciones de trabajo, de tal manera, que las actividades de asistencia técnica desarrolladas fueron:

1. Alianza estratégica en capacitación y asistencia técnica a gerentes y dirigentes sindicales de un comité de empresas trabajando en calidad total en Toluca Estado de México.
2. Capacitación por objetivos de productividad. Se realizó en un ingenio azucarero y consistió en la aplicación de una experiencia piloto para medir y mejorar la productividad y necesidades de capacitación, con la participación de la empresa y el sindicato.
3. Competencias Laborales. Consistió en una colaboración con el programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO-STPS) y con el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Con CIMO se realizó una experiencia piloto de identificación de competencias laborales en empresas utilizando y adaptando instrumentos como "Metodología de la Visualización" (generado en el marco del proyecto OIT-CIMO-STPS) y de Captación de información sobre trayectorias de innovación.
4. Diplomado en Dirección Estratégica de las Relaciones Laborales, organizado en conjunto con la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales (AMERI) y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), dirigido a encargados del área de recursos humanos y dirigentes sindicales.
5. Productividad y Recursos Humanos, en conjunto con universidades de México, para difundir la metodología y los resultados de la investigación del proyecto Cambio Tecnológico y Mercado de Trabajo.
6. Productividad y Participación Sindical. Actividades en colaboración con la CTM encaminadas a la formación de dirigentes sindicales en materia de productividad, además de la preparación de material didáctico dirigido a dirigentes sindicales sobre aspectos de capacitación en las empresas<sup>28</sup>.

Asimismo, el 22 de Agosto de 1995 en la Ciudad de México el INEGI y la OIT firmaron un Acuerdo de Cooperación Interinstitucional lo que permitió a la OIT acceso a la información que genera el INEGI, además de comprometerse a generar un intercambio bibliográfico, de publicaciones e investigaciones a fin de fomentar y propiciar un mayor uso de la información estadística y documental que ambas instituciones producen<sup>29</sup>.

Para el año de 1996 la OIT realizó el “Seminario Taller Estrategia Sindical ante la Capacitación” realizado en Guanajuato del 8 al 12 de Junio. El seminario reunió a 38 dirigentes sindicales del Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), de la Federación de Sindicatos Independientes (FSI), de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), del Frente Autentico del Trabajo (FAT), del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), entre otros. En este seminario se analizó la trayectoria de innovación en las empresas, trayecto de innovación y recursos humanos, alcances y límites de la capacitación y el reto de las competencias y la práctica de negociación y estrategia sindical ante la capacitación<sup>30</sup>.

También en el marco de la “Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer” celebrada en China en 1995, la OIT en México organizó un taller tripartito de alto nivel sobre “Políticas de Igualdad de Oportunidades y de Trato en Materia de Empleo y Ocupación”, los días 19 y 20 de Septiembre de 1996 en la Unidad de Congresos del Centro Médico Nacional Siglo XXI, donde analizaron entre otros aspectos, las alternativas para mejorar el acceso de las mujeres al empleo; el componente de género en los programas de empleo existentes; los resultados obtenidos y las recomendaciones para el futuro<sup>31</sup>.

## **2.2. La Fundación Friedrich Ebert Stiftung.<sup>32</sup>**

Una de las organizaciones privadas que en México ha desarrollado un interesante trabajo en el ámbito de la formación sindical es sin duda alguna la Fundación Friedrich Ebert Stiftung la cual es la primera organización de este tipo que en el país ha enfocado sus esfuerzos al trabajo con las organizaciones sindicales y los trabajadores en actividades estrechamente relacionadas con sus necesidades sindicales.



### **2.2.1. Orígenes y Objetivos.**

La fundación tiene su origen en Alemania, fue creada el 15 de abril de 1925 y lleva el nombre del primer presidente alemán de tendencia socialdemócrata (1919-1925), de acuerdo al sistema parlamentario en Alemania los partidos políticos con la representación mayoritaria en el parlamento tienen la opción de disponer de recursos gubernamentales para la creación de una fundación, de tal manera que esta fundación trabaja básicamente con recursos financieros del gobierno.

El objetivo fundamental de la fundación es la formación política y social de los trabajadores, perfeccionando y consolidando la participación social y democrática con igualdad de derechos en los procesos políticos para mejorar la capacidad de las instituciones democráticas, las ideas señaladas forman parte de los principios de la social democracia, la cual plantea una reforma de la sociedad a través de la libertad, justicia y solidaridad que en una mayor amplitud implicaría fomentar el entendimiento y la cooperación entre los pueblos.

Traducir estos objetivos al nivel de los trabajadores y sus organizaciones significa promover y desarrollar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, que los dirigentes se conviertan en multiplicadores y facilitadores de tales procesos al interior de sus organizaciones para que estas a su vez se desarrollen en el contexto social a la luz de los procesos democráticos.

En otras palabras se trata de profesionalizar la actividad sindical, conocer el fin último de cada cartera del comité ejecutivo, conocer y diseñar estrategias de negociación.

### **2.2.2. Tareas.**

Considerando la variedad de factores y de grupos sociales que determinan su trabajo la Fundación Friedrich Ebert se entiende a sí misma como una institución cultural. En todas sus actividades cultiva la tradición del movimiento obrero con el espíritu del socialismo democrático y promueve su desarrollo. Su trabajo se concentra esencialmente en

desarrollar las siguientes áreas dentro de la República Federal de Alemania y en el extranjero:

- \* Formación Política y Social
- \* Investigación aplicada a la realidad sociopolítica y asesoría científica y práctica
- \* Fomento de cooperativas, organizaciones de autoayuda y empresas de interés social
- \* Iniciativas a favor del entendimiento internacional
- \* Protección al medio ambiente
- \* Fomento de estudiantes altamente calificados

### **2.2.3. Cooperación Internacional.**

Numerosas oficinas de la Fundación Friedrich Ebert cooperan en 60 países de África, Asia, América Latina, mundo árabe, Mediterráneo y Estados Unidos de América y coordinan el trabajo práctico, ejecutan programas propios y sirven de enlace entre la Fundación y las organizaciones colaboradoras y/o con organizaciones internacionales.

La FES colabora estrechamente con organismos especiales de las Naciones Unidas, como la UNESCO, OIT, FAO, y otros organismos internacionales, por ejemplo Internacional Socialista, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Secretariados Profesionales Internacionales y otras instituciones democráticas. Además, la Fundación mantiene relaciones permanentes con asociaciones internacionales y organizaciones de la comunicación masiva. Las más importantes actividades internacionales de la Fundación se desarrollan en las regiones del Mediterráneo, Este y Sur de África, estados de la ASEAN y América Latina.

En América Latina la FES, está colaborando en la actualidad a solicitud de instituciones de carácter estatal, paraestatal o privado en los siguientes países: República Dominicana, Jamaica, Trinidad y Tobago, Barbados, México, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Uruguay, Argentina, Chile y Bolivia.

#### **2.2.4.Cooperación en México.**

Las actividades de la Fundación se iniciaron en México hace treinta años con una oficina, la cual en sus inicios no tenía el carácter de representación. Fue hasta el año de 1974 cuando comenzó a realizar actividades en el campo de la formación sindical en conjunto con el Congreso del Trabajo y el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo; llevándose a cabo en 1975 el primer curso en esta materia.

El trabajo que la Fundación realiza en México está enfocado principalmente a realizar eventos educativos directamente con las organizaciones sindicales, el cual se lleva a cabo mediante una concertación y negociación para determinar los contenidos a desarrollar durante los eventos, sin embargo estos contenidos deberán estar relacionados con alguno de los siguientes rubros:

- 1) Organización Sindical
- 2) Relaciones Laborales
- 3) Tendencias del Mundo del Trabajo
- 4) Liderazgo Femenino Sindical
- 5) Actualización de Formadores Sindicales.

Hasta hace diez años aproximadamente, la Fundación aportaba todos los recursos necesarios para la realización de los eventos educativos que promocionaba, sin embargo también ha sufrido reajustes tanto financieros como de recursos humanos. Por este motivo, de 28 personas que trabajaban para la Fundación actualmente sólo lo hacen seis; en el aspecto financiero la Fundación ha visto disminuida su capacidad, por lo cual ha sido obligada a solicitar la cooperación de las organizaciones con las cuales va a trabajar.

En cuanto a los recursos humanos, la Fundación no cuenta con instructores ni especialistas propios, por lo cual todos sus eventos los lleva a cabo por medio de la contratación, según las necesidades y contenidos de los temas abordados en sus eventos educativos.

Por otro lado, en cuanto a los requisitos que la Fundación establece para la realización y participación de las organizaciones sindicales en sus actividades educativas, consisten en que los sindicatos deben garantizar la participación de un mínimo de treinta trabajadores, de preferencia éstos deberán desempeñar algún puesto dentro del comité ejecutivo. En cuanto al tipo de sindicatos con los cuales trabaja, la Fundación se declara

plural y abierta, de tal suerte que no existe ninguna restricción sobre la tendencia, filiación política o central obrera a la cual deban seguir o pertenecer los sindicatos participantes.

Resulta importante resaltar el trabajo que la Fundación ha realizado. En primer lugar porque es una de las primeras instituciones que ha desarrollado una actividad en el área de formación sindical durante tanto tiempo; en segundo lugar porque ha permitido con su trabajo que un gran número de trabajadores tengan acceso a eventos educativos sobre formación sindical. Esto último lo avala el hecho de que en el ambiente de las organizaciones sindicales es ampliamente reconocida su labor lo cual le ha permitido establecer relaciones con las principales organizaciones de trabajadores en México, como son: el Congreso del trabajo (CT), la Confederación de Trabajadores de México (CTM), con la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), con la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), con el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), con la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), con la Federación Nacional de Sindicatos de Bienes y Servicios (FENASIB), también mantiene vínculos con sindicatos nacionales, tales como el Sindicato Independiente de la Volkswagen, el Sindicato de la Ford, el Sindicato de la Industria Nuclear. Además, establece convenios con instituciones educativas y de investigación, tales como la Universidad Autónoma Metropolitana, la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Pedagógica Nacional y el Colegio de la Frontera Norte.

A pesar del trabajo importante que ha desarrollado durante su estancia en México, resulta contradictorio el hecho de que no existan registros o estadísticas que den cuenta del trabajo realizado, si bien a lo largo de cada año la Fundación lleva acabo eventos de diversa naturaleza, como son cursos, seminarios, conferencias, financiamiento y presentación de investigaciones, etc. En conjunto estas diversas actividades, según lo señalado por el Lic. Carlos García, hacen un promedio de 90 eventos al año. Sorprende que de dichas actividades no haya sido posible haber obtenido información pues como el mismo responsable del área lo señaló no se realiza en la Fundación un trabajo de sistematización ni registro estadístico de los datos generados de sus actividades. Por tanto, esta fuera de nuestro alcance profundizar más sobre su papel en el ámbito de la formación sindical.

## NOTAS

- <sup>1</sup> OIT, *El Mundo del Trabajo ante la Nueva Era*, OIT., Ginebra Suiza, 1965, pág. 45
- <sup>2</sup> *Ibidem*, pág. 43.
- <sup>3</sup> *Ibidem*, pág. 53
- <sup>4</sup> *Ibidem*, pág. 62
- <sup>5</sup> OIT, *La OIT al Servicio del Progreso Social*, OIT, Ginebra Suiza, 1969, Pág. 101.
- <sup>6</sup> *Ibidem*, pág. 109
- <sup>7</sup> *Ibidem*, pág. 111
- <sup>8</sup> Así se le llama a la Vigésimo Sexta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que se llevó a cabo en Filadelfia E.U. el 10 de Mayo de 1944
- <sup>9</sup> OIT, *La OIT al Servicio del Progreso Social*, OIT, Ginebra Suiza, 1969, pag.242
- <sup>10</sup> *Ibidem*, pág. 218
- <sup>11</sup> *Ibidem*, pág. 219
- <sup>12</sup> OIT, *Catálogo de Publicaciones de la OIT.*, OIT, Ginebra Suiza, 1994, pág. 1
- <sup>13</sup> *Ibidem*, pág. 34
- <sup>14</sup> *Ibidem*, pág. 124
- <sup>15</sup> OIT, *La Educación Obrera y sus Técnicas*, OIT, Ginebra Suiza, 1975, pág. 12
- <sup>16</sup> *Ibidem*, pág. 15
- <sup>17</sup> *Ibidem*, pág. 16
- <sup>18</sup> *Ibidem*, pág. 20
- <sup>19</sup> *Ibidem*, pág. 21
- <sup>20</sup> *Ibidem*, pág. 27
- <sup>21</sup> *Ibidem*, pág. 37
- <sup>22</sup> OIT, *El Informante*, boletín de información de la OIT en México, año 1 número 3. México D.F, Noviembre de 1994, pág. 7.
- <sup>23</sup> *Ibidem*, pág. 6
- <sup>24</sup> *Ibidem*, pág. 4
- <sup>25</sup> OIT, *El Informante*, boletín de información de la OIT en México, año 1 número1, México D.F. Junio de 1994, pág. 2.
- <sup>26</sup> *Ibidem*, Pág. 6
- <sup>27</sup> *Ibidem*, pág. 8
- <sup>28</sup> OIT, *el Informante*, Boletín de información de la OIT en México, año 3 número 1, México D.F., Febrero de 1996, pág. 4 a 6.
- <sup>30</sup> OIT, *El Informante*, boletín de información de la OIT en México, año 2 número3, México D.F. Septiembre de 1995, pág.4
- <sup>30</sup> OIT, *El Informante*” boletín de información de la OIT en México, año 3 número3, México, D.F., Agosto de 1996, pág. 7
- <sup>31</sup> *Ibidem*, pág. 6
- <sup>32</sup> La información recopilada sobre la fundación se obtuvo a través de una entrevista realizada al Lic. Carlos García, quien es el responsable del área de Formación Sindical de la Friedrich Ebert Stiftung en México, cargo que ha desempeñado desde hace 13 años.

## **CAPITULO TERCERO.**

### **LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

#### **3.1. Su Competencia Institucional**

La Secretaría del Trabajo es la Institución a través de la cual el Estado mexicano regula e impulsa la política laboral en el país. Es el instrumento tutelar de la clase trabajadora mediador y conciliador entre los intereses de ésta y el capital; en tal sentido su evolución se caracteriza por tratar de hacer compatible los principios del derecho social con la estructura económica.

Al igual que la formación social se modifica en su desarrollo histórico, las instituciones sufren cambios. Del incipiente Departamento del Trabajo, creado en 1911 por el gobierno de Francisco I. Madero, la Secretaría del Trabajo se ha transformado en una compleja dependencia de gobierno, dentro de la cual se han formado estructuras, algunas aún vigentes y otras ya desaparecidas, como son: las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (JFCA), el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo (CENIET), la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), el Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero (CESHMO), el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), el Consejo Nacional para Promover la Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT), la Editorial Popular de los Trabajadores (EDIPOT), el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS), el Centro Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (CENAPRO-ARMO), etc.

En el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se establecen las funciones que serán competencia de esta Secretaría, dentro de las cuales me interesa resaltar la referida en la fracción VI. En dicha Fracción se señala la responsabilidad de “promover el desarrollo de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que

para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública”<sup>1</sup>.

De tal suerte que, es en esta fracción donde encontramos el fundamento, que valida a la Secretaría su participación en las actividades como son las que nos ocupan en este trabajo: la formación sindical de los trabajadores. En las estructuras a las que me he referido encontramos precisamente al INET creado con la finalidad principalmente de dar cumplimiento a lo señalado en la fracción anterior y al cual me refiero en el siguiente punto.

### **3.2. El Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.**

Dentro de los antecedentes del Instituto se encuentran el acuerdo que México celebró con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1951, por medio del cual se daría asistencia técnica a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; posteriormente ante la firma de un nuevo acuerdo en 1955 entre México y la OIT, se creó el Instituto Técnico Administrativo del Trabajo (ITAT) para México, América Central y el Caribe.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1970, se incorporó el Artículo 525 en el cual se establece que la Secretaría organizará un Instituto del Trabajo, cuyo fin será preparar y elevar el nivel cultural del personal técnico y administrativo. Posteriormente por decreto presidencial, del 10 de julio de 1974, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del día 25 de Julio del mismo año se crea el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. En el segundo punto del decreto, se estableció que dentro de sus funciones estaría:

I. Formar y capacitar al personal técnico y administrativo de la función pública del trabajo y acrecentar su nivel profesional y coadyuvar, en este mismo sentido previo convenio, con las autoridades de las entidades federativas.

II. Promover la formación de asesores para los factores de la producción.

III: Realizar investigaciones en economía, sociología, derecho, administración,, relaciones industriales y demás disciplinas sociales vinculadas al trabajo y al bienestar social.

IV. Asesorar a las autoridades competentes en la formulación y ejecución de la política laboral y los programas respectivos.

V. Integrar un acervo de información y de documentación que facilite a las autoridades e instituciones del trabajo, el conocimiento de las principales experiencias nacionales y extranjeras en las materias mencionadas en la fracción III.

VI: Difundir, a través de publicaciones, eventos diversos y medios de comunicación, los resultados más significativos de sus trabajos de investigación, información, documentación e intercambio.

Como podemos observar, en sus inicios el Instituto se orientó a la formación de recursos humanos en el interior de la Secretaría, con la intención de proporcionar personal capacitado para atender las necesidades de la población que requiriera de los servicios ofrecidos.

Asimismo, extendía la posibilidad de que los beneficios llegaran a otros sectores de la población, al señalar en el punto siete del decreto que: “el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, previo convenio, podrá hacer extensivos sus servicios a las diversas dependencias del Gobierno Federal, especialmente las del área del bienestar social, así como a los de los gobiernos de los Estados y a las asociaciones profesionales de los trabajadores y patrones”.

El trabajo realizado a partir de lo señalado en este último punto con relación a “las asociaciones profesionales de los trabajadores”, es el que podemos identificar como las acciones que en materia de formación sindical ha realizado la Secretaría del Trabajo.

Para el cumplimiento de estas funciones, el INET contaba con los siguientes subprogramas:<sup>2</sup>

- \* Investigación Laboral
- \* Formación Sindical y Educación Cooperativa
- \* Consejo Académico de Cursos de Posgrado
- \* Formación en Relaciones Laborales
- \* Formación y Desarrollo de Personal del Sector
- \* Documentación Laboral
- \* Cooperación Técnica Internacional.

Con relación a la investigación laboral, se creó para establecer bases técnicas que permitieran la toma de decisiones, el diseño e instrumentación de las políticas y programas del sector y en respuesta a los requerimientos que en materia de investigación planteaba la



Secretaría del Trabajo y demás entidades que integraban el Sector Público del Trabajo. La Subdirección de Investigación Laboral tenía como prioritarias las siguientes áreas de estudio:

- \* Generación de empleo y niveles de ocupación
- \* Elevación de la productividad del sistema económico nacional
- \* Capacitación de la mano de obra y formación profesional
- \* Aspectos psicosociales del trabajo
- \* Cooperativismo y otras formas de organización social para el trabajo
- \* Bienestar social y distribución del ingreso.

Cada una de estas áreas pretendía el desarrollo de investigaciones de apoyo a través de estudios comparativos o programas de información documental.

De la Formación Sindical<sup>3</sup>, el INET, concibe a la educación laboral como un proceso permanente de transformación de actitudes y comportamientos de quienes habitualmente participan en la administración del trabajo, la función y propósito de la Subdirección de Educación laboral con sus Departamentos; el de Formación Laboral y el de Asistencia Técnica Sindical, se orientaban a coadyuvar con las asociaciones profesionales de trabajadores para que mediante la educación sindical contaran con asesores y dirigentes capacitados en materia laboral; además de contribuir a la formación general y especializada del personal de las instituciones y organizaciones del trabajo, preparar profesionales de alto nivel en el área laboral, actualizar y capacitar al personal técnico medio y administrativo para su mejor desarrollo personal y desempeño técnico profesional y brindar asistencia técnica sindical al movimiento obrero organizado.

En cuanto al Departamento de Asistencia Técnica Sindical sus funciones eran:

- \* Participar en las actividades de las comisiones y grupos de trabajo interinstitucionales abocados para el diseño y operación de proyectos para la formación sindical.
- \* Asesorar, a petición de parte para la organización de centros permanentes de formación sindical.
- \* Realizar estudios sobre métodos didácticos susceptibles de aplicarse en eventos de formación sindical.

- \* Elaborar proyectos de promoción de la formación sindical a través de los medios más idóneos.
- \* Promover los servicios de asesoría y capacitación que el INET ofrece a las organizaciones sindicales.
- \* Atender las solicitudes de cursos y otros eventos.

Este Instituto funcionó hasta el año de 1982, ya que con el Plan Nacional de Desarrollo 1982-1988, el sector público inició una reordenación administrativa y el sector laboral hizo lo propio. Este cambio estructural motivó que el 28 de noviembre de 1982 por decreto presidencial se fusionaran varios organismos, como fueron: la Editorial Popular de los Trabajadores (Edipol), el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo (CENIET), el Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (CEHSMO) y el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), en un nuevo organismo público descentralizado, el Instituto Nacional del Trabajo.

Sin embargo, este nuevo organismo el INT, cuando se publicó el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 4 de marzo de 1983, cambió de nombre; ahora su denominación sería Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo.

### **3.3. La Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo.**

Al inicio del periodo 1982 - 1988, las atribuciones del Sector Público Laboral sufrió una reestructuración la cual quedó formalizada mediante un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>4</sup> dando como resultado cambios sustantivos en unidades administrativas, órganos desconcentrados y entidades sectoriales, así pues se crea la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, que toma las funciones del Instituto Nacional del Trabajo.

Posteriormente en 1990, como consecuencia de las modificaciones efectuadas en el Reglamento Interior de la Secretaría<sup>5</sup>, nuevamente cambian de nombre algunas unidades

administrativas, así que la Unidad Coordinadora de Políticas Estudios y Estadísticas del Trabajo será Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo.

Con relación al tema que nos ocupa, el reglamento interior señala que serán atribuciones de la Coordinación General:

VII. Promover y elaborar estudios e investigaciones documentales sobre el comportamiento y evolución de los fenómenos laborales y sobre la participación del movimiento obrero en el desarrollo de México.

