



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

NIVEL DE PARTICIPACION SINDICAL DE ENFERMERIA EN TRES* UNIDADES HOSPITALARIAS DEL ISSSTE EN EL D.F.

* HOSPITALES DRES. "GONZALO CASTAÑEDA" "FERNANDO QUIROZ" Y "DARIO FERNANDEZ"

ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA COORDINACION DE INVESTIGACION

U. N. A. M.

T E S T S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA PRESENTA: BERTHA CRUZ LOPEZ

CON LA ASESORIA DE LA MAESTRA CARMEN L. BALSEIRO ALMARIO



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

C O N T E N I D O

	PAG
INTRODUCCION	1
CAPITULOS	
1. <u>FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION</u>	3
1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA.....	3
1.2 IDENTIFICACION DE LA SITUACION PROBLEMA.....	4
1.3 UBICACION DEL TEMA DE INVESTIGACION	5
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	5
1.4.1 Objetivo General	
1.4.2 Objetivos Especificos	
2. <u>MARCO TEORICO</u>	7
2.1 PANORAMA DE LA ORGANIZACION LABORAL Y SINDICAL EN MEXICO	7
2.1.1 El fenómeno sindical	7
- La vida en comunidad	7
- La Ley de Asociaciones	7
2.1.2 Los antecedentes sindicales	8
- Los gremios	8
- Nacimiento del movimiento obrero	9

- La revolución industrial.....	10
- Las primeras manifestaciones de solidaridad	11
2.1.3 El significado de Sindicato	12
- Otras definiciones	13
2.1.4 Los fines del Sindicato.....	14
- Cumplimiento de objetivos	15
- Defensa de intereses colectivos	15
- De orden interno	15
- Dignificación del trabajador	16
- Garantía Social.....	16
- Otros fines y funciones sindicales.....	17
2.1.5 Razón de afiliación de trabajadores a los Sindicatos	18
- Como fuerza de presión.....	18
- Necesidad gregaria y sentido de per tenencia	18
- Para entendimiento con colaboradores.....	19
2.1.6 La organización sindical en México.....	19
- Introducción.....	19
- En el Sector Público.....	21
- En el Sector Privado.....	24
- Pertenecientes al Congreso del Trabajo....	27
- Los de mayor peso nacional.....	28
- Fuera del Congreso del Trabajo.....	30

2.2	LA ORGANIZACION SINDICAL DEL ISSSTE	31
2.2.1	La Administración Burocrática	32
	- Introducción.....	32
	- La concepción burocrática de Marx.....	33
	- La concepción burocrática de Weber.....	34
	. La dominación tradicional.....	35
	. La dominación carismática.....	35
	. La dominación racional.....	36
	- Resumen.....	37
2.2.2	La Burocracia Sindical.....	38
	- Estructura y funcionamiento.....	39
	- Estadios de desarrollo.....	39
	- Dependencia.....	40
	- Autonomía	40
	- Heterogeneidad	41
	- Reclutamiento	41
	- Representación sindical.....	41
	- Legitimidad.....	42
	- Normatividad.....	42
	- Expansión.....	43
	- Ambito de competencia.....	43
2.2.3	La Ley Federal del Trabajo Burocrático	
	Apartado "B"	44
	- Introducción.....	44
	- Títulos.....	45

2.2.4	La Ley del ISSSTE	46
	- Introducción	46
	- Título primero	46
	- Título segundo	47
2.2.5	Los documentos básicos del Sindicato Na cional de Trabajadores del ISSSTE.....	47
	- Introducción	47
	- Los principios.....	48
	- El plan de acción.....	49
	- Los estatutos	50
	- El reglamento de las condiciones gene- rales de trabajo.....	51
	- El reglamento general de Asambleas Sindicales.....	52
2.3	LA PARTICIPACION SINDICAL DE ENFERMERIA	53
2.3.1	La mujer en el movimiento sindicalista....	54
	- En los inicios del sindicalismo.....	54
	- En la defensa de derechos laborales.....	54
	- Frente pro-derechos de la mujer.....	58
	- Grupo Leona Vicario.....	59
2.3.2	Enfermería en la Sección 38 del Sindicato del ISSSTE.....	59
	- La Sección 38 del ISSSTE.....	59
	- La estructura actual.....	60