VIII. Coordinar, promover y desarrollar la creación y mantenimiento de acervos documentales sobre asuntos laborales, la prestación del servicio público de información documental y bibliográfico sobre la materia y el intercambio de información documental en los ámbitos nacional e internacional;

IX. Coordinar, promover y evaluar la publicación y difusión de estudios e investigaciones sobre asuntos laborales, manuales de acceso a los archivos documentales, reportes, estadísticas, materiales didácticos y boletines bibliográficos y hemerográficos sobre asuntos laborales, así como proponer la política laboral al respecto;

X. Coordinar, promover y evaluar la organización e impartición de cursos de capacitación en materia de sociedades cooperativas, formación sindical y trabajo social, en relación con las unidades administrativas de la Secretaría que tengan atribuciones en las materias correlativas.

Como se puede apreciar, esta Coordinación asumió las funciones que ya venía desarrollando el INET, quedando más explícito el aspecto señalado en la fracción X que se refiere a la tarea de llevar a cabo actividades en materia de formación sindical; para lo cual durante estos años, se ha instrumentado la ejecución del programa de formación sindical.

### **3.4. El Programa de Formación Sindical**

#### **3.4.1. Antecedentes.**

El Proyecto de Formación Sindical es un conjunto de acciones que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha destinado para satisfacer la demanda de los trabajadores que requieren mejorar el desempeño de sus actividades.

Las actividades de formación sindical tienen sus antecedentes en una de las funciones de lo que fue el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), órgano desconcentrado de la Secretaría. El INET tenía a su cargo el proyecto de asistencia técnica a los sindicatos mediante la impartición de cursos, el cual contó con la asesoría de expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En coordinación con el Congreso del Trabajo, se atendía a las organizaciones sindicales ubicadas en el área metropolitana de la Ciudad de México.

En 1982, se modificó la estructura orgánica de la STPS y se creó el Instituto Nacional del Trabajo (INAT), mismo que absorbió a cuatro organismos desconcentrados: CESHMO, EDIPOT, CENIET e INET.

Posteriormente, en 1983 las funciones del INAT se integraron a la estructura orgánica de la STPS en la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo (UCPEET), que en 1990 cambió su nombre al de Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo (CGPEEET), las funciones de formación sindical se fundamentaron en el artículo 11 fracción X del Reglamento Interior de la Secretaría, donde se establecía que ésta debería: coordinar, promover y evaluar la organización e impartición de cursos de capacitación en materia de sociedades cooperativas; formación sindical y trabajo social, en relación con las unidades administrativas de la Secretaría que tengan atribuciones en las materias correlativas<sup>6</sup>.

En el año de 1998, las funciones de impartir los cursos de formación sindical fueron trasladadas de manera informal, a la Dirección General de Capacitación y Productividad y a partir del mes de julio del mismo año a la Dirección General de Vinculación Social, integrante de la Subsecretaría de Previsión Social.

En el Reglamento Interior<sup>7</sup> se le asigna a esta Dirección General: generar estrategias para el desarrollo de los programas de formación sindical que le sean solicitados en las micro, pequeñas y medianas empresas, en colaboración con las unidades administrativas competentes.

El programa de formación sindical desde su inicio ha contado con un sistema de evaluación interna, que permite detectar necesidades de las organizaciones sindicales y llevar un proceso permanente de actualización de contenidos, mejora continua del servicios y vinculación activa con los sindicatos.

El programa ha sido instrumentado a través del Departamento de Formación Sindical y de la Subdirección de Formación Sindical que en un tiempo también llevó a cabo actividades similares con las sociedades cooperativas.

### **3.4.2. Objetivos y Organización de los Cursos.**

Las actividades de formación sindical en la STPS tienen en consideración las necesidades laborales de las organizaciones sindicales buscando alentar la cooperación entre los factores de la producción mediante la formación y sensibilización de cuadros sindicales que contribuyan al bienestar de los trabajadores y al éxito de la empresa, ofreciendo cursos de formación sindical a trabajadores que desempeñan funciones de dirigencia o administración dentro de las organizaciones sindicales<sup>8</sup>, de tal manera que los objetivos del Programa de cursos son:

- \* Atender la demanda de capacitación por arte de las organización sindicales.
- \* Promover el cumplimiento de la legislación laboral entre los trabajadores, así como un ambiente de trabajo seguro y productivo.
- \* Difundir los principios laborales señalados en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (derivados del Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos).
- \* Fortalecer la cooperación obrero - patronal, a fin de impulsar la creatividad y la calidad en los centros de trabajo<sup>9</sup>

Los cursos se imparten conforme a un programa anual que se diseña entre noviembre y diciembre de cada año a partir de las solicitudes de las organizaciones sindicales que se canalizan a través de las Delegaciones Federales del Trabajo que son la representación de la Secretaría en cada Estado de la República.

El programa una vez autorizado se envía por conducto del Director General de Delegaciones, a la Delegación Federal del Trabajo de cada estado de la República.

La demanda generada por los sindicatos de provincia, secciones y delegaciones foráneas de sindicatos nacionales, exigió la participación de las Delegaciones Federales del Trabajo (DFT) en forma coordinada a partir de 1980.

Las unidades responsables de la coordinación en las delegaciones han sido las coordinaciones de Programas de bienestar de los Trabajadores, de Desarrollo y Fortalecimiento de las Instituciones del Trabajo y actualmente la de Empleo y Organización Social para el trabajo.

Los servicios de asistencia técnica sindical que proporciona la Secretaría son gratuitos, sin costo para los trabajadores y sólo requieren una solicitud directa o a través de las Delegaciones.

La organización interesada debe presentar o enviar la solicitud por escrito a la Subdirección de Formación Sindical, a la Dirección de Vinculación Social o inclusive al subsecretario de Previsión Social o a la Delegación Federal del Trabajo en la entidad federativa correspondiente; la solicitud deberá incluir el tipo de curso y tema que se requiere, los datos del sindicato o federación y de los trabajadores que participarán, así como el lugar y la fecha que se propone para la impartición.

La organización sindical solicitante o en su caso la Delegación Federal del Trabajo, deberán en la medida de sus posibilidades reunir las condiciones mínimas necesarias para la ejecución de los eventos como son:

- \* Proporcionar un local adecuado para la impartición del curso.
- \* Garantizar la asistencia regular de por lo menos veinte participantes.
- \* Confirmar la realización del curso con suficiente anticipación para contar oportunamente con los materiales didácticos y los recursos necesarios.

- \* Asegurar los diversos elementos logísticos, organizativos y de apoyo complementarios para la ejecución y evaluación de los cursos.

Por otro lado la Secretaría proporciona una vez que ha sido confirmado el curso:

- \* Instructores especializados en los diversos temas y cursos.
- \* Material didáctico de apoyo para ser reproducido por las organizaciones demandantes.
- \* Manuales y publicaciones de apoyo para los cursos<sup>10</sup>.

### **3.4.3. Los Contenidos Temáticos de los Cursos de Formación Sindical**

En general la estructura de los cursos del programa de formación sindical a lo largo de su existencia, se ha integrado por un total de 17 distintos temas como se aprecia en el cuadro comparativo de 1988 a 1999. Las modificaciones han sido con base en las necesidades de las organizaciones sindicales, que pretenden mejorar sus funciones de gestión y defensa de intereses en armonía con los de las empresas.

De forma general podemos señalar que los temas de los cursos se pueden agrupar en cuatro grandes áreas que son:

- \* Area de Conocimientos Básicos
- \* Area Jurídica
- \* Area Económico - administrativa
- \* Area Educativa<sup>11</sup>

Tomamos como base el año de 1988, porque aún cuando anteriormente se realizaban estas actividades no existía realmente un registro formal de los cursos ni una cartera de los temas ofrecidos. Hasta este año de 1988, se comenzó a sistematizar toda la estructura del programa de formación sindical. En este año se establecieron once diferentes cursos, los cuales fueron<sup>12</sup>:

I. Area de conocimientos básicos:

- \* Introducción al Sindicalismo
- \* Historia del Movimiento Obrero
- \* Participación de la Mujer en Actividades Sindicales

## II: Area Jurídica:

- \* Derecho Laboral
- \* Negociación Colectiva
- \* Práctica Procesal del Trabajo
- \* Reparto de Utilidades

## III. Area Económico - Administrativa:

- \* Economía Laboral
- \* Administración Sindical

## IV: Area Educativa

- \* Comunicación y Oratoria para Dirigentes Sindicales
- \* Métodos y Técnicas de Educación Obrera<sup>13</sup>

Como se observa en el cuadro para el año de 1989, aún cuando se mantuvo el número de once temas, en el área de conocimientos básicos se incorporó el curso de Formación para Delegados Sindicales, en este caso hubo una petición de la CROC para que a un grupo de Delegados Sindicales recientemente elegidos en sus respectivos sindicatos provenientes de distintos Estados del país se le impartiera un curso específico. En el área jurídica se eliminó el curso de Reparto de Utilidades y se agregaron los de Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios y el de El Estado y sus Trabajadores, los cuales se enfocaron a trabajadores sindicalizados del Apartado "B", ya que tanto los trabajadores de los sindicatos bancarios como los del Gobierno Federal, a través de sus dirigentes sindicales habían solicitado participar en eventos que se orientaran a sus necesidades. En el área económica no se dieron cambios, para el caso del área educativa fueron eliminados del programa anual los dos cursos existentes.

Para el año de 1990 se manejaron un total de doce cursos, eliminándose el curso de Formación para Delegados Sindicales, asimismo se reincorporó el curso de Reparto de Utilidades ya que en el transcurso del año anterior los sindicatos manifestaron la importancia que para ellos representaba el conocimiento sobre las disposiciones vigentes acerca de las utilidades y demandaron que se volviera a impartir dicho curso; también se estructuró e incorporó el curso denominado Derecho Laboral para Trabajadores del Campo, a petición del Sindicato Nacional de Jornaleros y Trabajadores Agrícolas integrante de la



**CUADRO COMPARATIVO DEL COMPORTAMIENTO DE LOS CURSOS DE FORMACION SINDICAL**

No	NOMBRE DEL CURSO	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
1.	Introducción al Sindicalismo	X	X	X	X	X	X						
2.	Historia del Movimiento Obrero	X	X	X			X						X
3.	Participación de la Mujer en Actividades Sindicales	X	X	X	X	X	X					X	X
4.	Formación para Delegados Sindicales		X										
5.	Derecho Laboral (Relaciones Laborales)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.	Negociación Colectiva (y Productividad)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.	Práctica Procesal del Trabajo	X	X	X	X	X	X					X	X
8.	Reparto de Utilidades	X		X	X	X	X					X	X
9.	Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios		X	X	X	X							
10.	El Estado y sus Trabajadores (Derecho Burocrático)		X	X	X	X	X						
11.	Derecho Laboral para Trabajadores del Campo (Trabajadores Agrícolas)			X		X							
12.	Economía Laboral	X	X	X			X						
13.	Administración Sindical	X	X		X	X	X				X	X	X
14.	Administración Sindical y Comisiones Mixtas							X	X	X			
15.	Organización y Funcionamiento de Comisiones Mixtas										X	X	X
16.	Métodos y Técnicas de Educación Obrera	X			X		X					X	X
17.	Comunicación y Oratoria para Dirigentes Sindicales	X		X	X	X	X				X	X	X
	<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

Fuente: resumen elaborado a partir de la información contenida en los informes de labores del Departamento de Formación Sindical, de 1988 a 1999.

Confederación Nacional Campesina; en el caso del área económica se eliminó el curso de Administración Sindical y en el área educativa se reincorporó el curso de Oratoria para Dirigentes Sindicales.

Para el año de 1991 se manejaron once cursos, los cambios que se presentaron significó que se suprimieran los cursos de Historia del Movimiento Obrero, Derecho Laboral para Trabajadores del Campo, Economía Laboral, pero asimismo se reincorporaron los cursos de Administración Sindical y el de Métodos y Técnicas de Educación Obrera.

En 1992 como se aprecia en el cuadro de los once temas manejados, se reincorporó en el área jurídica el curso de Derecho Laboral para Trabajadores Agrícolas y en el área educativa se suprimió el curso de Métodos y técnicas de Educación obrera.

Con relación a lo ocurrido en 1993, observamos que se manejaron doce temas dentro de los cuales se reincorporó el de Historia del Movimiento Obrero, el de Métodos y Técnicas de Educación Obrera así como el de Economía Laboral pero sin embargo fueron eliminados los cursos de Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios y Derecho Laboral Para Trabajadores Agrícolas.

En el año siguiente 1994, el programa de cursos sufrió profundas modificaciones en cuanto a los temas que se venían manejando, ya que, si bien de un año a otro se incorporaban y desaparecían cursos, estos cambios en realidad no afectaban el número total de temas ofrecidos, sin embargo, para este año la situación fue muy diferente: de los once o doce temas que se venían manejando se redujo a tan sólo tres, bajo el argumento de que se daría prioridad a temas de productividad, calidad, comisiones mixtas y la difusión de los Convenios de Productividad y Calidad así como del Bono de Productividad. De esta manera quedó: el curso de Relaciones Laborales; el de Negociación Colectiva y Productividad; así como el de Administración Sindical y Comisiones Mixtas. El manejo de ésta estructura de tres temas en la cartera del programa anual de cursos se mantuvo durante los años de 1994, 1995 y 1996.

A partir de 1997 la cartera de temas se volvió a modificar ampliándose nuevamente, aunque no a los niveles originales, los temas se volvieron a organizar parcialmente por estructura temática, de tal manera que en el área jurídica se reincorporó el curso de Negociación Colectiva sin los componentes de Calidad y Productividad y el curso de

Relaciones Laborales; en el área económica se reincorporaron los cursos de Administración Sindical sin los componentes de las Comisiones Mixtas, los cuales al separarse dieron origen al curso que se denominó Organización y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas; en el caso del área educativa también se reincorporó el curso de Comunicación y Oratoria para Dirigentes Sindicales.

Durante el año de 1998 continuo la expansión de los temas ofrecidos, de tal manera que se manejaron nueve diferentes cursos, reapareciendo el curso de Participación de la Mujer en Actividades Sindicales, Práctica Procesal del Trabajo, Reparto de Utilidades, así como el de Métodos y Técnicas de Educación Obrera.

Actualmente para el año de 1999 se tiene considerado una estructura temática que abarca diez temas, que son:

I. Area de Conocimientos Básicos.

- \* Historia del Movimiento Obrero
- \* Participación de la Mujer en Actividades Sindicales

II. Area Jurídica

- \* Derecho Laboral
- \* Negociación Colectiva
- \* Práctica Procesal del Trabajo
- \* Reparto de Utilidades

III. Area Económico-Administrativa.

- \* Administración Sindical
- \* Organización y funcionamiento de las Comisiones Mixtas.

IV. Area Educativa

- \* Métodos y Técnicas de Educación Obrera
- \* Comunicación y Oratoria para Dirigentes Sindicales<sup>14</sup>

Como podemos observar ha existido un crecimiento sobre el número de temas de los cursos que se han manejado en el proyecto alcanzando un total de diecisiete distintos cursos ofrecidos en la cartera del programa de formación sindical durante el periodo referido, lo cual demuestra que si representa una alternativa para los sindicatos y sus trabajadores y, que el contenido vertido resulta de utilidad para sus actividades sindicales.

Por otro lado demuestra que en muchos casos es la única alternativa con que cuentan los trabajadores para incrementar sus conocimientos en temas relacionados con su formación sindical.

También podemos observar que de los temas más constantes han sido el de Derecho Laboral y el de Negociación Colectiva, ya que es la mayor preocupación de los trabajadores el conocimiento de sus derechos y obligaciones individuales y colectivos y, siendo el Contrato Colectivo su principal instrumento de negociación, requieren una mayor cantidad de información para enfrentar de forma más efectiva sus negociaciones colectivas.

Señalé que en general los cambios de un año a otro con relación al número de temas ofrecidos resultaban de las peticiones de los sindicatos, sin embargo en el caso de la reducción de estos, resulta de las decisiones tomadas por las autoridades de la Secretaría las cuales en muchas ocasiones no tenían un sustento ni pedagógico ni operativo. Más bien son producto de la perspectiva personal del funcionario en turno ya que aun cuando no es posible registrar los constantes cambios de dichos funcionarios el crecimiento o contracción del programa coincide estrechamente con la salida o llegada de nuevos funcionarios en la Secretaría.

En cuanto al aspecto del contenido que se maneja en el desarrollo de los cursos me referiré al que se relaciona con cuatro de ellos que son con los que mayor contacto he tenido, los cuales son los de Reparto de Utilidades; Negociación Colectiva; Administración Sindical y el de Métodos y Técnicas de Educación Obrera.

El objetivo planteado para el curso de Reparto de Utilidades es el de que los trabajadores interpreten el proceso de participación en las utilidades de las empresas, mediante un ejercicio en el que se apliquen los conocimientos jurídicos en la materia, las técnicas contables y los trámites necesarios que ante las instituciones involucradas deben realizar las comisiones mixtas o los representantes obreros.

Para la impartición de este curso se cuenta con un manual el cual esta integrado por siete capítulos, los cuales son:

- I. El Reparto de Utilidades
- II. Antecedentes del Derecho de los Trabajadores a la Participación en las Utilidades de las Empresas.

- III. Legislación Laboral Vigente para el Reparto de Utilidades.
- IV. Legislación Fiscal Vigente para el Reparto de Utilidades.
- V. Procedimiento para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- VI. Procedimiento para el Cálculo del Impuesto sobre el Reparto de Utilidades.
- VII. Procedimiento de Objeciones a la Declaración Anual del Impuesto sobre la Renta.

A lo largo del periodo analizado, el curso ha sufrido modificaciones en su contenido; a pesar de no ser posible realizar una comparación con el contenido original, por no contar con dicho material, si puedo señalar los elementos que se han incorporado paulatinamente a partir de 1991 año en que yo comencé a impartir este curso y de que básicamente he sido el responsable de la revisión y modificación del contenido del manual.

El contenido actual del primer capítulo no existía, se incorporó con la intención de presentar un enfoque que resaltara la importancia de la participación de la fuerza de trabajo que aportan los trabajadores en la generación de la riqueza de una sociedad, desde el punto de vista del proceso de trabajo<sup>15</sup>, esto es, la importancia del esfuerzo de los trabajadores en la creación de los bienes y servicios que demanda una sociedad y de su legítimo derecho a participar en la distribución de la riqueza, a través de esquemas como es el de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas consignado como un derecho en la Ley Federal del Trabajo.

El capítulo III aún cuando ya existía también fue modificado, ya que originalmente era una transcripción de los artículos correspondientes al reparto de utilidades señalados en la Ley Federal del Trabajo, de manera que se realizó un trabajo de análisis y redacción para hacer más ágil y sencilla la lectura e interpretación de las disposiciones legales contenidas en la Ley.

Otro de los capítulos del manual actual que no existían es el IV., no había ninguna referencia sobre los aspectos fiscales que tienen que ver con el reparto de utilidades; básicamente en lo que se refiere a las obligaciones que señala la Ley del Impuesto Sobre la Renta para las empresas, con relación a los datos que las empresas tienen que registrar sobre su actividad económica (ingresos y deducciones) que es necesario conocer para determinar el monto que por concepto de utilidades corresponde a los trabajadores y, del

contenido de la Declaración Anual del Impuesto sobre la Renta, que por otro lado consigna parte de la información anteriormente señalada y que es del interés de los trabajadores, ya que, la empresa de acuerdo a la L.F.T. tiene la obligación de entregar una copia de dicho documento al sindicato, información que en ambos casos es fundamental para los trabajadores en el momento que decide hacer uso del derecho al procedimiento de objeciones.

Otro de los aspectos que se incorporó es el cálculo del impuesto a las utilidades, tratado en el capítulo VI, para los trabajadores un punto muy sensible en sus intereses resulta ser todo lo que se relaciona con los impuestos que paga por los ingresos que percibe por su trabajo, de ahí que al abordar el reparto de utilidades resultaba necesario desarrollar un tema, con base en la legislación fiscal aplicable, con el cual explicar la forma como se calcula el impuesto a los ingresos que por concepto de utilidades reciben los trabajadores de las empresas, ya que, una de las atribuciones que concede la L.F.T. a los trabajadores es participar, por medio de la integración de una comisión mixta, en el proceso del reparto de utilidades y una parte del proceso es el cálculo del impuesto que se paga por este tipo de ingresos.

En este momento considero oportuno señalar que al inicio del presente trabajo, al plantear el problema de investigación señale que la formación sindical la entendería como el proceso de formación teórico práctica de los trabajadores en relación directa con las necesidades y actividades que llevan acabo a partir de su quehacer sindical.

El contenido de este curso y en general el de los demás que integran el programa, refleja claramente el sentido de esta concepción ya que de lo que se trata es de aportar información de carácter teórico como es la que permite a los trabajadores comprender un proceso como lo es por ejemplo su participación como aportadores de su fuerza de trabajo en el proceso de producción, en el proceso de generación de la riqueza de una sociedad y en consecuencia de su derecho a participar en la distribución de ésta, a través de su derecho a participar de las utilidades generadas en una empresa; como lo es el estudio y la interpretación de los procesos a la luz de la legislación sea ésta laboral, fiscal o de otra naturaleza, así como también, el de proporcionar elementos técnicos y prácticos como lo es para este caso del reparto de utilidades, el procedimiento para el calculo del monto

individual que correspondería a cada uno de los trabajadores con derecho a participar de las utilidades de la empresa con la que mantienen una relación de trabajo, o el caso de saber el procedimiento para calcular el impuesto a pagar por el ingreso obtenido por cada trabajador como utilidades.

Y por último que la información teórico práctica ofrecida en este proceso de formación sindical tenga una relación directa con las actividades sindicales, como lo es precisamente este caso, ya que, como lo señala la Ley Federal del Trabajo es facultad del sindicato o en su caso del representante de la mayoría de los trabajadores, el conocer e intervenir en procesos de esta naturaleza, de tal manera que cuando los trabajadores no cuentan con estos elementos de información teóricos y prácticos surgen sus necesidades de formación sindical de éste su quehacer sindical.

En lo que se refiere al curso de Administración Sindical, el objetivo señalado es el de aplicar las técnicas de la administración en la organización y funcionamiento del sindicato para el mejor desempeño de sus actividades. El manual de apoyo para este curso contiene cinco Capítulos los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

- I. El Sindicato.
- II. La Administración y el Sindicato.
- III. La Fase Mecánica en la Administración Sindical.
- IV. Estructura y Funciones de los Órganos Sindicales.
- V. La Fase Dinámica en la Administración Sindical.