2.3.3	Hospitales de la Sección 38 del ISSSTE....	62
	- Trabajadores de cada Hospital.....	62
	- Trámites que se realizan.....	62
2.3.4	Logros sindicales obtenidos para Enfer-	
	mería y otros trabajadores.....	63
	- Antecedentes.....	63
	- Logros actuales.....	64
	1. Incrementos de salario.....	65
	2. Retabulación de catálogos de puestos.	65
	3. Condiciones generales de trabajo.....	66
	4. Comisión Nacional de Auxilios.....	67
	5. Seguros.....	67
	6. Regularización salarial.....	68
	7. Préstamos	69
	- Metas a corto plazo.....	69
2.3.5	Recursos Humanos con que cuenta la Sección	
	Sindical 38 del ISSSTE.....	71
2.3.6	Obligaciones y atribuciones de cada Secre	
	taria	73
	- Del Secretario General.....	73
	- Del Secretario de Trabajo y Conflictos..	75
	- Del Secretario de Organización.....	76
	- Del Secretario de Ajustes y Presupuestos	77
	- Del Secretario de Finanzas.....	78
	- Del Secretario de Educación Sindical....	80
	- Del Secretario de Promoción Cultural....	81

- Del Secretario de Acción Femenil.....	81
- Del Secretario de Recursos Humanos.....	82
- Del Secretario de Pensiones.....	84
- Del Secretario de Premios, Estímulos y Recompensas.....	85
- Del Secretario de Bolsa de Trabajo.....	87
- Del Secretario de Asuntos de Enfermería..	87
- De la Comisión Nacional Gestora ante el ISSSTE.....	88
3. <u>METODOLOGIA</u>	89
3.1 HIPOTESIS	89
3.1.1 General.....	89
3.1.2 De Trabajo	89
3.1.3 Nula	89
3.2 VARIABLES	90
3.2.1 Antecedente.....	90
3.2.1.1 Indicadores de la variable.....	90
3.2.2 Independientes	90
3.2.2.1 Indicadores de la variable.....	90
3.2.3 Variable Dependiente	91
3.2.3.1 Indicadores de la variable.....	91
3.2.4 Modelo de la relación causal de las variables.....	92

3.3	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	92
3.3.1	Tipo	
3.3.2	Diseño	
3.4	METODOS, INSTRUMENTOS Y TECNICAS DE INVE- TIGACION	93
3.4.1	Fichas de trabajo	
3.4.2	Observaciones	
3.4.3	Entrevista	
3.4.4	Cuestionarios	
4.	<u>INSTRUMENTACION ESTADISTICA</u>	94
4.1	UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA	94
4.2	PROCESAMIENTO DE DATOS	94
4.3	COMPROBACION DE HIPOTESIS	159
4.4	ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	165
5.	<u>CONCLUSIONES Y PROPUESTAS</u>	178
6.	<u>ANEXOS Y APENDICES</u>	184
7.	<u>GLOSARIO DE TERMINOS</u>	226
8.	<u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u>	234

LISTA DE CUADROS

	PAG.
CUADRO No. 1 : TOTAL DE EMPLEADOS Y SINDICALIZADOS DEL GOBIERNO FEDERAL Y PRINCIPALES ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL MAYORITARIA.	22
CUADRO No. 2 : NUMERO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL.	23
CUADRO No. 3 : AFILIACION SINDICAL EN EL SECTOR PRIVADO.	25
CUADRO No. 4 : UNIDAD DONDE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERIA Y CATEGORIA	95
CUADRO No. 5 : TURNO Y PUESTO EN EL QUE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERIA.	97
CUADRO No. 6 : CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS NIVELES DE LA ORGANIZACION SINDICAL SECCIONAL Y NACIONAL.	99
CUADRO No. 7 : CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LAS FUNCIONES QUE REALIZA EL SINDICATO Y LA SECCION SINDICAL 38.	101
CUADRO No. 8 : CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL ISSSTE.	103
CUADRO No. 9 : CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA	