Al igual que en todos los demás cursos del programa de Formación Sindical, en éste de Administración un aspecto fundamental en su desarrollo es destacar los lineamientos o fundamentos contenidos en la Ley Federal del Trabajo. Siendo la LFT el instrumento básico que regula las relaciones de trabajo en México tanto las relaciones individuales como las colectivas, es esencial para los trabajadores el conocer e interpretar bajo que “reglas” pueden integrar sus esfuerzos colectivos en la búsqueda de objetivos comunes a través de un sindicato.

El curso resalta precisamente la importancia que representa para los trabajadores y sus sindicatos el contar con un mínimo de organización y administración, a partir de las estructuras que van surgiendo en su interior, dependiendo de su tamaño y necesidades muy

particulares, porque ningún sindicato es igual a otro, por lo que sus necesidades de organización y control administrativo serán siempre diferentes.

Aún cuando de ninguna manera se intenta comparar a un sindicato con una empresa y mucho menos que el sindicato debe seguir un modelo de empresa, si se destaca que al igual que el éxito de una empresa depende en buena medida de la capacidad de organización en sus recursos humanos, materiales y financieros mediante la aplicación de procedimientos administrativos; de la misma manera un sindicato, cualquiera que sea su tamaño, en la medida que se preocupe por incorporar y aplicar un mínimo de procedimientos administrativos, su capacidad de organización se incrementara significativamente.

La experiencia de trabajar con una gran variedad de sindicatos pertenecientes a prácticamente todas las ramas industriales y centrales obreras nacionales, me permite afirmar que uno de los principales problemas que obstaculizan el trabajo sindical es la capacidad de los trabajadores para organizar sus actividades al interior de sus estructuras sindicales, esto es, las dificultades que enfrentan para articular sus carteras, comisiones, secciones, delegaciones, etc. a partir de una precisa aplicación de los mandatos contenidos, básicamente, en los estatutos sindicales los cuales establecen los derechos las obligaciones y los límites de todas las estructuras que se generan y de cada uno de los miembros que forman parte del sindicato.

Similares dificultades y por tanto de igual importancia resulta ser la facilidad o dificultad para delinear las funciones y atribuciones que evite por ejemplo la duplicidad en las actividades sindicales así como la asignación de responsabilidades, que está estrechamente relacionado con el respeto a las jerarquías de los distintos puestos sindicales.

Las dificultades como las señaladas en estos ejemplos (la articulación de sus estructuras y la asignación de funciones) que suelen enfrentar los trabajadores en sus sindicatos, situación que resulta más dramática cuando el trabajador se encuentra en sus manos la responsabilidad de una cartera sindical sin la menor idea de cómo realizar su función, son evidencias que refuerzan la necesidad de aplicar un mínimo de procedimientos administrativos para el funcionamiento de un sindicato.



El curso contempla la propuesta de un proceso administrativo con base en las etapas que propone Agustín Reyes Ponce<sup>16</sup> el cual plantea seis etapas: Previsión, Planeación, Organización, Integración, Dirección, Control; en dos fases: Mecánica y Dinámica.

Aún cuando el texto pudiera parecer anticuado el planteamiento no lo es, ya que, su sencillez permite una explicación más simple y más ágil, además de que se puede adaptar de una manera más fácil a ejemplos de la realidad cotidiana de un sindicato y de que, si se logra la comprensión de los fundamentos básicos de un proceso administrativo, los trabajadores estarán en posibilidad de incorporar mecanismos más complejos, siempre de acuerdo a sus necesidades.

A este curso, en algún momento se le incorporaron contenidos sobre la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas que con base en la Ley Federal Trabajo se deben formar dentro de cada empresa con la participación de representantes de los trabajadores y del patrón, tales como la comisión mixta de Capacitación y Adiestramiento, la de Escalafón, la de Reparto de Utilidades, la de Reglamento Interior o la de Seguridad e Higiene, así como de otras surgidas a partir de las prestaciones contenidas dentro de los contratos colectivos de trabajo, a pesar de la gran demanda que generó la incorporación de tales temas para ser tratados de manera más amplia estos contenidos se manejaron en este curso durante los años 94, 95 y 96, hasta que se tomó la decisión de separarlos y crear un nuevo curso el cual se denominó Organización y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas como ya se apuntó en la sección anterior.

Otro curso es el de Negociación Colectiva, tiene como objetivo aplicar técnicas de negociación colectiva en un espacio de diálogo y conciliación de los intereses de las partes, con la intención de procurar el bienestar de los trabajadores y el éxito de la empresa.

El contenido de este curso propone cinco apartados:

- I. Marco Histórico Conceptual de la Negociación Colectiva.
- II. Disposiciones Jurídicas Vigentes sobre el Contrato Colectivo y su Negociación.
- III. La Preparación de la Negociación Colectiva.
- IV. Ejercicio de Conciliación.
- V. Evaluación Económica de la Negociación Colectiva.

Con relación a este curso al igual que con todos los demás, con sus limitaciones, existe “libertad de cátedra” para poder abordar los temas propuestos para cada uno de ellos, esta libertad es más debido a la imposibilidad para supervisar cada uno de los eventos realizados ya que la mayoría se realiza en el interior de la república, que a una clara intención de permitir esa libertad de cátedra; cabe también señalar que sólo en muy contadas ocasiones los sindicatos han intentado limitar los contenidos a desarrollar en los cursos.

Tal circunstancia permite que por ejemplo, en mi caso, pueda manejar un “tema común” para el inicio de todos los cursos en los que participo, situación que por otro lado yo he propuesto debería manejarse dentro del programa, sin embargo ni en el momento de que la propuse ni después a querido ser aceptada.

Este tema o tronco común al que me refiero corresponde a lo contenido en el Capítulo I. del manual de Reparto de Utilidades, que como ya mencione anteriormente yo le adicione. Considero que el punto de partida en todo evento de formación sindical debe ser la explicación y comprensión de que el trabajo es una actividad humana a través de la cual los seres humanos van a satisfacer sus necesidades, lo que le implica involucrarse en un proceso de trabajo que permita transformar la naturaleza en objetos útiles cuya característica principal y única es la de satisfacer alguna de las necesidades del ser humano, que este proceso conlleva el establecimiento de una determinada forma de relacionarse entre los individuos y con su entorno, que para garantizar su participación en éste proceso de producción, distribución y apropiación de tales satisfactores bajo una determinada forma de interacción entre los individuos esto es bajo una determinada forma de relaciones sociales de producción, a saber en este caso capitalistas, los grupos humanos van generando estructuras (Gobierno, leyes, instituciones, etc.) y mecanismos que permitan y garanticen la participación individual y colectiva de los seres humanos.

Para el caso de los trabajadores la legislación laboral, los sindicatos, la huelga, la negociación colectiva, las comisiones mixtas, el salario, la seguridad social, entre otras estructuras y mecanismos permiten a los trabajadores apropiarse de los objetos útiles creados con el esfuerzo de su trabajo con el único objetivo de satisfacer las necesidades humanas en el más amplio sentido de la palabra.

Por las consideraciones señaladas es que planteo que este punto de partida debe ser un tronco común en todo curso de formación sindical, ya que, se convierte en una necesidad básica para los trabajadores el conocimiento, comprensión y manejo de estas estructuras y mecanismos como es, la legislación laboral, el sindicato, la negociación colectiva y salarial, la huelga el reparto de utilidades, las comisiones mixtas, por mencionar algunas. Debido a esa involuntaria libertad de cátedra yo utilizo este tronco común en todos los cursos que me corresponde conducir.

Al igual que el curso anteriormente mencionado este de Negociación Colectiva sufrió modificaciones, situación que coincidió con la compactación de los cursos en los años de 94, 95 y 96, al curso se le integraron aspectos relacionados con la calidad y la productividad así como lo relacionado con la incorporación de nuevos mecanismos relacionados con la negociación salarial a través de la negociación de los convenios de productividad y del bono de productividad, ambos dentro del marco de los acuerdos que a partir de 1993 se incorporaron a los contenidos de los pactos económicos promovidos por el gobierno federal con la participación de los sectores obrero campesino y empresariales.

Una vez que se volvió a la ampliación de los temas de los cursos, se planteó una revisión de todos los manuales existentes, ya que por otro lado, no todos los cursos contaban con su respectivo manual.

Junto con otros dos compañeros se me asignó la responsabilidad de proponer modificaciones al contenido de este curso. La propuesta que se presentó fue:

- I. La Organización Social del Trabajo.
- II. La Flexibilización de las Relaciones de Trabajo.
- III. Las Disposiciones Legales del Contrato Colectivo.
- IV. El Proceso de la Negociación del Contrato Colectivo.
- V. Cuantificación de la Negociación del Contrato Colectivo.

La propuesta surgió del contenido que en la práctica ya se venía manejando por mi y por algunos compañeros que impartimos éste curso.

Como ya señale, la intención del primer módulo es hablar de la revalorización e importancia del trabajo humano y del papel que desempeñan los trabajadores en las fuerzas

productivas de una sociedad, en sustitución del Capítulo I. que contiene el manual, el cual de una manera más sintetizada se trasladaría como un inciso al Capítulo III. De la propuesta.

Otra de las modificaciones que se propusieron fue la incorporación del contenido del Capítulo II. Que se refiere a la Flexibilización del Trabajo. En el lenguaje y la concepción de las relaciones laborales se han incorporado conceptos nuevos como son el “trabajador polivalente”, “desarrollo de multihabilidades”, “empresa flexible”, “calidad y productividad”, más recientemente “nueva cultura laboral”, entre otros términos, todos ellos alrededor de la discusión nacional sobre la conveniencia o inconveniencia de la modificación de la Ley Federal del Trabajo y de modificación en las relaciones colectivas de trabajo mediante los contratos colectivos de trabajo.

Durante el transcurso de 1995 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizó la realización de conferencias sobre estos temas, una de estas conferencias fue impartida por el profesor Oswaldo Mantero de San Vicente<sup>17</sup> con el tema de la “Flexibilización del Trabajo” con base en los documentos y planteamientos vertidos en esta conferencia es que se propuso la incorporación del tema al manual.

Los comentarios, las experiencias, las dificultades que los trabajadores planteaban al hablar de las negociaciones de sus contratos colectivos pusieron en evidencia la incorporación de los nuevos conceptos al lenguaje de las relaciones laborales y por lo tanto el interés de las empresas por negociar cláusulas específicas de los contratos como aquellas que garantizan la exclusividad del sindicato frente a la empresa que se conoce como cláusulas de exclusión, las que tienen que ver con la definición del puesto de trabajo, las que tienen que ver con la clasificación en el tabulador de puestos, o aquellas nuevas como son las que se refieren a la productividad y el bono de productividad. En este sentido es que en la práctica se incluyó el tema de la Flexibilización de las Relaciones de Trabajo dentro del contenido del curso, por lo cual se propuso incorporarlo como parte del manual.

Otro de los elementos básicos de la negociación colectiva es sin duda alguna el aspecto operativo, tan importante como el conocimiento de la legislación en la materia, tema que si bien esta considerado dentro del manual no es tan abundante como lo requiere su importancia, por lo que la propuesta consistía en ampliar el tema con base en los conceptos de Arturo Alcalde<sup>18</sup>. La negociación colectiva en general y la negociación de un contrato

colectivo en particular requiere de los trabajadores y sobre todo de los responsables de las carteras del comité sindical un pleno conocimiento de la realidad económica, política y social, en primera instancia del entorno de su organización sindical y de la empresa con la cual realizan su negociación, de igual manera que de ámbito regional, nacional e inclusive internacional.

La preparación de una negociación incluye la elaboración del pliego de peticiones que contienen precisamente el planteamiento de un nuevo contrato colectivo, cuando este no existe, o el de las modificaciones a las cláusulas contenidas en uno ya existente, que van desde las prestaciones ya estipuladas en la Ley Federal del Trabajo con miras a ser incrementadas (salario, aguinaldo, vacaciones, etc.), hasta aquellas que son producto de la lucha sindical (despensa, becas, transporte, vales de consumo, etc.).

La elaboración de un pliego petitorio implica que se determinen los objetivos de la negociación, los rangos de negociación, las alternativas de solución; esto es que, la preparación de una negociación debe permitir a un sindicato “vender las cláusulas” en el sentido de que debe demostrar ante la empresa: lo justo de la petición para los trabajadores, la viabilidad de la empresa para otorgarla; el beneficio que la empresa obtendría de los trabajadores al otorgar la prestación (productividad, calidad, puntualidad, eficiencia, etc.) y las distintas alternativas para llevar a cabo la ejecución de la prestación.

La preparación de una negociación colectiva es un proceso permanente, lo cual implica en la vía de los hechos que los trabajadores sean capaces de hacer funcionar a su sindicato como una organización y no tan sólo como un agregado de individuos, en este sentido afirmo que, a mayor organización entendiéndola a esta como la articulación eficiente de los recursos humanos materiales y financieros con que cuenta un sindicato, mayor capacidad de preparación y por ende de negociación colectiva.

Siempre es más fácil y rápido incorporar información de manera informal vía los acetatos, copias, apuntes y demás, que con la modificación formal de los manuales, por lo que, como ya mencioné, se puede realizar dada la “libertad de cátedra” y de que existe una marcada reticencia por parte de las autoridades de la Secretaría a modificar de manera significativa la estructura y contenido de los manuales.

El último curso que quiero mencionar es el denominado Métodos y Técnicas de Educación Obrera, su objetivo es que los trabajadores desarrollen su capacidad para preparar y conducir sesiones de formación sindical, utilizando las técnicas de enseñanza tomando en cuenta las características del aprendizaje del adulto. El contenido propuesto el curso contempla:

- I. La Educación Obrera.
- II. La Integración de Grupos.
- III. El Proceso de Enseñanza Aprendizaje en el Adulto.
- IV. Elaboración de Planes y Programas de Formación Sindical.
- V. Ejecución de Planes y Programas.

Este curso aún no cuenta con su respectivo manual, por lo cual el contenido y materiales que se utilizan en el desarrollo del curso no necesariamente coinciden con el índice señalado porque en realidad aún no se ha determinado con precisión que información se integrara.

A lo largo del periodo estudiado el curso ha tenido realmente una presencia irregular, tal vez, debido a esta situación que aún no se ha considerado necesario la creación de un manual. Por otro lado, puedo asegurar que debido a mi insistencia es que se incorporó a los programas de 1991 y 1993 y que a mí me correspondió la responsabilidad de impartir los cursos que en esos años se dieron; después de la drástica reducción de los años 94, 95 y 96 volví a insistir en su reincorporación la cual se dio nuevamente en los programas de 1998 y 1999.

El trabajo que me ha correspondido desarrollar durante estos años en el programa de formación sindical me ha permitido comprender una infinidad de circunstancias que determinan una realidad muy particular en el entorno de la formación sindical de los trabajadores, que se refleja al momento de llevar acabo el desarrollo no sólo de éste curso sino en el de los demás incluidos en el programa.

Cualquier persona que pretenda conducir como instructor eventos dirigidos a la formación sindical de los trabajadores, debe tener muy presente que quienes van a participar son adultos. La formación sindical forma parte de la educación de adultos, es tal sentido no puede involucrarse a los trabajadores a procesos educativos iguales o similares a la

educación tradicional o escolarizada; coincido totalmente con la diferenciación que hace Freire<sup>19</sup> entre la educación tradicional o la que él llama “bancaria” y la que señala como adecuada a las necesidades de los trabajadores y que denomina “liberadora”.

Freire señala que mientras en la educación bancaria se presenta una relación de carácter narrativa, discursiva, disertadora en la cual el educando es conducido a la memorización mecánica del contenido narrado, donde los educandos son los depositarios y el educador quien deposita, es en última instancia la educación como práctica de la dominación donde mantener la ingenuidad de los educandos dentro de un marco ideológico en el sentido de su acomodación al mundo de la opresión<sup>20</sup>.

En tanto que la educación liberadora parte del entendido que los individuos no son seres vacíos a quienes hay que llenar de contenido, niegan la concepción del hombre abstracto y desligado de su mundo, asume al hombre como un ser real cuya conciencia de su mundo en el cual establece sus relaciones, implica la acción y reflexión para transformarlo. Por lo que la educación no puede ser más un acto de depositar, de narrar o transferir conocimientos y valores a los educandos, sino desarrollar su conciencia y comprensión del mundo donde la realidad y su realidad es un proceso permanente de construcción “es por esto por lo que los reconoce como seres que están siendo, como seres inacabados, inconclusos, en y con una realidad que siendo histórica es también tan inacabada como ellos”<sup>21</sup>.

Otro aspecto fundamental, la formación sindical va dirigida a personas adultas con características específicas que son determinadas por su edad, el carácter, la escolaridad máxima alcanzada, la experiencia adquirida, sus propósitos y finalidades, características que en su conjunto le permiten a los trabajadores, como adultos, tomar decisiones y responder en función de sus conocimientos adquiridos, sus experiencias acumuladas, sus habilidades desarrolladas o su particular interpretación de la realidad, de lo cual se puede concluir que los trabajadores como adultos nos regimos por diferentes motivos para aprender y que, por lo tanto, también tenemos ciertas limitaciones para el aprendizaje.

La comprensión de estas particularidades me permite afirmar que todas las personas tienen capacidad para aprender, que no todos aprenden de la misma forma ni al mismo tiempo, que ningún trabajador se incorpora a un curso de formación sindical ignorándolo

todo, que el contenido de la información debe responder a sus necesidades, que en principio debe tener una utilidad práctica inmediata que por lo tanto se debe hacer uso de la mayor cantidad de técnicas de instrucción, apoyos didácticos y dinámicas grupales de manera que los trabajadores se involucren en los procesos educativos utilizando de ser posible todos sus sentidos, para garantizar que su capacidad de retención, comprensión y análisis de la información transmitida se incorpore de una manera más permanente.

Todos estos conceptos particulares de la educación de adultos se ponen en juego cuando se lleva a cabo el trabajo de implementar acciones educativas de formación sindical, como ya señalé, en especial en los cursos que se imparten dentro de la Secretaría.

Con base en las consideraciones señaladas sobre estos cuatro cursos y que en mayor o menor medida son aplicables al conjunto de los once cursos de que se compone el programa de Formación Sindical es posible afirmar que aún cuando yo considero que es necesario modificar e incorporar otros elementos como los que ya señalé, el contenido se apega a las necesidades manifestadas por los trabajadores para el desempeño de sus actividades sindicales, de ahí la aceptación que este programa tiene entre ellos; que la formación sindical cuando reúne los mínimos requisitos de forma, como los descritos, se convierte en un instrumento formidable para la formación de los trabajadores y el fortalecimiento de sus organizaciones; que la formación sindical es la herramienta más idónea para propiciar la conciencia de clase y lograr la vinculación de teoría y praxis.

#### **3.4.4. Número de Cursos de Formación Sindical por Tema.**

Para tener una idea clara sobre las actividades desarrolladas y el alcance del proyecto, a continuación presentaré la frecuencia con que los temas fueron impartidos durante cada año. Al respecto, observamos lo siguiente:

En el año de 1989 se impartieron un total de 46 cursos; comprendieron once temas y se distribuyeron de la siguiente manera<sup>22</sup> :



Nombre del curso	Numero de cursos
Introducción al Sindicalismo	17
Negociación Colectiva	9
Derecho Laboral	5
Práctica Procesal	5
Economía Laboral	2
Administración Sindical	2
Historia del Movimiento Obrero	2
Derecho Lab. Para Trab. Bancarios	1
El Estado y sus Trabajadores	1
Formación para Delegados Sindicales	1
Participación de la Mujer en Act. Sindicales	1

El curso que mayor demanda tuvo en este año fue el de Introducción al Sindicalismo; abordaba de manera muy general los distintos aspectos legales históricos y sociales del desarrollo de las organizaciones sindicales.

Para el año de 1990, del total de 78 cursos que se impartieron en los doce distintos temas que se ofrecieron, se distribuyeron de la siguiente manera<sup>23</sup> :

Nombre del curso	Numero de cursos
Introducción al Sindicalismo	22
Negociación Colectiva	22
Derecho Laboral	12
Reparto de Utilidades	7
Derecho Burocrático	3
Comunicación y Oratoria	2
Economía Laboral	2
Historia del Movimiento Obrero	2
Derecho Lab. Para Trab. Bancarios	2
Participación de la Mujer en Act. Sindicales	2
Práctica Procesal el Trabajo	1
Derecho Lab. Para Trab del Campo	1

En este año podemos observar un incremento en la demanda de los cursos de Negociación Colectiva y Derecho Laboral, sin embargo, el de Introducción al Sindicalismo siguió siendo el más solicitado.

Para el año de 1991, del total de 100 cursos que se impartieron en los once distintos temas encontramos la siguiente distribución<sup>24</sup> :

<b>Nombre del Curso</b>	<b>Número de Cursos</b>
Derecho Lab. para trabajadores Bancarios	24
Negociación Colectiva	19
Reparto de Utilidades	14
Derecho Laboral	11
Introducción al Sindicalismo	9
Administración Sindical	7
Comunicación y Oratoria	5
Práctica Procesal del Trabajo	4
Participación de la Mujer en Act. Sindicales	3
Métodos y Técnicas de Educación Obrera	2
Derecho Burocrático	2

En este año se presentó un incremento significativo en el número de cursos para trabajadores bancarios, ya que efectuó el cambio de régimen jurídico de estos trabajadores debido a la reprivatización del sistema bancario, como es de suponerse ello provocó organizar un programa de cursos específico para trabajadores de este sector a petición de su Federación. Otro aspecto que destaca en este año de 1990 es el crecimiento en la demanda de los otros cursos, así como en el número total de cursos impartidos.

Para el año de 1992 del total de 73 cursos que se impartieron en los once distintos temas, la distribución fue la siguiente<sup>25</sup> :

<b>Nombre del Curso</b>	<b>Numero de Cursos</b>
Negociación Colectiva	16
Reparto de Utilidades	13
Introducción al Sindicalismo	10
Derecho Laboral	8
Práctica Procesal del Trabajo	8
Oratoria Sindical	6
Administración Sindical	4
Participación de la Mujer en Actividades Sindicales	3
Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios	2
Derecho Burocrático	2
Derecho Laboral para Trabajadores Agrícolas	1

En la medida en que los trabajadores tienen acceso a más información se va despertando el interés y la necesidad de diversificar los temas, así como también crece la demanda de incrementar la cantidad de cursos realizados.