DE LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO DEL ISSSTE	105
CUADRO No. 10: ANTIGUEDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL ISSSTE.	107
CUADRO No. 11: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LA COMUNICACION DE ASUNTOS SINDICALES CON OTROS MIEMBROS DE SU TRABAJO.	109
CUADRO No. 12: CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO TRABAJADOR DEL ISSSTE.	111
CUADRO No. 13: CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS RECURSOS FINANCIEROS CON QUE CUENTA LA SECCION SINDICAL No. 38	113
CUADRO No. 14: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SINDICATO SECCIONAL 38 PARA LA ATENCION Y SOLUCION DE PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.	115
CUADRO No. 15: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS RECURSOS MATERIALES DEL SINDICATO SECCIONAL 38, PARA LA ATENCION Y SOLUCION DE LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.	117
CUADRO No. 16: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LA COMUNICACION CON SU REPRESENTANTE SINDICAL.	119
CUADRO No. 17: ASISTENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA A LAS ASAMBLEAS QUE CONVOCA LA SECCION SINDICAL.	

DICAL 38.	121
CUADRO No. 18: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DESARROLLO DE FUNCIONES SINDICALES.	123
CUADRO No. 19: PARTICIPACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS CONSEJOS O CONGRESOS NACIONALES O SECCIONALES, ENVIANDO PONENCIAS O TRABAJOS PARA REPRESENTARSE.	125
CUADRO No. 20: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A SI ACUDE A SU SECCION SINDICAL 38 PARA ORIENTACION Y SOLUCION DE SUS PROBLEMAS LABORALES.	127
CUADRO No. 21: PARTICIPACION QUE HA TENIDO EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LAS ELECCIONES DE SUS REPRESENTANTES SINDICALES	129
CUADRO No. 22: NIVEL DE PARTICIPACION Y REPRESENTACION SINDICAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA SECCION 38 DEL ISSSTE	131
CUADRO No. 23: CONOCIMIENTO DE LOS LOGROS DE LA SECCION SINDICAL, POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA.	133
CUADRO No. 24: INCONFORMIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON SUS REPRESENTANTES SINDICALES A NIVEL SECCIONAL Y NACIONAL.	135
CUADRO No. 25: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA, EN RELACION AL APOYO SINDICAL RECIBIDO POR LA SECCION 38 DEL ISSSTE.	137

CUADRO No. 26: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LA RECREACION, Y ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS QUE OFRECE EL SINDICATO DEL ISSSTE.	139
CUADRO No. 27: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES.	141
CUADRO No. 28: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LA CAPACITACION RECIBIDA, EN SU TRABAJO.	143
CUADRO No. 29: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS	145
CUADRO No. 30: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS SERVICIOS MEDICOS RECIBIDOS.	147
CUADRO No. 31: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON EL SERVICIO DE COMEDOR Y CAFETERIA.	149
CUADRO No. 32: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON SU SUELDO.	151
CUADRO No. 33: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS PRESTAMOS A CORTO Y LARGO PLAZO E HIPOTECARIOS	153
CUADRO No. 34: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON EL INTERES DE LA SECCION 38 SOBRE EL BIENESTAR LABORAL.	155

CUADRO No. 35: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN
RELACION CON LOS BENEFICIOS LABORALES
Y PRESTAMOS QUE OTORGA EL ISSSTE.

LISTA DE GRAFICAS

	PAG.
GRAFICA No. 1 : UNIDAD DONDE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERIA Y CATEGORIA	96
GRAFICA No. 2 : TURNO Y PUESTO EN EL QUE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERIA	98
GRAFICA No. 3 : CONOCIMIENTO DE LOS NIVELES DE LA ORGANIZACION SINDICAL SECCIONAL Y NACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA ENCUESTADO	100
GRAFICA No. 4 : CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LAS FUNCIONES QUE REALIZA EL SINDICATO Y LA SECCION SINDICAL 38.	102
GRAFICA No. 5 : CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL ISSSTE	104
GRAFICA No. 6 : CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO - DEL ISSSTE.	106
GRAFICA No. 7 : ANTIGUEDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL ISSSTE.	108
GRAFICA No. 8 : OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LA COMUNICACION DE ASUNTOS SINDICALES CON OTROS MIEMBROS DE SU TRABAJO.	110

GRAFICA No. 9 : CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES - COMO TRABAJADOR DEL ISSSTE	112
GRAFICA No. 10: CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS RECURSOS FINANCIEROS CON QUE CUENTA EL SINDICATO SECCIONAL 38	114
GRAFICA No. 11: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SINDICATO SECCIONAL 38 PARA LA ATENCION Y SOLUCION DE LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.	116
GRAFICA No. 12: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS RECURSOS MATERIALES DEL SINDICATO SECCIONAL, PARA LA ATENCION Y SOLUCION DE LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.	118
GRAFICA No. 13: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LA COMUNICACION CON SU REPRESENTANTE SINDICAL	120
GRAFICA No. 14: ASISTENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA A LAS ASAMBLEAS QUE CONVOCA LA SECCION SINDICAL 38	122
GRAFICA No. 15: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DESARROLLO DE FUNCIONES SINDICALES	124
GRAFICA No. 16: PARTICIPACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS CONSEJOS O CONGRESOS NACIONALES, O SECCIONALES ENVIANDO PONEN-	

CIAS O TRABAJOS PARA REPRESENTARSE.	126
GRAFICA No. 17: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A SI ACUDE A SU SECCION SINDICAL 38 PARA ORIENTACION Y SOLUCION DE SUS PROBLEMAS LABORALES.	128
GRAFICA No. 18: PARTICIPACION QUE HA TENIDO EL PERSONAL DE ENFERMERIA A LAS ELECCIONES DE SUS REPRESENTANTES SINDICALES.	130
GRAFICA No. 19: NIVEL DE PARTICIPACION Y REPRESENTACION SINDICAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA SECCION 38 DEL ISSSTE.	132
GRAFICA No. 20: CONOCIMIENTO DE LOS LOGROS DE LA SECCION SINDICAL POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA.	134
GRAFICA No. 21: INCONFORMIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON SUS REPRESENTANTES SINDICALES A NIVEL SECCIONAL Y NACIONAL	136
GRAFICA No. 22: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION AL APOYO SINDICAL RECIBIDO POR LA SECCION 38 DEL ISSSTE	138
GRAFICA No. 23: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LA RECREACION Y ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS QUE OFRECE EL SINDICATO DEL ISSSTE	140
GRAFICA No. 24: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A LOS ASCENSOS Y PROMOCIONES	142

GRAFICA No. 25: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LA CAPACITACION RECIBIDA EN SU TRABAJO	144
GRAFICA No. 26: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA <u>SO</u> BRE LOS PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPEN <u>SAS</u>	146
GRAFICA No. 27: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS SERVICIOS MEDICOS RE <u>CIBIDOS</u>	148
GRAFICA No. 28: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON EL SERVICIO DE COMEDOR Y CAFETERIA	150
GRAFICA No. 29: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON SU SUELDO	152
GRAFICA No. 30: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA <u>SO</u> BRE LOS PRESTAMOS A CORTO Y LARGO <u>PLA</u> ZO E HIPOTECARIOS	154
GRAFICA No. 31: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON EL INTERES DE LA SECCION 38 SOBRE EL BIENESTAR LABORAL	156
GRAFICA No. 32: OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS BENEFICIOS LABORALES Y PRESTAMOS QUE OTORGA EL ISSSTE	158

LISTA DE TABLAS

	PAG.
TABLA No. 1 : "X" CONCENTRACION DE DATOS DE LA ORGANIZACION SINDICAL DEL ISSSTE, Y "Y" LOS BENEFICIOS LABORALES DE ENFERMERIA.	159
TABLA No. 2 : "X" CONCENTRACION DE DATOS DE LA PARTICIPACION SINDICAL DE ENFERMERIA Y "Y" LOS BENEFICIOS LABORALES DE ENFERMERIA.	162

INTRODUCCION

La presente tesis se ha estructurado con el objeto de conocer y resaltar la participación sindical de enfermería a partir del estudio e identificación del nivel de participación de la propia Enfermería, en la organización sindical del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE).