Para el año de 1993 del total de 80 cursos que se impartieron en los doce distintos temas, la distribución fue la siguiente<sup>26</sup> :

<b>Nombre del Curso</b>	<b>Número de Cursos</b>
Reparto de Utilidades	15
Oratoria Sindical	15
Derecho Laboral	14
Negociación Colectiva	13
Introducción al Sindicalismo	8
Participación de la Mujer en Actividades Sindicales	4
Métodos y Técnicas de Educación Obrera	3
Práctica Procesal del Trabajo	3
Derecho Burocrático	2
Administración Sindical	1
Historia del Movimiento Obrero	1
Economía Laboral	1

Para el año de 1994 del total de 66 cursos encontramos<sup>27</sup>:

Nombre del Curso	Número de Cursos
Productividad y Negociación Colectiva	28
Administración Sindical y Comisiones Mixtas	23
Relaciones Laborales	15

Con relación a este año se llevó a cabo una reducción drástica en el número de temas que se impartían y se trató de compactar en tres temas. Como señalamos anteriormente esto se dio porque en la Secretaría cambiaron los mandos superiores y quienes llegaron consideraron, sin tener ningún fundamento ni conocimiento del trabajo que se realizaba en este programa, que eran demasiados temas los que se ofrecían; también se propusieron hacer una reducción en el número de los días que duraban los cursos (hasta el año anterior era de cinco días), por lo que establecieron cursos de tres días, finalmente se aumento a cuatro días, lo cual hasta la fecha no se ha vuelto a modificar.

Para el año de 1995 del total de 79 cursos que se impartieron en los tres distintos temas la distribución quedó así<sup>28</sup>:

Nombre del Curso	Número de Cursos
Administración Sindical y Comisiones Mixtas	33
Negociación Colectiva y Productividad	29
Relaciones Laborales	17

Para el año de 1996 del total de 79 cursos que se impartieron en los tres distintos temas que se ofrecieron, se distribuyeron de la siguiente manera<sup>29</sup>:

Nombre del Curso	Número de Cursos
Administración Sindical y Comisiones Mixtas	33
Negociación Colectiva y Productividad	28
Relaciones Laborales	18

Para el año de 1997 del total de 100 cursos que se impartieron en los cinco distintos temas que se ofrecieron, se distribuyeron de la siguiente manera<sup>30</sup>:

<b>Nombre del Curso</b>	<b>Número de Cursos</b>
Negociación Colectiva	36
Administración Sindical	28
Relaciones Laborales	26
Comisiones Mixtas	7
Oratoria Sindical	3

A finales del año de 1997 se volvió a dar un cambio de autoridades, por lo que se logró la incorporación, para este año, dos de los temas que se habían eliminado. El cambio también se reflejó en la cantidad de cursos impartidos.

Para el año de 1998 se continuó con la incorporación de más temas así como en el incremento en el número. De esta manera, de los 115 cursos que se impartieron en los nueve distintos temas se distribuyeron como sigue<sup>31</sup>:

<b>Nombre del Curso</b>	<b>Número de Cursos</b>
Administración Sindical	24
Negociación Colectiva	20
Participación de la Mujer en Actividades Sindicales	12
Comunicación y Oratoria Sindical	12
Relaciones Laborales	12
Práctica Procesal del Trabajo	11
Reparto de Utilidades	10
Org. Y Funcionamiento de Comisiones Mixtas	7
Métodos y Técnicas de Educación Obrera	7

Por último, para el año de 1999 se logró la incorporación de un tema más, así como el incremento en la cantidad de cursos, aún cuando también al final de este año se cancelaron todos los cursos que se tenían programados y confirmados para impartirse en el mes de Noviembre. Esta situación se presentó debido a que las autoridades argumentaron que ya se

había agotado el presupuesto para el programa; sin embargo, se impartieron 104 cursos en los distintos diez temas, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera<sup>32</sup>:

Nombre del Curso	Número de Cursos
Práctica Procesal del Trabajo	18
Participación de la Mujer en Actividades Sindicales	15
Derecho Laboral	14
Comunicación y Oratoria Sindical	12
Org. Y Funcionamiento de Comisiones Mixtas	9
Reparto de Utilidades	9
Métodos y Técnicas de Educación Obrera	9
Administración Sindical	8
Historia del Movimiento Obrero	6
Negociación Colectiva	4

A lo largo del período observamos que se dio un incremento constante de la impartición de cursos a excepción de los años de 1994-1996, donde se presentó una drástica reducción. En cuanto a los cursos impartidos, los más solicitados han sido el de Negociación Colectiva, Derecho Laboral (en sus diversas modalidades) y Administración Sindical. El curso denominado Participación de la Mujer en Actividades Sindicales ha experimentado una gran demanda debido a la creciente incorporación de las mujeres a las actividades productivas en las empresas.

Señalé que el incremento de cursos refleja el interés que los trabajadores manifiestan pero además refleja en dónde se presenta la necesidad de incorporar o actualizar los conocimientos e información para un mejor desempeño de las actividades sindicales. Es importante consignar, sin embargo, que la petición sobre los temas a tratar está influida por los encargados de coordinar y promover los eventos, es decir las Delegaciones Federales del Trabajo en cada estado, por lo que corresponde a estas personas decidir qué tema del curso es el que se impartirá, sin tomar en consideración en muchas ocasiones la opinión de los sindicatos a quienes invitan a los eventos y para quienes se impartirán los cursos.

### 3.4.5. Número de participantes en los cursos impartidos.

A lo largo de este período el número de participante a los cursos de formación sindical ha sido variable, como se observa en la siguiente gráfica<sup>33</sup> :

<b>Año</b>	<b>Número de participantes</b>
1989	1,451
1990	2,391
1991	2,948
1992	2,017
1993	2,245
1994	1,915
1995	2,778
1996	2,696
1997	3,859
1998	3,986
1999	3,579

Con relación al año de 1994 se observa una disminución en el número de participantes, coincide con la reducción que se dio en los temas que se ofrecían a los trabajadores ya que es el año en que se redujo a sólo tres temas lo cual se reflejó directamente en la cantidad de cursos impartidos.

De igual manera que el menor número de participantes para el año de 1999 con relación al año anterior se atribuye a la cancelación de un curso en el mes de octubre y de 10 cursos programados para el mes de noviembre, los que de haberse impartido hubiera permitido cuando menos alcanzar la misma cifra del año anterior, ya que estas cancelaciones significaron dejar de atender en promedio a 450 trabajadores.

### 3.4.6. Número de Participantes por Organización Obrera.

En lo que se refiere al número de participantes a los cursos de formación sindical en función de la organización sindical a la cual pertenecen los trabajadores, es muy variable, ya que existen numerosos sindicatos; sin embargo podemos identificar esta relación con base en la central obrera. En este sentido el comportamiento ha sido el siguiente.

Para el año de 1989 la participación se dio como sigue<sup>34</sup>:

Central Obrera	Número de Participantes
Confederación de Trabajadores de México (CTM)	462
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)	313
Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)	163
Fed. de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)	336
Otras organizaciones sindicales	177
Totales	1,451

Como he señalado en este año se comenzó a llevar un registro ordenado de las organizaciones sindicales que participan en los cursos impartidos. Como se aprecia en este cuadro es la CTM la central obrera que ocupa el primer lugar en cuanto al número de participantes que asistieron seguida de la CROC y de la FSTSE.

En lo que se refiere al rubro de otras organizaciones, resulta también significativo el número de participantes. Este tipo de organizaciones comprende sindicatos que no están integrados en alguna de las centrales obreras o que son sindicatos nacionales como es el caso de: STIRT, CORDEMEX, BANCA SERFIN, SNTMRM, Sindicato de la Ind. Petroquímica.

Para el año de 1990 la participación tuvo el siguiente comportamiento<sup>35</sup>:

Central Obrera	Número de Participantes
Confederación de Trabajadores de México	940
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	589



Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	442
Confederación Regional Obrera Mexicana	179
Sindicato Nacional Campesino/CNC	83
Sind. Nal. De Trab. Mineros Metalúrgicos de la R.M.	72
Confed. Obrera Campesina del Estado de México	20
Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	37
Sindicato de la Universidad Autónoma de B:C:	29
Total	2,391

Es notorio el incremento en el número de participantes tanto como el de las organizaciones representadas. La CTM fue la central que casi duplicó el número de sus participantes, seguida de la CROC y de la FSTSE.

En cuanto al año de 1991 la participación presentó el siguiente panorama<sup>36</sup>:

Central Obrera	Número de Participantes
Confederación de Trabajadores de México	947
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	755
Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	632
Confederación Regional Obrera Mexicana	216
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	140
Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México	63
Otras organizaciones sindicales	195
Total	2,948

La CTM continúa siendo la central con mayor presencia en los cursos y en segundo lugar aparece la CROC; sin embargo se nota una baja en la participación de integrantes de la FSTSE.

En este año vemos un incremento significativo de la participación de trabajadores bancarios, ya que como se ha señalado anteriormente el cambio de régimen jurídico al que se vieron obligados con la privatización bancaria los impulsó a buscar información acerca de la forma de llevar a cabo sus relaciones laborales con base en la Ley Federal del Trabajo.

Para el año de 1992 la participación de los trabajadores presento la siguiente relación<sup>37</sup>

<b>Central Obrera</b>	<b>Número de Participantes</b>
Confederación de Trabajadores de México	839
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	523
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	222
Confederación Regional Obrera Mexicana	108
Fed. de Sind. de Trab. de los Gobiernos Estatales y Municipales	97
Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social	85
Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	77
Otras organizaciones sindicales	66
<b>Total</b>	<b>2.017</b>

Para este año se nota una disminución en el número de participantes en general, situación que coincide con el menor número de cursos (73) que fueron impartidos como ya se apuntó en páginas anteriores; empero, continúa el predominio de participación por parte de la CTM seguida de la CROC y de la FSTSE.

En lo que se refiere al año de 1993, el comportamiento se presentó de la siguiente forma<sup>38</sup>:

<b>Central Obrera</b>	<b>Número de Participantes</b>
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	780
Confederación de Trabajadores de México	744
Confederación Regional Obrera Mexicana	311
Fed. de Sind. de Trab. de los Gobiernos Estatales y Municipales	114
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	172
Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	124
<b>Total</b>	<b>2,245</b>

En este año volvió a incrementarse el número de participantes porque también se aumentó el número de cursos impartidos. En esta ocasión resultó la CROC con una participación ligeramente mayor a la presentada por la CTM. En seguida estaba la CROM.

En el año de 1994, la participación de los trabajadores fue siguiente<sup>39</sup>:

<b>Central Obrera</b>	<b>Número de Participantes</b>
Confederación de Trabajadores de México	978
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	437
Confederación Regional Obrera Mexicana	302
Fed. de Sind. de Trab. de los Gobiernos Estatales y Municipales	80
Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	72
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	46
<b>Total</b>	<b>1,915</b>

Como se ha señalado en páginas anteriores en este año se presentó la drástica reducción del número de temas ofrecidos, a tan solo tres. De igual manera disminuyó la cantidad de cursos realizados a 66, lo que se reflejó en el número de participantes totales. Sin embargo, la participación de la CTM no sólo se mantuvo sino que inclusive se incrementó con relación al año anterior. Por tanto, la CTM concentra la mayor participación. Y en cambio la CROC bajó a un segundo nivel.

En cuanto a lo ocurrido durante el año de 1995 los resultados fueron los siguientes<sup>40</sup>:

<b>Central Obrera</b>	<b>Número de Cursos</b>
Confederación de Trabajadores de México	1,410
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	693
Fed. De Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales	194
Confederación Regional Obrera Mexicana	109
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	142

Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	34
Confederación Obrera Revolucionaria	28
Confederación de Trabajadores y Campesinos	17
Otros sindicatos	151
<b>Totales</b>	<b>2,778</b>

A pesar de que sólo se siguieron ofreciendo tres temas, la participación de los trabajadores se incrementó de una forma significativa con relación al año anterior. La CTM continuó presentando una mayor participación, lo que arrojó un mayor número de agremiados asistentes, respecto a todas las otras organizaciones juntas, incluyendo a la CROC.

Con relación a la participación en el año de 1996, tenemos que<sup>41</sup>:

<b>Central Obrera</b>	<b>Número de participantes</b>
Confederación de Trabajadores de México	1, 537
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	553
Fed. De Sindicatos de Trab. al Servicio de los Gobiernos Estatales y Municipales	88
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	84
Confederación Regional obrera Mexicana	74
Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	61
Otros sindicatos	299
<b>Totales</b>	<b>2,696</b>

Se sigue reflejando la presencia mayoritaria de la CTM, además se aprecia que comienza a ser significativa la participación de otros sindicatos. Si bien la presencia de éstos siempre constante su participación experimenta un incremento en el número total de participantes.

Para el año de 1997 la participación en los cursos fue como sigue<sup>42</sup>:

<b>Central Obrera</b>	<b>Número de Participantes</b>
Confederación de Trabajadores de México	1, 835
Confed. Revolucionaria de Obreros y Campesinos	654
Confederación Regional Obrera Mexicana	397
Fed. de Sind. de Trab. de los Gobiernos Estatales y Municipales	193
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	186
Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	36
Otros sindicatos	558
<b>Total</b>	<b>3,859</b>

La tendencia en la participación mayoritaria de la CTM continuó predominando. Siguiendo la CROC. De igual manera sigue incrementándose la participación de sindicatos que no están incorporados a las centrales obreras, de tal manera que para este año casi duplican el número de sus participantes con relación al año anterior, siendo apenas ligeramente menor a los pertenecientes a la CROC.

En cuanto a los resultados que se dieron para el año de 1998 fueron los siguientes<sup>43</sup>:

<b>Central Obrera</b>	<b>Número de Cursos</b>
Confederación de Trabajadores de México	1, 740
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	643
Confederación Regional de Obreros Mexicanos	324
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	279
Fed. de Sind. de Trab. de los Gobiernos Estatales y Municipales	97
Federación Nacional de Sindicatos Bancarios	37
Otros sindicatos	866
<b>Total</b>	<b>3,986</b>

Por último en lo que respecta al año de 1999 el comportamiento en la participación por organización, refiere los siguientes resultados<sup>44</sup>:

<b>Central Obrera</b>	<b>Número de Participantes</b>
Confederación de Trabajadores de México	1, 603
Confed. Revolucionaria de Obreros y Campesinos	736
Fed. De Sindicatos de trab. al Servicio del Estado	200
Confederación Regional Obrera Mexicana	148
Fed. de Sind. de Trab. de los Gobiernos Estatales y Municipales	45
Otros sindicatos	847
<b>Total</b>	<b>3,579</b>

Como podemos observar a lo largo de este período la mayor participación ha sido de trabajadores adheridos a la CTM seguidos por la CROC y la FSTSE. En el año de 1991 se registró un incremento importante en la participación de la FENASIB, debido a que se privatizaron los bancos y los trabajadores bancarios cambiaron de régimen jurídico, lo cual implicó la necesidad de negociar Contratos Colectivos en lugar de Condiciones Generales de Trabajo, de ahí su participación en un programa específico que se diseñó para esa federación.

Por otro lado, también se nota un incremento en participación de organizaciones que no están integradas a estas centrales. En el apartado otras organizaciones se encuentran sindicatos nacionales como: el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, el Sindicato Mexicano de Electricistas el Sindicato Nacional Campesino así como Sindicatos de Trabajadores de las Universidades Autónomas de los Estados, de Sindicatos Independientes, Federaciones Estatales como la Federación de Trabajadores de Querétaro o inclusive de organizaciones sindicales agrupadas en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). El incremento se percibe claramente a partir de 1996, lo que demuestra una apertura hacia otras organizaciones y un interés de éstas por participar de manera más activa en este tipo de actividades.

### 3.4.7. Nivel de Representación Sindical de los Participantes

Con relación al cargo que ocupan los trabajadores que participaron en los cursos de Formación Sindical dentro de su organización, el comportamiento ha sido variable. Cabe señalar que en el período que nos ocupa, este indicador sólo se comenzó a registrar a partir de 1996, sin embargo puedo asegurar que refleja la tendencia observada en los otros años ya que si bien no se había sistematizado esta información, si se pudo observar en el desarrollo de los cursos.

Para el año de 1996 se observó una composición de la siguiente manera: del total de los 2,696 trabajadores que asistieron a los cursos, 430 ostentaban el cargo de Secretario General; 875 desempeñaban funciones dentro de alguna cartera del comité ejecutivo<sup>45</sup>; 588 eran Delegados; 659 eran miembros activos, sin ningún cargo sindical; 53 fueron asesores sindicales y 91 con otros cargos, (básicamente son trabajadores de confianza)<sup>46</sup>.

En el año de 1997, la participación se presentó de la siguiente manera: del total de los 3,859 trabajadores que asistieron a los cursos, 615 desempeñaban el puesto de Secretario General; 1,297 tenían a su cargo alguna secretaria dentro del Comité Ejecutivo; 800 desempeñaban funciones de Delegados; 922 no tenían cargo alguno; 49 prestaban servicios de asesores sindicales y 176 eran trabajadores ajenos a las actividades sindicales<sup>47</sup>.

Para el año de 1998 la composición en los cargos sindicales de los trabajadores participantes fue la siguiente: 490 desempeñaban funciones de Secretario General; 1,270 ocupaban puestos en carteras del comité ejecutivo; 946 tenían funciones de Delegados; 1,024 eran miembros activos sin ningún cargo; 75 asesores sindicales y, 181 sin relación directa en actividades de los sindicatos<sup>48</sup>.

En lo que se refiere al año de 1999 tenemos: de los 3,579 trabajadores participantes, 526 realizaban funciones de Secretario General; 1,010 tenían a su cargo una cartera del Comité Ejecutivo; 796 eran Delegados Sindicales; 938 eran miembros activos sin ningún cargo sindical; 98 realizaban actividades de asesores sindicales y, 211 sin relación directa con actividades sindicales<sup>49</sup>.

Con relación a este rubro es comprensible que la mayoría de los participantes tengan alguna responsabilidad dentro de las actividades de sus organizaciones sindicales ya que

precisamente es a ellos a quienes están dirigidos los cursos; sin embargo no se restringe la participación de nadie y, el hecho de que se vea un incremento de los trabajadores sin algún cargo sindical demuestra que poco a poco se despierta más el interés por conocer información sobre las actividades sindicales y el funcionamiento de sus organizaciones. Además, el incremento de la participación de trabajadores ajenos a los sindicatos, como son los trabajadores de confianza, se debe a que este sector requiere de información y orientación para el momento de querer hacer valer sus derechos laborales.

#### **3.4.8. La Escolaridad de los Participantes en los Cursos.**

Otro aspecto que resulta interesante resaltar, es el que se refiere a la escolaridad de los trabajadores participantes en los cursos. Sobre este aspecto la información con que se cuenta es a partir del año de 1995, sin embargo da una idea clara del comportamiento en este rubro.

Para el año de 1995, los datos recopilados mostraron que: 953 trabajadores tenían un nivel de primaria; 896 reportaron un nivel de secundaria; 563 dijeron haber alcanzado un nivel de preparatoria o alguna carrera técnica; 331 señalaron tener estudios de licenciatura así como, 35 que reportaron otro tipo de estudios, que generalmente se refiere a carreras comerciales<sup>50</sup>. De estos resultados podemos establecer que el nivel promedio de años cursados por los participantes es de 9.56 lo que significa un nivel de escolaridad de secundaria.

En cuanto a los datos recopilados para el año de 1996, el comportamiento se dio así: 826 trabajadores resultaron con un nivel de primaria; 1000 personas tenían un nivel de secundaria; 612 alcanzaron la preparatoria o carrera técnica; 238 resultaron ser de nivel profesional y 20 más reportaron otro tipo de estudios<sup>51</sup>. En este caso, los resultados permiten determinar que el nivel promedio de años cursados por los participantes fue de 9.49, ligeramente menor al señalado en el año anterior, sin embargo sigue siendo un nivel de escolaridad de secundaria.



En lo que se refiere a los datos recabados para el año de 1997, el comportamiento fue el siguiente: 1,152 trabajadores resultaron con un nivel de primaria, 1,379 reportaron tener secundaria; 876 señalaron un nivel de preparatoria o carrera técnica; 421 reportaron tener un nivel de licenciatura y, 31 de otro tipo de estudios<sup>52</sup>. De estos datos se puede concluir que para este año el nivel promedio de escolaridad fue de 9.68 el cual resulta ligeramente mayor a los dos años anteriores, que sin embargo sigue representando un nivel de secundaria.

Los datos del año de 1998 nos demuestran que: 993 personas dijeron haber estudiado hasta la primaria; 1,401 dijeron tener secundaria; 951 reportaron un nivel de preparatoria o carrera técnica; 632 tenían el nivel de licenciatura y, 9 señalaron otro tipo de estudios<sup>53</sup>. En este caso el nivel promedio de años cursados fue de 10.24 lo cual nuevamente resulta superior a los años anteriores y representa un nivel de escolaridad de un poco más de primer año de preparatoria o carrera técnica.

Por último, los datos recopilados para el año de 1999 muestran que: 776 dijeron tener un nivel de primaria; 1220 de secundaria; 906 con preparatoria o carrera técnica; 652 tenían el nivel de licenciatura y, 25 otro tipo de estudios<sup>54</sup>. De los datos recopilados para este año resulta que el nivel promedio de los participantes es de 10.58 años cursados lo que representa un nivel de casi segundo de preparatoria ligeramente superior al año anterior.

Como podemos observar, el nivel de escolaridad durante este período fue incrementándose constantemente hasta representar un promedio de 9.91 años cursados lo que representa un nivel de casi el primer año de preparatoria o carrera técnica. Aun cuando debemos tomar con reserva estos datos, ya que no es posible constatar que efectivamente los años que dicen haber cursado los participantes se refieran a la terminación completa de alguno de los ciclos señalados. Sin embargo, sabemos que actualmente un trabajador que aspire a ocupar un puesto en alguna empresa se le exige comprobar haber cursado cuando menos la primaria, y en algunos casos donde las empresas utilizan procesos productivos con tecnología de punta o en general más avanzada, el nivel mínimo de escolaridad requerido es de secundaria.

Asimismo, observamos un incremento constante en los niveles de participación de trabajadores con escolaridad de secundaria y preparatoria. Con relación a los niveles de

licenciatura también hay una marcada tendencia ascendente de un año a otro. Esto lo podemos atribuir a la creciente participación de organizaciones sindicales distintas a las de las centrales obreras, lo que ha traído como resultado que asistan a los cursos trabajadores con niveles más altos de escolaridad, como son médicos del sindicato del Seguro Social, maestros, académicos y profesionista de los sistemas estatales de educación, de las universidades estatales, así como de empleados de distintos niveles de oficinas y de dependencias tanto gubernamentales como estatales y municipales.

### **3.4.9. Participación por Sexo en los Cursos.**

En lo que se refiere a la participación de los trabajadores y las trabajadoras en los cursos, se cuenta con datos a partir del año de 1995. Los datos recopilados en este período reflejan la siguiente situación.

Para el año de 1995, del total de 2,778 participantes, 2,246 fueron del sexo masculino y, 532 del sexo femenino, representando un 80.85% para el primer caso y, un 19.15% para el segundo<sup>55</sup>.

Para el año de 1996, del total de los 2696 participantes, 2,108 fueron del sexo masculino y 588 del sexo femenino<sup>56</sup>. Lo que representa un 78.18% y un 21.82% respectivamente.

Para el año de 1997, del total de los 3,859 participantes 2,894 fueron del sexo masculino y, 965 del sexo femenino<sup>57</sup>. Lo cual representa para el primer caso un 75% y, para el segundo un 25%.

Para el año de 1998, de los 3,986 participantes, 2,746 fueron del sexo masculino y, 1240 del sexo femenino<sup>58</sup>. Lo que representa un 69% para el primer caso y un 31% para el segundo.

En cuanto al año de 1999 del total de 3579 participantes, 2,528 fueron del sexo masculino y, 1051 del sexo femenino<sup>59</sup>. Lo que representa un 71% y un 29% respectivamente.

Como podemos observar en los cursos de formación sindical existe una marcada diferencia entre el nivel de participación de hombres y mujeres, siendo mayoritaria la presencia de los primeros sobre las segundas. Lo cual refleja que en el ámbito de las actividades sindicales, éstas siguen siendo campo de los hombres; sin embargo, también se observa que existe un incremento sostenido de intervención de las mujeres al pasar de 19.15% en 1995 a un 29% en 1999, lo que puede interpretarse como una apertura a la participación de las mujeres en las actividades sindicales, e inclusive en la conducción de los sindicatos.

### **3.5. El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS).**

El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS) fue creado el 3 de Abril de 1974 como una respuesta a la demanda de las organizaciones sindicales integrantes del Congreso del Trabajo, y para que el Gobierno Federal aplicara una serie de medidas encaminadas a proteger al salario. El CONAMPROS es un órgano de colaboración social y apoyo técnico para el Congreso del Trabajo, bajo la coordinación del Sector Laboral<sup>60</sup>.

El CONAMPROS plantea como su objetivo el de “fortalecer la política de protección al salario, instrumentada conjuntamente por el Estado y las organizaciones sindicales, en las diversas fases de la programación –ejecución, persiguiendo la necesaria coordinación y concertación institucional, para impulsar el sector social de la economía, abasto, comercialización sindical, cooperación técnica a sindicatos y difusión de la política laboral”<sup>61</sup>.

Con relación a las funciones que se le atribuyen a este organismo y que tiene que ver con los aspectos de formación o capacitación sindical encontramos que se establece como parte de sus funciones:

- Asistir técnicamente a las organizaciones sindicales en la concertación, revisión y modificación de sus Contratos Colectivos de Trabajo, de sus Contratos Ley, en la justa

participación de utilidades, proporcionando a la vez información con la cual fundamenten sus demandas.

- Analizar e interpretar las leyes, decretos, resoluciones y demás disposiciones que afecten directa e indirectamente al trabajador y a su familia; detectar información sobre los mismos que permita a la dirigencia sindical y obreras en general normar criterios con respecto a estos<sup>62</sup>.

Por tal motivo el CONAMPROS diseñó un programa de cursos o asesorías en materia sindical para las organizaciones que integran el Congreso del Trabajo, cuyos objetivos serían “apoyar la capacitación y actualización de los cuadros, promover los principios de La Nueva Cultura Laboral y elevar la capacidad de negociación de Contratos Colectivos de Trabajo”, así como el de proporcionar “elementos de información y análisis que les permitan defender conquistas y mejorar condiciones de trabajo y de remuneración para sus agremiados”<sup>63</sup>

A continuación se presenta una descripción de los principales temas que en los últimos años el CONAMPROS ha ofrecido a las organizaciones obreras del país:

- Curso de Negociación de Contratos de Trabajo.- su objetivo es el de dar a conocer las estrategias, tácticas y técnicas que se pueden utilizar para la preparación del pliego petitorio, la negociación del Contrato Colectivo.
- Cuantificación de pliegos de peticiones de Contratos de Trabajo.- su objetivo es el de proporcionar los métodos para determinar el valor de las prestaciones contenidas en el Contrato Colectivo.
- Estrategias de carácter fiscal y de seguridad social aplicables en la negociación contractual.- su objetivo es el de ofrecer elementos de apoyo a los encargados de la preparación del pliego petitorio o a los encargados de la negociación.
- Asesoría económica laboral fiscal y financiera aplicable en la relación de trabajo.- so objetivo es el de proporcionar elementos financieros, laborales y fiscales a las organizaciones sindicales para elaborar estudios o propuestas económicas.
- Asesoría sobre revisión salarial.- con la intención de ofrecer información estadística necesaria para la revisión de los salarios contractuales.

- Asesoría para el cálculo y retención de impuestos al salario y prestaciones.- su objetivo es el de dar a conocer los sistemas de cálculo y retención de impuestos que por Ley y reglamento se aplican al salario y prestaciones.
- Asesoría sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.- para proporcionar los elementos que permitan conocer los fundamentos que sustentan el derecho de los trabajadores a recibir el correcto reparto de utilidades.
- Sistemas de remuneración a través de la productividad.- su intención es la de proporcionar elementos para la interpretación de los indicadores de productividad y las medidas para su incremento, así como, la distribución de los beneficios.
- Sistemas de análisis para la selección y evaluación de las AFORES.- su objetivo es el de analizar la información requerida para la correcta elección de la AFORE.
- Organización sindical.- pretende despertar la conciencia de los cuadros sindicales sobre la importancia de su función sindical.
- Taller de Derecho Procesal del Trabajo.- su objetivo es el de dar a conocer los puntos sobresalientes de un juicio laboral, de la conciliación, la demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas<sup>64</sup>.

## NOTAS

- <sup>1</sup> STPS, *Manual General de Organización*, Serie Documentos Básicos N° 2, Segunda Edición, México 1993
- <sup>2</sup> INET, *Esto es el INET, Objetivos*, INET/STPS, México, 1975.
- <sup>3</sup> INET, *Manual de Organización, Septiembre 1982*, INET/STPS, México, 1982, pág. 29 a 34.
- <sup>4</sup> Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 4 de marzo de 1983.
- <sup>5</sup> Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 13 de diciembre de 1990.
- <sup>6</sup> STPS, *Reglamento Interior*, Serie Documentos Básicos N° 1 pág. 1, 1991, artículo 11, pág. 11
- <sup>7</sup> Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del martes 30 de junio de 1999, artículo 21 fracc. VII pág. 111.
- <sup>8</sup> *Informe anual de actividades del Departamento de Formación Sindical de 1997*, CGPEET, doc. interno, pág. 4
- <sup>9</sup> *Informe anual de actividades del Departamento de Formación Sindical de 1996*, CGPEET, doc. interno, pág. 7.
- <sup>10</sup> *Contenidos Temáticos de los Cursos de Formación Sindical*, documento Interno de la Subdirección de Formación Sindical. 1993, pág. 4
- <sup>11</sup> *Informe anual de actividades del Departamento de Formación Sindical*, UCPEET, 1988, pág. 4.
- <sup>12</sup> Debido a que fue hasta este año en que realmente se llevó un registro ordenado de los cursos del programa de Formación Sindical, tomaremos como referencia los temas de los cursos de este año.
- <sup>13</sup> *Informe anual de actividades del Departamento de Formación Sindical 1988*, UCPEET, pág. 4.
- <sup>14</sup> STPS, *Proyecto del programa anual de actividades de los cursos de formación sindical, del departamento de formación sindical para el año de 1999*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social.
- <sup>15</sup> Para desarrollar este capítulo se tomo como base lo señalado en el capítulo I del libro de Marta Harnecker *Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico*.
- <sup>16</sup> Reyes Ponce Agustín, *Administración de empresas; Teoría y Práctica*, México, Editorial Limusa, 1977.
- <sup>17</sup> Profesor de Derecho del Trabajo, jefe del Departamento de Derecho Social de la Universidad Católica "Andrés Bello" de Venezuela.
- <sup>18</sup> Alcalde Justiniani, Arturo. *El Contrato Colectivo de Trabajo. Técnicas de su Negociación*, en *El Derecho Mexicano*. México, Editorial Siglo XXI, 1985, pp. 119-180.
- <sup>19</sup> Freire Paulo, *Op. Cit.* Pág. 72
- <sup>20</sup> *Ibidem*, pág. 83.
- <sup>21</sup> *Ibidem*, pág. 91
- <sup>22</sup> STPS, *Informe anual de actividades 1989 del departamento de formación sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., Pág. 14
- <sup>23</sup> STPS, *Informe anual de actividades 1990, del departamento de formación sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 11
- <sup>24</sup> STPS, *Informe anual de actividades 1991 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 19
- <sup>25</sup> STPS, *Informe anual de actividades 1992 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T.
- <sup>26</sup> *Informe anual de actividades 1993 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 12
- <sup>27</sup> *Informe anual de actividades 1994 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 11
- <sup>28</sup> *Informe anual de actividades 1995 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 10
- <sup>29</sup> *Informe anual de actividades 1996 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., PAG. 11
- <sup>30</sup> *Informe anual de actividades 1997 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 9
- <sup>31</sup> *Informe anual de actividades 1998 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág. 13

- 
- <sup>32</sup> *Informe anual de actividades 1999 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág. 9
- <sup>33</sup> *Concentrado de los informes anuales de actividades del Departamento de Formación Sindical de los años 1989 a 1999*
- <sup>34</sup> *Informe anual de actividades 1989 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 18
- <sup>35</sup> *Informe anual de actividades 1990 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 17
- <sup>36</sup> *Informe anual de actividades 1991 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 28
- <sup>37</sup> *Informe anual de actividades 1992 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 15
- <sup>38</sup> *Informe anual de actividades 1993 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 16
- <sup>39</sup> *Informe anual de actividades 1994 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 14
- <sup>40</sup> *Informe anual de actividades 1995 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 15
- <sup>41</sup> *Informe anual de actividades 1996 del departamento de formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 12
- <sup>42</sup> *Informe anual de actividades 1997 del departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 9
- <sup>43</sup> *Informe anual de actividades 1998 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág. 14
- <sup>44</sup> *Informe anual de actividades 1999 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág. 9
- <sup>45</sup> Aquí nos referimos a las secretarías de: Trabajo, Conflictos, Organización, Actas y Acuerdos, Estadísticas, Finanzas, Educación, Comisiones, etc.
- <sup>46</sup> *Informe anual de actividades 1996 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 13
- <sup>47</sup> *Informe anual de actividades 1997 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 32
- <sup>48</sup> *Informe anual de actividades 1998 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág. 45
- <sup>49</sup> *Informe anual de actividades 1999 del Departamento de formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág. 47
- <sup>50</sup> *Informe anual de actividades 1995 del Departamento de formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 43
- <sup>51</sup> *Informe anual de actividades 1996 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 40
- <sup>52</sup> *Informe anual de actividades 1997 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 32
- <sup>53</sup> *Informe anual de actividades 1998 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág. 45
- <sup>54</sup> *Informe anual de actividades 1999 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág.
- <sup>55</sup> *Informe anual de actividades 1995 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 42
- <sup>56</sup> *Informe anual de actividades 1996 del Departamento de formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 40
- <sup>57</sup> *Informe anual de actividades 1997 del Departamento de formación Sindical*, documento interno de la C.G.P.E.E.T., pág. 32

---

<sup>58</sup> *Informe anual de actividades 1998 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág.45

<sup>59</sup> *Informe anual de actividades 1999 del Departamento de Formación Sindical*, documento interno de la Dirección General de Vinculación Social, pág. 11

<sup>60</sup> STPS, *Manual General de Organización*, Serie Documentos Básicos No. 2, 2ª Edición 1993, pág.81

<sup>61</sup> *Ibidem*, pág.84

<sup>62</sup> *Ibidem*, pág.84

<sup>63</sup> CONAMPROS, *Relación de Cursos de Formación Sindical que proporciona el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, Septiembre de 1998*, documento interno enviado al Director General de Vinculación Social como parte del intercambio de información interna de la STPS, pág.4

<sup>64</sup> *Ibidem*, pág. 6 a 41



## **CAPITULO CUARTO.**

### **LA PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

#### **4.1. La Confederación de Trabajadores de México (CTM).**

La Confederación de Trabajadores de México (CTM) es una de las principales organizaciones obreras del país, tanto por el número de agremiados con el que actualmente cuenta (aproximadamente de 5 millones de trabajadores), como por el papel que ha desempeñado a través de su historia en sus relaciones con el Estado mexicano; además que es la primer gran central obrera de carácter nacional que se formó, después del reconocimiento constitucional a las organizaciones obreras a partir del establecimiento del artículo 123 en la Constitución de 1917.

La CTM, se funda en 1936 como una organización que pretende cumplir con una parte del proyecto gubernamental impulsado por Lázaro Cárdenas, que ve a los trabajadores como un elemento básico para consolidar al estado de la revolución y a la Confederación, como el representante de un sector de la sociedad frente a los demás actores sociales: El Estado, la Burguesía, los Campesinos.

##### **4.1.1. Sus Estatutos.**

Desde su misma declaración de principios, la CTM establece que el proletariado “es una clase unificada con el propósito de transformar mediante la lucha de clases una sociedad injusta”<sup>1</sup> pronunciándose en el sentido de que luchará “por la emancipación de México y el proletariado [que] los postulados de la revolución deben llevarse... para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores”<sup>2</sup> estando en contra de “cualquier determinación que pretenda mantener la miseria, la ignorancia, la desocupación y la injusticia” así mismo

establece que el sindicalismo es para los trabajadores “expresión de unidad y de lucha contra todo abuso, pero es a la vez autodeterminación de quienes viven de su trabajo”<sup>3</sup>

En otra parte de su declaración de principios la CTM destaca su preocupación por la educación de los trabajadores al señalar que teniendo “pleno conocimiento de las luchas proletarias y de la importancia de la clase obrera en el contexto social propugnaré porque la educación se imparta alejada de los sectarismos y de las desviaciones de la educación conservadora que pretenda suplantar el contenido popular, nacionalista democrático y de humanismo social del artículo 3º constitucional”<sup>4</sup>

Más adelante establece como parte de su programa que luchará en el aspecto social y sindical por la solidaridad clasista, la unidad de las clases proletarias el respeto a la asociación sindical, a la contratación colectiva y a la huelga, en lo laboral y en lo económico por una educación encaminada a los fines de la Revolución mexicana y por un mejoramiento en la vida de los trabajadores<sup>5</sup>

La Central establece en su táctica de lucha que la acción sindical será una forma de defender los derechos de los trabajadores y que la acción política permitirá al movimiento obrero impulsar los regímenes revolucionarios<sup>6</sup>

De tal suerte que la CTM se reconoce como una Central “nacional proletaria autónoma de carácter político - social, integrada por hombres y mujeres que pertenecen a la clase trabajadora”<sup>7</sup>

Dentro de su estructura orgánica, la CTM contiene a un comité nacional, que es donde se ubican las carteras o secretarías que permiten la articulación de toda la Confederación ya que es donde se ubican los puestos más importantes a nivel nacional. En este comité nacional se encuentra establecida la Secretaría de Educación y Comunicación Social, a través de la cual la Confederación establece los lineamientos que impulsaran la formación de los trabajadores en materia sindical.

De las funciones que se le atribuyen a la Secretaría de Educación y Comunicación Social, los estatutos señalan:

Artículo 45. Son Facultades y obligaciones del Secretario de Educación y Comunicación Social:

- a) Formular programas y cursos de formación sindical revolucionaria.
- b) Formular programas y enseñanza sobre la historia, lucha y fines de la Confederación de Trabajadores de México.
- c) Encauzar la educación nacional dentro de los principios de la Revolución Mexicana a partir del jardín de niños.
- d) Establecer el Instituto Nacional de Capacitación Sindical y Política utilizando la educación abierta y por correspondencia.
- e) Creación de bibliotecas y hemerotecas intercambio de libros, publicaciones, formación de catálogos bibliográficos y registros de las bibliotecas sindicales.
- f) Asesorar a la comisión que se encargue de las publicaciones de la CTM, periódicos y revistas y toda clase de literatura de carácter informático y de orientación...

...

- h) Responsabilizarse de la propaganda y medios de difusión...  
Asimismo dentro de los derechos y obligaciones de los trabajadores los estatutos señalan en el artículo 64 que es un derecho de los trabajadores:
- h) recibir la educación obrera que imparte la Confederación y disfrutar las becas que ésta obtenga para estudiar en los centros docentes del país o del extranjero<sup>8</sup>.

#### **4.1.2. El Instituto de Educación Obrera.**

El Instituto de Educación Obrera nace de un acuerdo tomado en el VII Congreso Nacional Ordinario celebrado en el mes de abril de 1962. Las resoluciones de este Congreso acerca de la educación de los trabajadores fueron:

Primera. La Confederación de Trabajadores de México debe intensificar su actividad en el campo de la educación obrera considerando los aspectos siguientes: Instrucción y Educación Sindical; Preparación Cultural General; Orientación Profesional; y Formación Profesional.

Segunda. Para realizar éste propósito se crea el Instituto Nacional de Educación Obrera que dependerá del Comité Nacional, pero será autónomo en su régimen interno.

Tercera. La Dirección del Instituto Nacional de Educación Obrera estará a cargo de un director, un Secretario, un Tesorero y dos vocales, cuya elección será hecha por el Congreso Nacional.

Cuarta. Los planes de programas de actividades encomendados al Instituto Nacional de Educación Obrera se ajustarán al contenido de la exposición de motivos de esta ponencia.

Quinta. El Comité Nacional de la CTM proveerá de los elementos necesarios al Instituto Nacional de Educación Obrera para su eficaz funcionamiento.

Sexta. Este H. Congreso Nacional hará las reformas necesarias a la Constitución de la CTM incorporando en ella este Capítulo, para legalizar la existencia del Instituto Nacional de Educación Obrera, y sus actividades.

Séptima. Todas las actividades educativas de la CTM y de los organismos que la integran serán controladas por el INEO.

Octava. El INEO formulará desde luego su Reglamento Interior, el cual entrará en vigor tan pronto como sea aprobado por el Comité Nacional de la CTM.

Novena. Las relaciones con organismos o instituciones dependientes del Comité Nacional de la CTM que fueran creados en lo sucesivo, serán determinadas por el propio Comité Nacional.<sup>9</sup>

Dentro de los aspectos más importantes que cabe resaltar del Reglamento del Instituto de Educación Obrera, está lo que señala en su artículo tercero, ya que, es aquí donde está plasmado cuales son los fines y propósitos que persigue el Instituto.

“El Instituto tendrá a su cargo la dirección y coordinación de las actividades correspondientes que tiendan a lograr el desarrollo integral de los trabajadores en los ordenes de la educación sindical y cívica, la preparación cultural, la orientación vocacional, la capacitación técnica e industrial y la formación profesional.”<sup>10</sup>

Para que el Instituto alcance los propósitos descritos, en el artículo cuarto del Reglamento se establece que se llevarán a cabo acciones tendientes a:

- “ a) Promover la cultura general de los miembros de la Confederación y en especial su capacitación sindical, técnica, política y social.
- b) Establecer programas permanentes para la orientación sindical y cívica de los trabajadores y realizar eventos de educación obrera que abarquen temas generales o que se refieran a un estudio específico.
- c) Formular programas de trabajo a realizar, los que deberán ser autorizados previamente a su desarrollo por el Comité Nacional.
- d) Promover ante las instituciones pertinentes, nacionales e internacionales, la asistencia técnica y profesional para los trabajadores de las agrupaciones confederadas.
- e) Inculcar en los jóvenes y mujeres sindicalistas, los sólidos principios de la acción sindical, el trabajo y la responsabilidad.
- f) Promover en forma permanente asambleas de orientación en sindicatos de base para mantener firmes los principios clasistas de la Revolución Mexicana y del Movimiento Obrero.
- g) Obtener becas para los miembros individuales de la Confederación con el fin de lograr su perfeccionamiento sindical, cultural, Técnico y profesional.
- h) Fomentar la creación de clubes deportivos e impulsar dentro de los miembros de la Confederación su participación en competencias de carácter nacional e internacional.
- i) Auspiciar y participar en conferencias, mesas redondas, etc., eventos e intercambios de carácter sindical, de seguridad social, de higiene industrial, de vivienda obrera y cualquier otro aspecto cultural de interés para los trabajadores.
- j) Efectuar intercambio de libros, periódicos, publicaciones, en las agrupaciones e instituciones y colaborar en la creación de bibliotecas, archivos, hemerotecas, etc.”<sup>11</sup>

También queda asentado en el artículo quince que el Instituto buscará establecer relaciones con otras “Instituciones educativas afines, centros de enseñanza superior, organismos descentralizados y secretarías de estado, que tengan relación con su funcionamiento” que le permita desarrollar su programa de actividades y ampliar su campo de acción además de complementar los estudios de los trabajadores, de tal manera que en el artículo diecisiete del Reglamento se establece que el Instituto “deberá solicitar periódicamente a la Secretaría de Educación Pública a la Universidad Nacional Autónoma

de México, Instituto Politécnico Nacional, a las Universidades Estatales e Institutos Tecnológicos Regionales, así como a cualquier otro centro de estudios que considere conveniente, la información necesaria que se requiera para facilitar las prestaciones mencionadas en este artículo así como las facilidades que para el efecto puedan ser proporcionadas”

El desarrollo de las acciones que el Reglamento plantea para las actividades del Instituto se ubican tomando en consideración el ámbito en que éstas se van a realizar, las cuales pueden ser:

“ a) Generales, que consistirán en la realización de eventos educativos, culturales o cívico sociales que contemplen el desarrollo del movimiento obrero y en particular de la CTM así como las remembranzas históricas que se consideren convenientes.

b) Específicas, que comprendan la realización de eventos cuyo campo de acción se refiera a un tema particular para su estudio analítico profundo.”

Más adelante el Reglamento señala que, considerando los dos aspectos el general y el particular, las actividades se llevarán a cabo mediante:

a) Conferencias, que eventualmente permitirán la información actualizada de las diversas actividades de la CTM.

b) Cursos, para el estudio global de los programas y tácticas de lucha de la CTM así como las proyecciones de la misma en el ámbito nacional e internacional.

c) Seminarios, de carácter local, regional, estatal o nacional. Su duración variará en función del tipo de estudios que se planteen realizar.

d) Eventos cívicos y culturales, que desarrollen las inquietudes de la masa en búsqueda de una constante superación.

e) Eventos deportivos, en sus variadas disciplinas.<sup>12</sup>

De igual manera el Reglamento establece, aunque de manera muy general, el mecanismo a través del cual podrán ser seleccionados los trabajadores para participar en los eventos que el Instituto organice:

“El procedimiento de selección de participantes a los eventos educativos realizados por la CTM al través del Instituto de Educación Obrera o los internacionales a que se haya invitado a la Central, quedará a cargo del Comité Nacional y del propio Instituto” observando en términos generales los siguientes aspectos:

- a) Importancia del tiempo de militar en la CTM
- b) Cumplir con los requisitos de escolaridad que sean señalados
- c) Experiencia en eventos similares y
- d) El compromiso irrestricto a dedicar los conocimientos adquiridos en beneficio de la organización cetemista.”<sup>13</sup>

En la perspectiva de educación obrera de la CTM se deben considerar dos aspectos fundamentales. “El primero se refiere a la capacitación sindical de los trabajadores, para el mejor conocimiento de sus derechos y obligaciones, como miembros de la organización a que pertenecen, la aptitud para el mejor ejercicio de sus derechos en el orden sindical, en el de las relaciones obrero patronales y como miembros del conglomerado social; y, finalmente para la formación de los nuevos cuadros sindicales. El segundo, comprende a los trabajadores que necesitan capacitarse culturalmente y profesionalmente para alcanzar mejores niveles de vida en todos los ordenes”<sup>14</sup>

Para la CTM, existen, dentro de la educación obrera, dos áreas : La educación, esto es, la capacitación o formación sindical. Y por otro lado, la capacitación para el trabajo o sea la superación profesional. La CTM reconoce que debido a los diferentes niveles educativos y culturales que existen en los trabajadores hacen más complejo y difícil la tarea de atender de forma eficaz las demandas y necesidades que en este campo plantean los trabajadores, por lo que resulta necesario por parte de la central obrera, una planeación técnica del problema de la educación<sup>15</sup>

Bajo estas circunstancias, la central señala que las tareas educativas forman parte de la esencia del movimiento sindical, como un mecanismo que permite a los trabajadores no sólo obtener conquistas sindicales sino también el mantener dichas conquistas o no perder lo alcanzado. La central hace énfasis en advertir que ningún beneficio o conquista de los

trabajadores está a salvo del peligro de perderse sino se cuida la educación y preparación. Asimismo señala que el eje que marca la dirección, con base en el sentido, estructura y finalidades de la educación, es el trabajo<sup>16</sup>.

De tal suerte que, si los trabajadores están inmersos en una relación de trabajo, que es el origen de sus derechos y obligaciones laborales y que como trabajadores se agrupan y organizan a través de sindicatos, federaciones y confederaciones, que representan sus intereses frente a la parte empresarial y demás grupos sociales, ante los fenómenos económicos, políticos y sociales, tanto nacionales e inclusive internacionales, resulta para la central cada vez más urgente la “educación sindicalista de los trabajadores”. Lo cual trae como resultado que esta educación sindicalista debe aportar elementos para que los trabajadores sean capaces de estudiar y solucionar satisfactoriamente sus demandas y necesidades<sup>17</sup>

Para la CTM, el aspecto ideológico también importa ya que no sólo deben aprender, sino que “necesitamos, además obreros cultivados en las teorías del movimiento sindical y político, que contribuyan a la orientación general de la clase trabajadora, para que esta no sea sorprendida por falsas actitudes revolucionarias y por doctrinas ajenas a los intereses auténticos de la Patria y de los trabajadores mexicanos” Tomando en consideración los aspectos mencionados, la central estructura su programa educativo bajo los siguientes aspectos<sup>18</sup> :

- a) Doctrinario
- b) Sindical
- c) Económico
- d) Político
- e) Participación de la Mujer en la vida ciudadana
- f) Preparación de la juventud obrera
- g) De relación con la comunidad
- h) Salud y bienestar social



De tal manera que para la CTM, el campo de la educación obrera, logra avanzar si se ocupa adecuadamente en la formación y capacitación integral de los trabajadores. Por tanto, ésta se debe llevar a cabo a través de las siguientes fases:

- \* La instrucción y educación sindical, las cuales procuraran establecer la mística que permita la adecuada orientación de todos los miembros de la organización y afirmar la conciencia de clase.
- \* La preparación cultural, la cual tenderá a contribuir para aumentar el acervo de conocimientos y cultura general, cualquiera que sea el nivel en que se encuentre el trabajador, partiendo desde una campaña de alfabetización hasta los niveles superiores de la ciencia, el arte, etc.
- \* La orientación profesional, la cual deberá contribuir a encauzar a la juventud hacia la identificación de sus metas según su vocación<sup>19</sup>

#### **4.1.3. El Plan Nacional de Educación Obrera de la CTM.**

A partir de las reformas de Estatutos que fueron acordadas en el X Congreso Nacional Ordinario de la CTM, efectuado en abril de 1980, fue creada la Secretaría de Educación del Comité Nacional. La nueva Secretaría obtuvo el encargo de reestructurar al Instituto de Educación Obrera; el cual se constituyó desde entonces como organismo confederado, de carácter nacional, y obtuvo la tarea de formular el Plan Nacional de Educación Obrera.

El Plan Nacional de Educación Obrera fue presentado con la intención de iniciar el proceso de institucionalización, mediante la reorganización de los institutos de educación obrera que al nivel de las federaciones estatales, regionales, locales y de sindicatos nacionales de industria deben integrarse, como sustento ante la necesidad de fortalecer la formación ideológica, política y de educación superior de la CTM<sup>20</sup>

El Plan se presenta como un nuevo programa pedagógico que adopta como principios los de la propia Confederación: la lucha de clases, la unidad y solidaridad de la clase trabajadora, la independencia ideológica, la democracia, la libertad y la justicia social, y como tal, un compromiso de creación y participación de todas las organizaciones cetemistas en la configuración y desarrollo de un nuevo conjunto de instituciones que traduzcan en acciones los programas del Plan<sup>21</sup>

Señala que la necesidad de enfrentar los retos de los cambios en lo económico, político y social, de la creciente participación del movimiento obrero en todos los órdenes de la vida nacional, la validez de los propósitos de la educación obrera es incuestionable, los objetivos de la educación obrera no son ya únicamente el desarrollo de la capacidad dirigente y organizativa para enfrentar y resolver problemas del mundo laboral y, específicamente de las luchas sindicales; ahora el horizonte de la educación obrera se amplía mucho más, por la injerencia de las organizaciones sindicales en la vida política y económica del país.<sup>22</sup>

Este Plan Nacional, señala el documento, se concibe como un frente del sindicalismo revolucionario que tiene como base:

- \* El proyecto de nueva sociedad de la clase trabajadora y el pacto social de 1917 que no son distintos; ambos plantean transformar una sociedad injusta en una sociedad libre, justa y democrática.
- \* La lucha sistemática en los frentes económicos, político y cultural simultáneamente, que requiere el avance revolucionario, ya que de lo contrario, la experiencia demuestra que las fuerzas antagónicas se fortalecen a través de un dominio material, para ejercer presión política y consolidar una hegemonía cultural ajena a nuestra historia
- \* La filosofía y la política educativa contenidas en la Constitución de la República, particularmente en el artículo 3º, son una declaración de principios nacionales que sigue siendo vigente y que, por tanto, sustenta al proyecto educativo de la Confederación, para formar íntegramente a los trabajadores que la lucha por una nueva sociedad requiere.<sup>23</sup>

El Plan se concibe como un programa de trabajo en evolución permanente sosteniendo en las demandas de las organizaciones de base, como instrumento de formación sistemática

en torno a una tarea ideológica, política y educativa que preservará la conciencia global revolucionaria que ostentan los cetemistas.<sup>24</sup>

La puesta en marcha de este plan, de acuerdo al documento, es también parte del quehacer político de la Central, porque tiene como objetivos fundamentales:

- \* Formar una conciencia de clase y un espíritu colectivo nacional y universal en cada miembro de la organización cetemista.
- \* Desarrollar en los trabajadores las aptitudes ciudadanas para participar en el perfeccionamiento de nuestra democracia social.
- \* Formar activistas cetemistas capaces de defender los principios de la Confederación y de luchar por el establecimiento de la nueva sociedad que demanda el pueblo de México.
- \* Aunar la vocación, la intuición, el autodidactismo, la capacidad táctica y ejecutiva y la sabiduría ya presentes en el movimiento obrero cetemista, a una preparación ideológica, científica y cultural sistemática de sus bases y dirigentes.<sup>25</sup>

El documento plantea que de acuerdo a los principios y los objetivos del plan, se han agrupado los grandes campos de la tarea educativa en: educación sindical, cívica y capacitación política; educación básica; capacitación para el trabajo y en el trabajo; acceso a la cultura; educación para la sana recreación; educación superior.<sup>26</sup>

Para alcanzar los propósitos del Plan Nacional de Educación Obrera se plantea la articulación del Instituto de Educación Obrera a través de dos nuevos organismos complementarios entre sí: el Centro de Educación Sindical y Capacitación Política y el Centro Sindical de Estudios Superiores

Para la CTM dos son los elementos que integran la unidad de clase y configuran el sindicalismo revolucionario: unidad de acción sindical y unidad de acción política<sup>27</sup>. Señala que la acción sindical jamás conducirá por sí sola a la transformación de estructuras. Para la CTM, la unidad de acción política es, como elemento fundamental de la unidad de la clase obrera, la facultad de plantear unitariamente su posición frente a los problemas económicos, políticos, sociales y culturales y la necesidad de transformar sus estructuras, de ahí que la acción sindical y la acción política, proyecta la táctica de lucha de la clase obrera a la

transformación global de la sociedad, de ahí que la estrategia del movimiento obrero organizado se dirija a obtener la unidad de clase en lo sindical y en lo político.<sup>28</sup>

El plan establece que los objetivos del Centro de Educación Sindical y Capacitación política serán: formar y fomentar permanentemente la conciencia sindical, cívica y política de los trabajadores; favorecer la consolidación de una ideología revolucionaria, a la vez que contribuir a elevar su nivel educativo y cultural.<sup>29</sup>

Para cumplir con estos objetivos el Centro deberá llevar a cabo funciones que tiendan a:

- \* Integrar, promover, desarrollar y evaluar programas educativos referentes a los campos de la formación integral del hombre, con énfasis fundamentales en el campo de la educación sindical y política de los trabajadores.
- \* Apoyar la ejecución de los programas que los Institutos de Educación Obrera de Sindicatos Nacionales y Federaciones se propongan realizar, brindando la asesoría para la correcta aplicación de tales programas.
- \* Realizar cursos y eventos de carácter nacional, regional y local en los que se analicen problemas a los que se enfrentan las organizaciones sindicales.
- \* Difundir permanentemente asuntos de interés general para la comunicad cetemista, a través de todos los medios de comunicación a su alcance a efecto de incorporar a la familia en este proceso de sensibilización ciudadana y política, y de elevación a la cultura.
- \* Contribuir a incorporar, mediante campañas de orientación dentro de los lineamientos de la CTM, y con la participación de activistas egresados, a quienes ajenos a todo beneficio sindical, o por desorientación ideológica, no participan en la lucha por lograr su emancipación.<sup>30</sup>

En cuanto al Centro Sindical de Estudios Superiores, el Plan señala que tiene como objeto de estudio el trabajo e integrar la ideología cetemista con una ciencia del trabajo

ajustada a nuestra historia y a nuestro tiempo, de hecho, se define a este Centro como una institución de enseñanza, de investigación y difusión de la cultura obrera.<sup>31</sup>

El Centro Sindical, de acuerdo al Plan, se contempla como una necesidad impostergable para la formación de cetemistas en los altos estudios ideológicos y políticos del trabajo y que forme, con la ideología obrera revolucionaria, nuevas generaciones de activistas cetemistas, considera que el Centro será el mejor instrumento para formar trabajadores profesionales con una clara conciencia de clase y profunda convicción sindicalista revolucionaria, nacionalista y universal en la independencia y la justicia; poseedores de un sólido conocimiento científico puesto al servicio de los intereses de la clase a la que pertenecen.<sup>32</sup>

La creación del Centro Sindical de Estudios Superiores de la CTM contó con un decreto Presidencial el cual lo autorizó para impartir educación media superior y de tipo superior que tiene validez en toda la República, estando facultado para otorgar los certificados y títulos correspondientes de los estudios que en él se realicen teniendo como sede operativa las instalaciones de la CTM en Cuernavaca, Morelos, habiendo iniciado sus operaciones en el mes de septiembre de 1981.<sup>33</sup>

El Plan establece que este programa integrado de educación obrera esté a cargo de la Secretaría de Educación del Comité Nacional de la CTM; del Instituto de Educación Obrera que en el ámbito nacional habrá de operar a partir de los Centros complementarios señalados, el Centro de Educación Sindical y Capacitación Política y el Centro Sindical de Estudios Superiores y de los institutos de educación obrera de sindicatos nacionales y de federaciones estatales, regionales y locales.<sup>34</sup>

Queda establecido dentro del plan que su programa de acción debe responder a las siguientes premisas:

- \* Será altamente participativo; es decir, que en él se involucren activamente todas las organizaciones cetemistas de base
- \* Tener una amplia cobertura, de manera que cada organización sea una escuela de formación sindical y política.

- \* Ser económico, en tanto que integre los recursos que aporta la CTM, y los existentes en el sistema educativo formal, en las instituciones laborales y del bienestar de los trabajadores, como en los organismos del ámbito de la colaboración internacional.<sup>35</sup>

En cuanto al Centro de Educación Sindical y Capacitación Política, se le asigna la responsabilidad de dar congruencia y estructurar programas permanentes para seguir dando orientaciones y formación de base, como elaborar sistemas de ayudas audiovisuales, guías didácticas, manuales para instructores y referencias bibliográficas para los participantes,

I. Historia del movimiento obrero y sus aportes al desarrollo nacional, haciendo énfasis en la política laboral, la política del bienestar, los grandes problemas económicos y las alternativas propuestas por la CTM y el papel político de la Organización.

Todo ello implica que los trabajadores puedan valorar las raíces de nuestro ser nacional, la riqueza de nuestra cultura y nuestras tradiciones, las luchas emancipadoras del pueblo de México; comprendan el México de nuestros días y que aspiramos a construir a través de las ideas revolucionarias; el papel del movimiento obrero en la conformación de la organización social, nuestra militancia y representación partidista y en fin, la lucha por la creación de una nueva sociedad.

II. Estructura y funcionamiento de las organizaciones sociales. Este rubro implica el análisis de la constitución, los principios, el programa y las tácticas de lucha de la Confederación de Trabajadores de México, así como los objetivos y estructura de la organización confederada a la que los trabajadores pertenecen, como también el fortalecimiento de la unidad obrera nacional, el pacto de solidaridad obrero campesina y los lazos fraternales con el proletariado universal.

### III. Temas básicos

- \* Oratoria sindical
- \* Dirección de asambleas
- \* Función del dirigente

- \* Legislación laboral; manejo e interpretación de la Ley
- \* Contratación colectiva
- \* Seguridad social
- \* Vivienda obrera
- \* Seguridad e higiene en el trabajo
- \* Productividad
- \* Comercialización social
- \* Estadísticas laborales
- \* Participación de los trabajadores en la empresa
- \* Participación de utilidades
- \* Acción sindical cooperativa, comercialización, sector social de la economía.
- \* Capacitación y adiestramiento; formación profesional
- \* Cultura y recreación
- \* Vinculación a la educación abierta (básica, media y superior).<sup>36</sup>

#### **4.1.4. El CЕСCP una Respuesta Articulada.**

Para 1993 el Centro de Educación Sindical y Capacitación Política propuso el Programa Nacional de Formación Sindical y Capacitación para la Modernización.<sup>37</sup>

Señala que ante la realidad del mundo moderno de los notables desarrollos en ciencia y tecnología que han transformado radicalmente los sistemas productivos, las nuevas realidades económicas de apertura comercial, competencia y circulación de grandes capitales, la internacionalización de las economías, fenómeno conocido como globalización económica, se desprende nuevos retos para el sindicalismo: nuevos temas de conocimiento y

discusión, nuevos campos de negociación y lucha sindical, nuevos perfiles del trabajador y el sindicalista, nuevos puestos de trabajo ante la modernización tecnológica, nuevas alianzas ante la diversificación de la sociedad y la emergencia de nuevos actores sociales, el reto de construir o fortalecer la nueva organización sindical.<sup>38</sup>

Por lo cual establece que este programa tiende a dar respuesta frontal a los requerimientos de información, educación y capacitación de la clase obrera cetemista producto de los vacíos abiertos por el proceso modernizador del país.<sup>39</sup>

Para llevar a cabo tal tarea ubica al CESCOP como el órgano educativo ideal de la CTM para ejecutar el programa por el nexo directo que tiene con los trabajadores en activo, en los campos productivo y sindical, en el marco de una estrategia que articule la formación y profesionalice los servicios educativos que la CTM ofrece a sus agremiados.<sup>40</sup>

Ante tal perspectiva se proponen como objetivos del programa:

- \* Ampliar la cobertura educativa hacia amplios sectores de la CTM, en base a los nuevos ejes temáticos que se desprenden de la modernización bajo la óptica cetemista. Atendiendo de esta manera las solicitudes e inquietudes que sobre este punto se viene expresando.
- \* Sentar las bases de La Nueva Cultura Laboral sindical y del trabajo que permita al sindicalismo revolucionario de carácter integral que propugna la CTM, incidir en la regulación de los procesos de modernización en favor de los intereses de las grandes mayorías y del país en su conjunto.
- \* Apoyar y fortalecer el trabajo organizativo, de negociación y gestión sindical que cotidianamente vienen desarrollando trabajadores y dirigentes sindicales en la defensa de los derechos de los trabajadores y de la organización sindical en el nuevo contexto.<sup>41</sup>

La estructura que propone este proyecto de formación sindical se basa en la integración de contenidos en dos bloques, el primer grupo contendrá temas sobre:

- \* Estructura de la CTM y Modernización
- \* Historia del Movimiento Obrero, retos y compromisos



- \* Organización Sindical Interna y Modernización Sindical
- \* Contratación Colectiva - nuevos espacios
- \* Protección al Salario y Participación Sindical
- \* Legislación laboral
- \* Seguridad Social y Modernización
- \* Participación Política de los Trabajadores
- \* Capacitación y Adiestramiento/Formación Profesional
- \* Formación de Instructores Sindicales<sup>42</sup>

El segundo grupo propone temas sobre:

- \* Reversión productiva y participación sindical
- \* Productividad y Salario
- \* Globalización de Mercados y TLC
- \* Reformas del Estado y Movimiento Obrero
- \* Trabajo y Medio Ambiente
- \* El Sistema de Ahorro para el Retiro y la Reforma del INFONAVIT
- \* Relaciones Laborales y nuevos espacios de negociación sindical
- \* El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Calidad y la Productividad y el Reto de los Sindicatos
- \* Innovación Tecnológica: Calidad, Productividad y Salario.
- \* Modernización y Liderazgo Sindical
- \* Legislación Laboral y Modernización
- \* Los Trabajadores, los Derechos Humanos y la Administración de la Justicia Laboral.<sup>43</sup>

La metodología que propone este proyecto pretende que los trabajadores desarrollen su pensamiento crítico, la reflexión, discusión, y la toma de decisiones con un manejo preciso de la información, además de desarrollarlos en los diferentes ámbitos de participación, a través de cursos directos, talleres, foros, seminarios, debates, conferencias, charlas, encuentros, etc.<sup>44</sup>

Propone un esquema flexible en función a las demandas, peticiones y requerimientos del servicio por parte de los trabajadores, de tal manera que organizará eventos: a petición de parte de las federaciones, sindicatos o secciones sindicales; locales o municipales; regionales; interregionales; estatales; nacionales o internacionales.<sup>45</sup>

El programa establece que un programa de esta naturaleza requiere plantear estrategias viables con el objeto de optimizar y extender al máximo los beneficios a un número mayor de organizaciones y trabajadores, al mismo tiempo que optimizar los recursos humanos y financieros. En este sentido propone llevar a cabo la modalidad de eventos regionales atendiendo a criterios de vecindad geográfica, disposición y viabilidad de las organizaciones sindicales,<sup>46</sup> la cual sería así:

Región 1 Baja California: Mexicali, Tijuana, Ensenada, San Felipe

Región 2 Sonora y Chihuahua: Nogales, Nuevas Casas Grandes, Ciudad Juárez

Región 3 Baja California Sur y Sonora: Santa Rosalía, Hermosillo, Guaymas, Obregón, Navojoa

Región 4 Baja California Sur y Sinaloa: La Paz, Culiacán, Mazatlán, Los Mochis.

Región 5 Chihuahua: Ciudad Delicias, Hidalgo del Parral

Región 6 Durango y Coahuila: Durango, Gómez Palacios, Saltillo, Monclova, Nueva Rosalía, Piedras Negras

Región 7 Nuevo León y Tamaulipas: Monterrey, Nuevo Laredo

Región 8 Tamaulipas: Ciudad Victoria, Matamoros, Reynosa

Región 9 Zacatecas, San Luis Potosí, Aguascalientes: Zacatecas, San Luis Potosí, Aguascalientes.

Región 10 Jalisco, Nayarit, Colima: Guadalajara, Ciudad Guzmán, Puerto Vallarta, Tepic, Colima, Manzanillo

Región 11 Guanajuato, Querétaro y Michoacán: Guanajuato; León, Celaya, Irapuato, Salamanca, Querétaro, San Juan del Río, Morelia

Región 12 Distrito Federal, Estado de México, Morelos, Puebla, Tlaxcala, Hidalgo: D.F., Toluca, Valle de México, Cuernavaca, Puebla, Tlaxcala, Pachuca, Tulancingo

Región 13 Veracruz y Tamaulipas: Tuxpan, Poza Rica, Papantla, Naranjos, Pánuco, Tampico

Región 14 Guerrero: Chilpancingo, Acapulco, Zihuatanejo

Región 15 Veracruz: Xalapa, Veracruz, Orizaba, Córdoba

Región 16 Oaxaca: Salina Cruz, Puerto Escondido, Puerto Angel

Región 17 Chiapas, Tabasco y Veracruz: Tuxtla Gutiérrez, San Cristóbal, Tapachula, Villahermosa, Coatzacoalcos, Minatitlán

Región 18 Yucatán, Campeche y Quintana Roo: Mérida, Progreso, Campeche, Chetumal, Cancún, Isla Mujeres, Cozumel.<sup>47</sup>

#### **4.1.5. Los Resultados de las Acciones Educativas<sup>48</sup> .**

En el desarrollo de sus actividades, la CTM ha logrado establecer vínculos de cooperación con diversas instituciones entre las que destacan la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Congreso del Trabajo, el Consejo para la Normalización y Certificación de Competencias Laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Organización Regional Interamericana de los Trabajadores, la AFL-CIO, así como la Organización Internacional del Trabajo y la Fundación Ebert Stiftung<sup>49</sup>.

La CTM en coordinación con la OIT llevó a cabo la realización de una serie de Diplomados a los cuales en conjunto asistieron 502 trabajadores bajo la modalidad que denominan “estructura modular flexible” lo cual significa aglutinar a las Federaciones Estatales por regiones; a los sindicatos nacionales por rama de actividad y ambos por sector.

Los Diplomados se impartieron de la siguiente forma: cada uno de los Diplomados se dividió en tres módulos, cada uno de los módulos se impartió en distintas ciudades y en distintas fechas, y dadas las características del sistema, suponemos que el grupo de personas asistente en cada Diplomado se trasladó a donde fue impartido cada uno de los módulos respectivos. La duración fue en promedio de 75 horas de trabajo teórico y práctico<sup>50</sup>.

Los Diplomados impartidos fueron: “Técnicos Formadores e Investigadores Sindicales” en la región Norte, donde participaron 37 trabajadores, y en la zona del Distrito Federal, donde asistieron 29 personas; “Técnicos en Productividad y Participación Sindical” en las regiones Centro, donde asistieron 49 participantes, y en la Sur, donde participaron 42 trabajadores; “Productividad y Participación Sindical” llevado a cabo en las regiones Occidente, donde asistieron 44 personas, Centro, donde asistieron 39, Noroeste, con una participación de 50, Noreste con una asistencia de 42. Este mismo Diplomado sobre Productividad se impartió en el sector manufacturero, presentándose una participación de 49 personas, en el de servicios con una asistencia de 31 trabajadores. Otro Diplomado más fue el denominado “Calidad y Nueva Cultura Laboral”, el cual fue impartido al sector de servicios, participando 43 trabajadores, y al sector manufacturero, con una participación de 47 personas<sup>51</sup>.

De igual manera la CTM organizó en conjunto con la Fundación Ebert Stiftung la estrategia anterior, otros diplomados. Entre los más importantes tenemos los siguientes: “Productividad y Nuevas Relaciones Laborales en la Industria Textil”, al cual asistieron 31 trabajadores; “Productividad, Nuevas Relaciones Laborales y Estrategia Sindical” que se realizó para las industrias del cemento (asistiendo 36 trabajadores), de las maquiladoras (participaron 32 personas), alimenticia (34 asistentes), metal mecánica (32 asistentes), química y petroquímica (37 trabajadores); “Medición y Diagnóstico de la Calidad-Productividad”, impartido en la región Centro y con una asistencia de 32 trabajadores.

Asimismo, en coordinación con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones de Seguros realizó el Diplomado denominado “Calidad y Productividad en el Sector Servicios”, al cual asistieron trabajadores del Grupo Nacional Provincial participando en total 34 personas<sup>52</sup>.

En datos más generales, la CTM señala que en este periodo de 1992-1997, logró realizar 540 eventos educativos entre cursos, talleres, seminarios, diplomados, conferencias, video conferencias, etc., lo cual le permitió que 18, 157 trabajadores entre agremiados y dirigentes tuvieran acceso a la formación sindical<sup>53</sup>.

Otro dato que resulta significativo apuntar sobre estos resultados, es acerca de su cobertura nacional. Mientras que en el año de 1992 logró llegar a 16 entidades federativas, su alcance para 1997 se incremento a los 32 estados de la república<sup>54</sup>. El número de los participantes a los eventos para el año de 1992 fue de 1, 829; incrementándose la cifra de manera constante hasta alcanzar en el año de 1997 una participación de 4, 730 trabajadores<sup>55</sup>. De igual manera, si revisamos el rubro de eventos educativos realizados, nos damos cuenta que mientras para el año de 1992 llevaron acabo 59 eventos, para el año de 1997 lograron realizar un total de 147<sup>56</sup>.

Estos datos me permiten afirmar que el esfuerzo de la CTM es permanente ya que entre el inicio y final de este periodo se observa claramente un incremento constante, e independientemente de su corporativismo, la central se preocupa por la preparación de sus cuadros sindicales. Por lo demás, los datos observados indican que se comprometen toda clase de recursos materiales, humanos y financieros, lo cual implica a su vez el manejo de una política y estructura claramente orientada a lograr estos objetivos.

Sin embargo, y a pesar de que la CTM lleva varias décadas trabajando en la formación sindical de sus agremiados- si damos por cierto que aglutina a cerca de 5 millones de trabajadores sindicalizados en todo el país- resulta evidente la enorme disparidad entre los resultados de su trabajo educativo y el universo que tiene por atender, aún tomando lo realizado en todo el periodo referido, pues el total de trabajadores atendidos fue de 18,157.

Esta realidad, por supuesto, no es desconocida por la central obrera. En un diagnóstico que ella misma realizó, señala que los principales problemas de la formación

sindical obedecen a que existen determinados segmentos de liderazgo tradicional con poca voluntad política, lo cual provoca centralización y rigidez en la gestión educativa; aunado a esto se encuentra la incipiente cultura de capacitación en muchos sectores sindicales lo que impide generar propuestas o planteamientos de los sindicatos sobre nuevos temas de interés para los trabajadores; asimismo, se señala que la falta de financiamiento, tanto interno como externo, genera problemas de infraestructura educativa lo cual se complica más, dado la amplitud y diversidad geográfica del territorio nacional. Otros problemas que también se refieren como obstáculo a la tarea educativa son la estructura productiva, la diversidad en los niveles de organización de los sindicatos así como de factores culturales. En el aspecto metodológico señala que existe el problema de la escasez de recursos humanos calificados, en tanto falta información didáctica y pedagógica para la comprensión del proceso educativo en los adultos<sup>57</sup>

## **4.2. La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).**

### **4.2.1. Sus Estatutos**

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), es actualmente la segunda central obrera en importancia del país.

Esta central nace en el año de 1952. En la declaración de principios de sus primeros estatutos establece que la forma de organización social es injusta, ya que permite la abundancia y la opulencia en unos y, condena a otros a la escasez y la mendicidad.

Por lo que la clase obrera a la que ellos denominan la “clase explotada” debe mantener la lucha de clases para conseguir su mejoramiento y su libertad y, que para contrarrestar a los “explotadores” se deben “organizar y perfeccionar sus tácticas de lucha adoptando como base de la misma las asociaciones de trabajadores en general”.

A partir de estos postulados, propone en su programa de acción que lucharán por:

y) Organizar a la clase obrera en la forma que más convenga a sus intereses, a su capacidad y a las exigencias del medio en que vive, pugnando al mismo tiempo por la integración democrática de Federaciones y sindicatos nacionales de industria para mejorar sus intereses y como la mejor forma de organización proletaria.

.....

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

Como se puede apreciar en este punto la Central aún no considera que ellos son los que deben crear sus propias instancias, suponiendo que es el Estado y las empresas quienes deben de llevar acabo estas tareas.

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

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

Aquí es necesario apuntar que la educación como parte de la superestructura es controlada por el grupo dominante, lo que la central parece olvidar no contempla que la educación a través de la escuela, no sólo de los "hombres del mañana", sino de aquellos que ya están integrados al aparato productivo, debe responder a las necesidades del grupo social al que pertenecen y que en este sentido debe partir, esta educación, desde el interior de sus propias formas de organización, los sindicatos.

La carencia de comprender a la educación en este sentido y por lo tanto a la formación sindical, se refleja en los planteamientos de su táctica de lucha. Sin embargo, dentro de sus estatutos ya considera como parte de la estructura de su Comité Ejecutivo una Secretaría de Educación y Propaganda<sup>58</sup>

Dentro de las funciones que le atribuyen a esta Secretaría son:

- a) Pugnar por dar a los trabajadores la orientación sindical, doctrinaria y de métodos de lucha necesarios para poder capacitar nuevos dirigentes.
- c) Asumir la dirección y ser responsable del periódico oficial de la Confederación, dentro de la ideología que establecen sus principios, objetivos y estatutos.
- d) Establecer en las oficinas generales de la central una biblioteca dotada de preferencia con obras de consulta sobre cuestiones sociales, legales, técnicas, profesionales e internacionales.
- e) Llevar un registro de fechas históricas importantes para el movimiento obrero y recopilar todos los datos relativos con esas fechas.
- f) Fomentar la creación de bibliotecas sindicales para trabajadores en todos los organismos confederados.
- h) Gestionar del Estado la concesión de becas para trabajadores.
- j) Realizar giras periódicas a las organizaciones confederadas, organizando mítines o conferencias de orientación social, político económica, a fin de mantener informados a los trabajadores...del curso que sigue el movimiento obrero del país y del exterior.

En 1980 la central obrera reforma sus estatutos<sup>59</sup>; en el inciso número cuatro de su declaración de principios, al hablar de los avances y proyecciones de las conquistas proletarias, reconoce que es la organización sindical la “fuerza cohesionadora de las aspiraciones de los trabajadores” y que ésta es el medio para que los trabajadores “obtengan de la sociedad, la riqueza que les corresponde”; que la fuerza del sindicalismo “radica en la unidad, en la organización y en la conciencia de clase”.

Estas ideas son reafirmadas cuando en sus postulados establece que:

- e) la fuerza del proletariado radica en la unidad ideológica, organización y conciencia de clase que se materializa en las acciones y luchas reivindicadoras de los derechos de la clase trabajadora.

Bajo esta perspectiva, establece que una de sus políticas será:

- f) El fortalecimiento de la ideología y la conciencia de clase.



De tal suerte que en su Programa de Acción establece que, una forma de fortalecer la ideología y la conciencia de clase será a través de:

f) La creación del Instituto Nacional de Capacitación Sindical y Política de la CROC, para impulsar y cimentar la ideología de la central, estudiar los problemas económicos y sociales que afectan a las clases proletarias, enseñar técnicas y métodos que ayuden a los dirigentes sindicales a defender los derechos proletarios.

La creación de un periódico obrero que divulgue los principios y las acciones que emprende la CROC.

En estos nuevos estatutos la denominación que tenía la Secretaría de “Educación y Propaganda” cambia por la de “Educación y Capacitación Sindical y Política”<sup>60</sup>. Asimismo dentro de las atribuciones que se le confieren al Comité Ejecutivo Nacional de la Central son:

g) Crear el Instituto Nacional de Capacitación Sindical y Política, que se encargara... de la formación de cuadros.

h) Publicar, por lo menos cada mes el órgano informativo de la confederación<sup>61</sup>

Como consecuencia del planteamiento de crear el Instituto de Capacitación, las obligaciones y atribuciones de la Secretaría de Educación y Capacitación Sindical serán:

a) Pugnar porque las actividades del Instituto Nacional de Capacitación Sindical y Política se encaminen a promover la unidad, la conciencia, la solidaridad, la disciplina y la organización de clase.

b) Vigilar que los programas de educación, capacitación sindical y política se elaboren con apego a los principios e ideología de la Revolución Mexicana, del movimiento obrero organizado de México y de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

c) Luchar por alcanzar los objetivos del Instituto. Estos son: Preparar en forma adecuada a los nuevos cuadros sindicales.

h) Procurar que en cada federación se constituya el Instituto de Capacitación Sindical y Política.

Además de otras atribuciones que ya estaban consideradas desde el estatuto anterior.

#### **4.2.2. El Programa de Formación Sindical.**

Con base en los estatutos, a través de su Instituto Nacional de Capacitación Sindical (INCAP-CROC), han creado su programa de Formación Sindical. Este parte del principio de que la “formación, capacitación y actualización de los representantes sindicales constituye parte de las bases para establecer un equilibrio en los centros laborales y, derivado de esto, una sociedad menos desigual”<sup>62</sup>.

Bajo estos principios señala que es necesario establecer un programa permanente de formación para los dirigentes y sus cuadros sindicales. Con ello tendrán la posibilidad de organizar e identificar más eficientemente el proceso de trabajo, y los espacios reales de negociación, lo que redundara en el incremento de la productividad y en la obtención de mejores condiciones de trabajo y de vida.

Señala que, las condiciones de negociación colectiva para los trabajadores frente a las empresas son cada día más difíciles lo que lleva a la confrontación de posturas frente a la competitividad, mejora continua, y hacia las demandas laborales planteadas. Ante estos problemas, los sindicatos no siempre han podido plantear el punto de vista de los trabajadores, sino que la mayoría de las organizaciones se han conformado con tomar una postura “defensiva” o “subordinada”.

De tal suerte que ante el fenómeno de la modernización y la globalización, muchos proyectos de modernización de las empresas han sido utilizados por estas mismas como pretexto para “derogar derechos adquiridos mediante la mutilación de contratos colectivos, los recortes salvajes de plantilla de personal o la contratación precaria de empleados”<sup>63</sup>, por lo cual señala la CROC se hace necesaria la construcción de una posición que refleje los intereses de los trabajadores, y así permita asumir en forma progresiva y reivindicativa los fenómenos cada vez más complejos de las relaciones laborales. Por tanto, la CROC plantea

la necesidad de “evitar la reproducción de estos esquemas de modernización y presentar esquemas alternativos en los que todos ganen es una tarea sindical que nos remite a la formación no sólo de aspectos jurídicos de la negociación colectiva, sino a verdaderos proyectos de reforma laboral que incluyan análisis económicos, tecnológicos y políticos”<sup>64</sup>

Ante tales consideraciones el objetivo general del programa será:

- \* Dotar a los representantes sindicales de los instrumentos teóricos y prácticos requeridos para la gestión sindical,
- \* Generar las condiciones necesarias en cuanto a recursos humanos, financieros y organizativos para el desarrollo de los eventos de capacitación en los diferentes niveles, solicitados por las entidades federativas coordinadas en regiones<sup>65</sup>

Para alcanzar tales planteamientos, pretenden que quienes tengan acceso al programa puedan lograr los siguientes objetivos particulares:

- \* Comprender las transformaciones políticas, sociales y económicas en el orden mundial;
- \* Enmarcar la acción del sindicato en el nuevo modelo de desarrollo económico, de cara a la recuperación económica;
- \* Proporcionar un programa realista acerca de la situación que observan las relaciones entre sindicatos-empresas-Estado;
- \* Ubicar en su contexto las grandes tendencias económicas y laborales;
- \* Reflexionar acerca de los nuevos espacios de la negociación, y campos de acción sindical, así como la asunción corresponsable del papel que se juega en la modernización del mundo laboral;
- \* Elevar la calidad de vida asociativa al interior de la CROC, entendiendo el significado de la pertenencia a la central; el papel que ha jugado esta en el mundo sindical mexicano y el que deberá jugar en el futuro inmediato;
- \* Promover una articulación solidaria con otras organizaciones sindicales y el Estado<sup>66</sup>.

El programa está dividido básicamente en dos grandes áreas: cursos-taller y conferencias.

Con relación a los cursos, éstos contemplan cuatro niveles, aún cuando no establece los parámetros o criterios que definan los límites de cada nivel. Estos son:

- \* Nivel Básico de Capacitación Sindical
- \* Nivel Intermedio de Capacitación Sindical
- \* Nivel avanzado de Capacitación Sindical
- \* Nivel Intensivo de Capacitación Sindical<sup>67</sup>.

Los temas de los cursos que contiene el programa son 17 cuyos nombres y objetivos son:

- “Situación política, cultural cívica y capacitación electoral”, teniendo como objetivo familiarizar a los representantes sindicales con la metodología de los procesos electorales, la geografía electoral, la responsabilidad de las diferentes autoridades electorales y las funciones de los representantes de casilla.
- “Oratoria y liderazgo sindical”, con el objetivo de conocer los elementos teóricos y prácticos de los procesos de comunicación así como de liderazgo sindical.
- “Gestión sindical de la productividad en los centros de trabajo”, su objetivo es el de formar a los representantes sindicales en materia de una definición bilateral de la productividad y la calidad en cada centro de trabajo, en fórmulas para medirlas o evaluarlas y en la negociación contractual de la distribución de los beneficios derivados de esta.
- “La gestión sindical ante las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo”, con la intención de analizar los nuevos retos sindicales en materia de negociación de introducción de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo.
- “Inducción al sindicalismo y la negociación colectiva en los centros laborales”, este curso pretende introducir a los representantes en la organización de un sindicato y su funcionamiento, así como sensibilizarlos en el papel que desempeña el sindicato como factor de contrapeso en la negociación capital-trabajo.
- “Análisis del marco jurídico laboral”, el objetivo del curso es habilitar a los representantes sindicales para la negociación colectiva de prestaciones laborales tales

como salarios, IMSS, reparto de utilidades, aguinaldo, seguridad e higiene y bono de productividad.

- “La mujer y sus derechos en el hogar, el trabajo y la sociedad”, su objetivo es difundir entre las mujeres trabajadoras los derechos que tiene en el hogar, el trabajo y la sociedad a fin de que los ejerza.
- “Estrategia sindical frente a la globalización económica y productiva”, el objetivo es discutir y elaborar una estrategia sindical encaminada a contrarrestar los efectos negativos para la clase trabajadora del proceso de globalización económica y productiva<sup>68</sup>.

En cuanto a las conferencias proponen temas muy variados como:

- Neoliberalismo y estrategia obrera
- Democracia y plataformas políticas de los partidos en México
- La economía mexicana en el contexto de la globalización
- Empleo y relaciones laborales en la micro, mediana y pequeña empresa
- Competitividad y productividad en la pequeña empresa
- La OIT y sus funciones en materia de normatividad laboral y formación sindical
- La flexibilidad del trabajo en América Latina
- Tendencias y perspectivas del mercado laboral: empleo y salarios
- Propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo
- La nueva correlación de fuerzas en el sindicalismo
- Los nuevos escenarios de la contratación colectiva
- Los trabajadores y el sistema de seguridad social
- Planeación estratégica sindical
- El problema del empleo en México
- Análisis y perspectiva de la situación política nacional

- Gestión sindical de la productividad, la calidad y la competitividad
- Tratado de libre comercio y acuerdos paralelos en materia laboral
- Tendencias y perspectivas de las innovaciones tecnológicas
- Nuevas formas de organización del trabajo: fordismo taylorismo y toyotismo
- Programas de productividad: calidad total justo a tiempo
- Desigualdad social y salarios
- Estructura de los convenios de productividad
- Medicina del trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Procesos electorales, cultura política y participación ciudadana
- Retos y perspectivas del sindicalismo mexicano
- Modernización y reestructuración productiva
- Estructura y programas de la STPS: CIMO, PROBECAT, Programas de Formación Sindical

STPS y órganos de impartición de justicia

Comisión Nacional del SAR (CONSAR)

Congreso del Trabajo: Estructura, funciones y programas

Estructura y programas de la SECTUR

Estructura y programas de la SEP

Estructura y programas del IMSS

Estructura y programas del INFONAVIT

Estructura y programas del FONACOT

La acción sindical internacional frente a los acuerdos económicos y bloques comerciales regionales

Legislación nacional comparada en América Latina

Orígenes y desarrollo de la clase obrera mexicana

Minorías trabajadoras: indígenas, minusválidos

Trabajadores no asalariados: problemas laborales y demandas

Movimientos sociales y derechos humanos en México

Reestructuración y reingeniería de los procesos productivos

Principales movimientos sociales en América Latina, Norteamérica y Europa<sup>69</sup>

Para llevar a cabo la ejecución del programa el INCAP-CROC divide en VII regiones al país, para poder generar las condiciones necesarias en cuanto a recursos humanos, financieros y organizativos para el desarrollo de los eventos, la división comprende:

Zona I: Baja California; Baja California Sur; Sonora; Chihuahua

Zona II: Sinaloa; Nayarit; Durango; Zacatecas; Aguascalientes

Zona III: Coahuila; Nuevo León; Tamaulipas; San Luis Potosí

Zona IV: Jalisco; Guanajuato; Colima; Michoacán

Zona V.: Guerrero; Oaxaca; Veracruz

Zona VI: Tabasco; Chiapas; Campeche; Quintana Roo; Yucatán

Zona VII: Puebla; Morelos; Estado de México; Hidalgo; Distrito Federal; Querétaro; Tlaxcala<sup>70</sup>

Asimismo, el INCAP-CROC señala que para la realización del programa se apoyara en una coordinación interinstitucional para optimizar los recursos que destinara al programa, de tal manera que solicitara a las diferentes instituciones su colaboración para participar en el programa de formación sindical INCAP-CROC.

Señala que el apoyo de las instituciones que éstas puedan proporcionar, deberá consistir en aspectos como: apoyar con instructores, aportar material didáctico como manuales, libros, folletos, revistas, etc.; materiales audiovisuales como, videocasetes, transparencias, acetatos, etc.; instalaciones aulas, auditorios, etc.; hospedaje, en el caso de sindicalistas que

lo requieran; transporte, en el caso de sindicalistas que lo requieran; alimentación en eventos especiales de capacitación<sup>71</sup>.

El programa, señala que la CROC es un espacio abierto para académicos e intelectuales donde puedan expresar sus ideas y se de un intercambio de experiencias; de tal manera que los invita a participar en conferencias, mesas de discusión y foros, convocados por la CROC y también a proporcionar información sobre las investigaciones, artículos y publicaciones relacionadas con el mundo laboral; de igual manera a participar en seminarios y programas de formación y actualización en materia laboral y sindical<sup>72</sup>.

De las instituciones que el INCAP-CROC, considera que podrían apoyarlo para llevar a cabo el programa de formación sindical que propone, estarían: El Instituto Federal Electoral así como los Estatales y Municipales; la Organización Internacional del Trabajo; el Instituto Nacional de Solidaridad; la Universidad Obrera de México; la Universidad Autónoma Metropolitana; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Fundación Friedrich Ebert Stiftung<sup>73</sup>.

A escala regional la CROC ha realizado algunos esfuerzos interesantes, como el que se desarrolló en la región de Cancún a través de su federación regional. Este trabajo implicó la instalación de una escuela denominada "Donceles 28", en donde desarrollaba un trabajo editorial y mantenían vínculos de intercambio con instituciones cubanas, lo que permitía que periódicamente integrantes de la Federación participaran en eventos educativos y culturales en Cuba, de la misma forma instructores cubanos realizaron actividades con la Federación en Cancún.

Sin embargo, este trabajo se vio truncado cuando diferencias entre el dirigente estatal de la Federación en Cancún y la dirigencia nacional de la Confederación trajo como consecuencia un rompimiento, lo que provocó la destitución y encarcelamiento del dirigente estatal Salvador Ramos Bustamante en el año de 1994. Tal circunstancia también provocó la desintegración del comité ejecutivo estatal y el desmantelamiento de las instalaciones, ocultándose o perdiéndose el trabajo realizado así como registros y documentos que permitiera documentar esta experiencia.



Otra experiencia es la que ha realizado el sindicato de la cerveza en la ciudad de Guadalajara. Los sindicalistas han desarrollado un trabajo que data de más de 10 años, y se han apoyado básicamente en los cursos de la Secretaría del Trabajo, lo cual ha cristalizado actualmente en la instalación de su propio Instituto de Formación Sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados en las Industrias Cervecera, de Aguas Gaseosas, de Alimentos Envasados, su Distribución, Similares y Conexos, perteneciente a la CROC.

## NOTAS

- <sup>1</sup> *La Constitución de la CTM*, pag. 9
- <sup>2</sup> *Ibidem*, pág. 9
- <sup>3</sup> *Ibidem*, pág. 11
- <sup>4</sup> *Ibidem*, pág. 12
- <sup>5</sup> *Ibidem*, pág. 16
- <sup>6</sup> *Ibidem*, pág. 21
- <sup>7</sup> *Ibidem*, artículo 1º
- <sup>8</sup> Los lineamientos descritos corresponden a la constitución que la CTM puso en vigor después de adicionarla y reformarla en su XI Congreso Nacional Ordinario en febrero de 1986.
- <sup>9</sup> CTM/IEO, *CTM, Educación Obrera, Fundamentos y Actividades*, México, 1976, pag. 17
- <sup>10</sup> *Ibidem*, pág. 25
- <sup>11</sup> *Ibidem*, pag. 25,26
- <sup>12</sup> *Ibidem*, pág. 27
- <sup>13</sup> *Ibidem*, Artículo 27, pág. 29
- <sup>14</sup> CTM, *Educación Obrera, fundamentos y actividades*, CTM/IEO, México 1976 pág.9.
- <sup>15</sup> *Ibidem*, pág. 10.
- <sup>16</sup> *Ibidem*, pág. 10.
- <sup>17</sup> *Ibidem*, pág. 11.
- <sup>18</sup> *Ibidem*, pág. 11
- <sup>19</sup> *Ibidem*, pag. 13
- <sup>20</sup> CTM, Documento de Trabajo presentado por la Secretaría de Educación del Comité Nacional de la CTM al H. XCIII Consejo Nacional Ordinario los días 21 y 22 de Agosto de 1981, en México, D.F., pág., 5.
- <sup>21</sup> *Ibidem*, pág. 11
- <sup>22</sup> *Ibidem*, pág. 12
- <sup>23</sup> *Ibidem*, pág. 13
- <sup>24</sup> *Ibidem*, pág. 13
- <sup>25</sup> *Ibidem*, pág. 14
- <sup>26</sup> *Ibidem*, pág. 15
- <sup>27</sup> *Ibidem*, pág. 16
- <sup>28</sup> *Ibidem* pág. 17
- <sup>29</sup> *Ibidem* pág. 18
- <sup>30</sup> *Ibidem* pág. 18
- <sup>31</sup> *Ibidem* pág. 19
- <sup>32</sup> *Ibidem*, pág. 19
- <sup>33</sup> *Ibidem*, pág. 20
- <sup>34</sup> *Ibidem*, pág. 20
- <sup>35</sup> *Ibidem*, pág. 20
- <sup>36</sup> *Ibidem*, pág. 21 y 22
- <sup>37</sup> CTM/CESCP, documento interno de trabajo, *Proyecto: Formación Sindical y Capacitación para la Modernización, de carácter frontal para 1993*
- <sup>38</sup> *Ibidem*, pág. 6
- <sup>39</sup> *Ibidem*, pág. 8
- <sup>40</sup> *Ibidem*, pág. 9
- <sup>41</sup> *Ibidem*, pág. 9
- <sup>42</sup> *Ibidem*, pág., 13 a 15
- <sup>43</sup> *Ibidem*, pág., 16 a 19.
- <sup>44</sup> *Ibidem*, pág. 20
- <sup>45</sup> *Ibidem*, pág. 22
- <sup>46</sup> *Ibidem*, pág. 22
- <sup>47</sup> *Ibidem*, pág. 25, anexo.

- 
- <sup>48</sup> Los datos obtenidos corresponden al informe que presento la Secretaría de Educación y Comunicación Social de la CTM, del periodo 1992-1998.
- <sup>49</sup> CTM. Seis años de trabajo y esfuerzo: informes, documentos y conferencias. CTM, México. 1998. Pág. 3
- <sup>50</sup> *ibidem*, pág. 14
- <sup>51</sup> *ibidem*, pág. 16 y 17
- <sup>52</sup> *ibidem*, pág. 18 y 19
- <sup>53</sup> *ibidem*, pág. 4
- <sup>54</sup> *ibidem*, pág. 37
- <sup>55</sup> *ibidem*, pág. 35
- <sup>56</sup> *ibidem*, pág. 34
- <sup>57</sup> *ibidem* pág.32
- <sup>58</sup> Conoce a la CROC, Artículo 10.
- <sup>59</sup> VII Congreso Nacional Ordinario, llevado a cabo los días 11, 12 y 13 de Abril de 1980 en la Ciudad de México.
- <sup>60</sup> Conoce a la CROC, Artículo 10.
- <sup>61</sup> *ibidem*, Artículo 14.
- <sup>62</sup> CROC, Programa de Formación Sindical, INCAP-CROC 1999, pág.2
- <sup>63</sup> *ibidem*, pág.3
- <sup>64</sup> *ibidem*, pág.4
- <sup>65</sup> *ibidem*, pág.5
- <sup>66</sup> *ibidem*, pág. 6
- <sup>67</sup> *ibidem*, pág. 9 a 11.
- <sup>68</sup> *ibidem*, pág. 18 a 21
- <sup>69</sup> *ibidem*, pág. 13
- <sup>70</sup> *ibidem* pág. 29
- <sup>71</sup> *ibidem*, pág. 14
- <sup>72</sup> *ibidem*, pág. 15
- <sup>73</sup> *ibidem*, pág. 17 a 21

## CONCLUSIONES.

El acercamiento exploratorio de este trabajo realizado para conocer el proceso de la formación sindical, a través del cual he abordado aspectos tales como la legislación nacional, las instituciones que realizan tareas de formación sindical y las actividades de las organizaciones obreras con las que satisfacen las necesidades de sus agremiados en este campo de la formación sindical, así como los resultados obtenidos de las acciones realizadas, me permite llegar a varias conclusiones sobre las hipótesis planteadas.

En mi primera hipótesis señalaba que en el nivel discursivo la formación sindical resultaba de suma importancia para la preparación de los trabajadores, pero que en la realidad resultaba ser un objetivo secundario. En la revisión de la legislación nacional lo señalado en la primera parte de la hipótesis no resulta ser del todo cierto; porque dentro del contenido de los textos que se revisaron no existen planteamientos claros y precisos al respecto de la formación sindical para los trabajadores, aun cuando haciendo un ejercicio de interpretación se han podido identificar elementos que podemos ubicar dentro del contexto de los trabajadores y su derecho a la formación sindical y, que como consecuencia de esta ausencia de lineamientos precisos tampoco existen objetivos al respecto ni lineamientos sobre acciones a realizar como es el caso de la educación de niños, adultos, escolarizada o abierta.

Es necesario que al igual que la educación en general, la educación de adultos, la capacitación y el adiestramiento estén reguladas por una normatividad ya sea la Constitución, la Ley General de Educación, la Ley del INEA o la Ley Federal del Trabajo; y que también se incluya a la educación o formación sindical, bajo el principio que sustenta la Constitución en su artículo tercero primer párrafo el cual señala que la “educación tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano”.

Desde que una persona se incorpora a la esfera de la producción por ese sólo hecho adquiere ya una característica diferente que le da su posición dentro de los factores de la producción, sea o no un trabajador sindicalizado. Se integra a un sector de la población perfectamente bien definido e identificado, el sector de los trabajadores, lo cual lo coloca en una situación muy concreta en su interacción social tanto individual como colectiva.

Individualmente, porque se convierte en un trabajador asalariado, esto es bajo las circunstancias de intercambiar su fuerza de trabajo por un salario o como lo define la

Ley Federal del Trabajo bajo la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario. Esta situación exige a los trabajadores contar con un nivel educativo mínimo o máximo de preparación, además, que durante el trayecto de su vida laboral debe incorporar, incrementar o actualizar sus niveles de conocimientos para el trabajo, exigencia que se presenta para establecer o sostener sus relaciones de trabajo.

Estas circunstancias educativas o de conocimientos, son las que un individuo puede incorporar mediante los esquemas públicos o privados de educación en sus distintas modalidades. En este sentido no resulta aventurado señalar que actualmente sería prácticamente imposible que los individuos pudieran incorporarse a las fuerzas productivas si no adquirieran esos niveles mínimos de preparación a través de esos esquemas y esas regulaciones.

La acción individual de los trabajadores está estrechamente vinculada a su acción colectiva. Su posición en la esfera de la producción lo ubica dentro de una forma de organización y participación, esto es, dentro de los sindicatos; su acción colectiva es la parte complementaria de esa relación de trabajo. El éxito de una relación de trabajo individual o colectiva estriba en la capacidad de respuesta y propuesta que exigen las condiciones particulares de esa misma relación de trabajo.

Esta capacidad de respuesta se la da, por un lado, el nivel de preparación o los conocimientos que los trabajadores en lo individual tienen para desempeñar determinado puesto de trabajo y, por otro lado en la capacidad igualmente de respuesta y propuesta en el plano de sus relaciones colectivas mediante la intervención y funcionamiento de sus organizaciones sindicales para la defensa y mejoramiento de sus derechos derivados de su relación de trabajo; tal capacidad o el nivel que esta alcance está estrechamente relacionada con el nivel de preparación en el ámbito sindical, esto es, los conocimientos teóricos, técnicos y jurídicos que le permitan desempeñar las funciones sindicales, el cual va a adquirir mediante su formación sindical.

Por tal motivo, así como se ha regulado el acceso a la educación en general también resulta indispensable que de igual manera, se establezca una regulación sobre el derecho de los trabajadores a tener acceso a la educación o formación sindical, de tal manera que lo señalado en el artículo 123 de la Constitución sobre la instalación de “escuelas artículo 123” debería ser precisamente, escuelas de formación sindical de carácter gratuito y obligatorio para todos los trabajadores sea cual fuere su situación sindical.

En cuanto a las instituciones abordadas en este trabajo, todas sin excepción, dentro de sus documentos como estatutos, principios, programas, objetivos, etc., contienen planteamientos y acciones sobre la formación sindical. Por tanto, puedo afirmar que al menos en el nivel discursivo sí lo consideran como un aspecto importante dentro de la preparación de los trabajadores; también es totalmente cierto que con los datos obtenidos de cada una de las instituciones, aun cuando no se demeritan los resultados de sus acciones (porque cualquier tarea mínima en materia de preparación siempre significará un avance para de los trabajadores). Lo cierto es que en la mayoría de los casos los planteamientos contenidos en sus documentos, distan mucho de llevarse acabo plenamente, por lo cual se puede interpretar que son objetivos secundarios tanto de las organizaciones obreras como de las instituciones vinculadas con estas tareas.

En mi segunda hipótesis planteaba que el nivel de los recursos humanos, financieros y materiales destinados para la realización de las actividades en formación sindical eran insuficientes.

De los datos obtenidos, podemos desprender que existe una variada actividad de acciones en la materia y que todas las instituciones y organizaciones aquí abordadas, llevan acabo tareas que van desde apoyos institucionales como es el caso de la OIT o de acciones directas con los trabajadores a través de cursos, seminarios, talleres, etc., donde organizaciones como la CTM o instituciones como la Secretaria del Trabajo o la Fundación Ebert tienen algunas décadas trabajando sobre la formación sindical; que a lo largo del país existe un conocimiento y reconocimiento de los trabajadores, principalmente de aquellos que han participado en estas actividades, de las acciones llevadas acabo por las organizaciones e instituciones involucradas. Sin embargo el trabajo realizado no ha sido homogéneo, en el sentido de la coordinación ni en el alcance y resultados obtenidos, debido precisamente a que el nivel de los recursos comprometidos a estas tareas dista mucho de satisfacer las necesidades de los trabajadores

Así por ejemplo, en el caso de la Secretaria del Trabajo (dependencia del gobierno federal), a pesar de que el programa de formación sindical que maneja es de alcance nacional y de contar con personal especializado, el presupuesto es harto limitado, los salarios de dicho personal muy bajos y sólo tiene asignados a diez personas como instructores incluyendo al jefe del departamento y al subdirector.

En el caso de la CTM, es la central obrera que ha realizado un mayor esfuerzo en materia de formación sindical, y de acuerdo a lo expresado por uno de sus instructores,

cuenta con una plantilla de 100 personas dedicadas a estas tareas contra los cinco millones de agremiados que dicen tener.

La CROC se encuentra en una situación todavía más precaria, ya que no ha podido impulsar ningún programa propio y que las acciones con apoyos externos, por ejemplo participando en el programa de la Secretaría del Trabajo, resultan a todas luces insuficientes.

En todos los casos hay una constante. La falta de políticas claras y de largo alcance que trasciendan la temporalidad de las personas en los distintos puestos y en la toma de decisiones, lo cual afecta precisamente el nivel de los recursos humanos, financieros y materiales que se destinan a la formación sindical.

En el caso de la Secretaría del Trabajo, aquí existe una exagerada rotación de funcionarios empezando por el cargo más alto que es el del secretario del trabajo. Los cambios permanentes de personas significan también cambios de las expectativas de quienes llegan al reemplazo. Antes estas circunstancias tenemos que la Secretaría del Trabajo llega a parecer un depósito de funcionarios públicos venidos a menos, o una especie de invernadero donde se colocan a los políticos inactivos para que no se deterioren, lo que trae consigo un desequilibrio del funcionamiento de la dependencia, y en consecuencia la falta de una definición poco clara de las políticas en la ejecución de los programas como es el de la formación sindical.

O como es en el caso de la CTM, donde la misma central obrera reconocen que uno de los principales problemas de la formación sindical es la escasa voluntad política de determinados segmentos de liderazgo tradicional.

Acerca de la tercera hipótesis en la que se planteó que la existencia de estructuras organizacionales, que los sindicatos e instituciones han creado para la atención de la formación sindical esta muy lejos de responder a las necesidades de los trabajadores, puedo concluir que es del todo válida. Tanto la Secretaría del Trabajo como la CTM y la CROC funcionan a partir del centralismo. De la revisión llevada a cabo en este trabajo podemos observar que existe una estructura perfectamente identificable, a través de la cual estas organizaciones llevan a cabo la realización de sus actividades en formación sindical, así pues la Secretaría del Trabajo cuenta con una Subdirección y un Departamento específicos, al igual que las centrales obreras en cuestión poseen diversas estructuras y programas como se ha señalado en los capítulos correspondientes lo cual podría hacernos suponer que son suficientes.

Sin embargo, su funcionamiento a partir del centralismo, como forma de control en el ejercicio del poder, tanto en el plano gubernamental como en el sindical, trae como resultado lo que la CTM identifica como otro de los problemas de la formación sindical que es la centralización y rigidez de la gestión educativa sindical.

De los planteamientos y observaciones que he rescatado a lo largo de este trabajo puedo señalar que en materia de la legislación nacional aún existe mucho camino por recorrer; que la formación sindical es el único medio a través del cual los trabajadores pueden incrementar su nivel de participación en su quehacer sindical y, por lo tanto, su nivel de conciencia de clase; que los proyectos y programas de formación sindical que desarrollan las organizaciones obreras deben ser impulsados de una manera más decisiva porque a pesar de todas las limitaciones el trabajo realizado durante estos años ha logrado despertar el interés de los trabajadores en estas actividades educativas de tal manera que podría sostenerse que se está desarrollando una incipiente cultura en formación sindical.

Las organizaciones sindicales tienen un compromiso social que es el de representar los intereses de un sector de la sociedad, de una clase social: los trabajadores. Su fortaleza su debilidad depende del grado de preparación, del nivel de su formación sindical, de tal suerte que su credibilidad, su legitimidad, su capacidad de respuesta y de propuesta en la defensa de sus intereses de clase dependen sin duda alguna de la formación sindical.



## BIBLIOGRAFÍA HEMEROGRAFÍA Y DOCUMENTOS

### Bibliografía

1. Alvarez, Béjar Alejandro. (Coordinador). *La clase obrera y el sindicalismo mexicano*. México. UNAM. 1990.
2. Confederación de Trabajadores de México. *Educación Obrera, fundamentos y actividades*, CTM. México. IEO/CTM. 1976.
3. Confederación de Trabajadores de México. *Seis años de trabajo y esfuerzo. Informes, documentos y conferencias*. México. Secretaría de educación y comunicación social de la CTM. 1998
4. Freire, Paulo. *Pedagogía del oprimido*. 20ª edición. México. Siglo XXI. 1978.
5. Godínez, Magdalena. Compiladora. *Conoce a la CROC*. Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos. México. Ediciones Gráficas Zeta. 1988.
6. Gomezjara, Francisco. *El Diseño de la Investigación Social*. México. Editorial Fontamara. 1986.
7. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. *Manual de Organización*. México. INET/STPS. 1982.
8. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. *Esto es el INET*. México. INET/STPS. 1975.
9. Martínez Lavín, José. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, edición concordada. México. Partido Revolucionario Institucional. 1988.
10. Oficina Internacional del Trabajo. *La Educación Obrera y sus Técnicas*. Ginebra, Suiza. OIT. 1975.
11. Oficina Internacional del Trabajo. *Catálogo de Publicaciones de la OIT*. 1994,1995. Ginebra, Suiza. OIT. 1994.
12. Oficina Internacional del Trabajo. *La OIT al Servicio del Progreso Social*. Ginebra, Suiza. OIT. 1969.
13. Oficina Internacional del Trabajo. *El Mundo del Trabajo Ante la Nueva Era*. Ginebra, Suiza. OIT. 1965.
14. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Ley Federal del Trabajo*. México. STPS. Doceava Edición actualizada. 1996.

15. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Convenios de la OIT Ratificados por México*. STPS/OIT. Tercera Edición. 1984.
16. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Manual General de Organización*. Serie Documentos Básicos No. 2. México. STPS. Segunda Edición. 1993.
17. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Reglamento Interior*. Serie Documentos Básicos No. 1. México. STPS. 1991.
18. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Constitución del la CTM*. Confederación de Trabajadores de México. Serie Cuadernos Obreros No. 11 México. STPS/UCPEET. 1987.
19. Universidad Autónoma de Puebla. *Memoria del encuentro sobre historia del movimiento obrero*. México. UAP. 1984.
20. Villavicencio, Daniel. (Coordinador). *Continuidades y Discontinuidades de la capacitación*. México. FES/UAM-X. 1994.

### **Hemerografía.**

1. *Diario Oficial de la Federación*. Decreto de Creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. Del día 28 de Agosto de 1981.
2. *Diario Oficial de la Federación*. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Del día 30 de Junio de 1999.
3. *Diario Oficial de la Federación*. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Del día 13 de Diciembre de 1990.
4. *Diario Oficial de la Federación*. Ley Nacional de Educación para Adultos. Del día 31 de Diciembre de 1975.
5. *El Informante*. Boletín de información de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo en México. Año 1, número 1, del mes de junio de 1994.
6. México. *El Informante*. Boletín de información de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo en México. Año 1, número 3, del mes de Noviembre de 1994.
7. *El Informante*. Boletín de información de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo en México. Año 2, número 3, del mes de Septiembre de 1995.

8. *El Informante*. Boletín de información de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo en México. Año 3, número 1, del mes de Febrero de 1996.
9. *El Informante*. Boletín de información de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo en México. Año 3, número 3 del mes de Agosto de 1996.

### **Documentos Internos.**

1. *Programa de los cursos de formación sindical que proporciona el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario*. CONAMPROS 1998.
2. *Programa de formación sindical*. INCAP/CROC. 1999.
3. *Plan nacional de educación obrera*. Ponencia presentada por la secretaria de educación del comité nacional de la CTM al H. XCIII consejo nacional ordinario del 21 y 22 de agosto de 1981. IEO/CTM. 1981.
4. *Proyecto: Formación sindical y capacitación para la modernización*. CESCAP/IEO/CTM. 1993.
5. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical*. UCPEET/STPS. 1988.
6. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical*. UCPEET/STPS. 1989.
7. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical*. CGPEET/STPS. 1990.
8. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical*. CGPEET/STPS. 1991.
9. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical*. CGPEET/STPS. 1992.
10. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical*. CGPEET/STPS. 1993.
11. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical*. CGPEET/STPS. 1994.
12. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical*. CGPEET/STPS. 1995.
13. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical*. CGPEET/STPS. 1996.

14. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical. CGPEET/STPS. 1997.*
15. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical. DGVS/STPS. 1998.*
16. *Proyecto del programa anual de actividades de los cursos de formación sindical del departamento de formación sindical DGVS/STPS. 1999.*
17. *Informe anual de actividades del departamento de formación sindical. DGVS/STPS. 1999.*
18. *Contrato colectivo de trabajo del sindicato nacional de trabajadores del seguro social 1995-1997. SNTSS.*
19. *Contrato colectivo de trabajo del sindicato de trabajadores petroleros de la república mexicana 1983-1985. SNTPRM.*