Este trabajo permite establecer un diagnóstico integral de la situación actual de enfermería a nivel sindical, así como también proponer las medidas pertinentes para la superación profesional y sindical del gremio de enfermería.

Por todo lo anterior, se considera que este es un trabajo novedoso en el campo de la enfermería en virtud de que son pocos los temas que abarcan esta problemática.

Para realizar el análisis integral y sistematizado de este trabajo, esta tesis se ha estructurado en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se describe la Identificación del Problema, la justificación de la investigación, la ubicación del tema de estudio y los objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo se presentan todas las teorías existentes en cuanto a la organización laboral en México y la Ley Fe-

deral del Trabajo, como la organización sindical del ISSSTE.

Dentro de este marco teórico que se presenta en este capítulo tiene importancia la participación sindical de enfermería desde sus antecedentes como gremio, hasta las limitaciones actuales de su participación sindical.

En el tercer capítulo se presenta la Metodología que incluye las hipótesis, las variables, el tipo y diseño de investigación y las técnicas de investigación utilizadas.

En el capítulo cuatro se presenta la Instrumentación estadística en la que se describe el universo, la población y la muestra, por una parte y por otra, se hace el procesamiento de datos, la comprobación de hipótesis y el análisis e interpretación de resultados.

Los últimos capítulos de la tesis, los ocupan las Conclusiones los anexos y apéndices, el glosario de términos y las referencias bibliográficas que están ubicadas en el quinto, sexto, séptimo y octavo respectivamente.

1. FUNDAMENTACION DEL TEMA DE INVESTIGACION

En este capítulo se presentarán la descripción de la situación problema, la identificación del problema, la justificación, la ubicación del tema de estudio y los objetivos de la investigación.

1.1 DESCRIPCION DE LA SITUACION PROBLEMA

Con veinte años de ejercicio profesional en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado - (ISSSTE) y de estos, nueve años como representante sindical dentro del mismo Instituto, se ha podido observar que la participación sindical del profesional de Enfermería presenta contrastes diversos. Por una parte, al constituir Enfermería un grupo de personal numeroso en las organizaciones se pensaría que tuviese una amplia participación sindical a fin de lograr sus beneficios laborales y mejoras en las prestaciones que ofrece el Instituto. Sin embargo, en todos los eventos sindicales que la participación del personal de enfermería es muy limitada en consideración al número de enfermeras que tiene el Instituto. Es decir, del 65% del personal de enfermería, responde a la participación sindical apenas un 5% aproximadamente.

Lo anterior demuestra por una parte que existe poco o escaso nivel de politización del personal de enfermería, así como también la falta de identidad profesional como grupo, ocasionando

con ello tres situaciones: La primera el-que sean otros profesionales de la salud, administrativos y de servicios generales los que tomen las decisiones laborales del quehacer de enfermería.

Una segunda situación que se presenta, es que los profesiona-les de Enfermería no puedan lograr los puestos directivos o de mayor jerarquía dentro de los sindicatos, lo cual sería de mu-cho beneficio para todo el gremio.

La tercera es que el hecho de que en un 95% la profesión de En-fermería es de personal femenino. Esto condiciona la dependenci-a y la apatía así como la falta de cooperación con los mis-mos miembros de su sexo; de tal forma que en lugar de impulsar y hacer crecer a las compañeras enfermeras que han logrado un nivel de participación sindical activo, se convierten las propias compañeras del sexo femenino en barreras y falta de coope-ración para el trabajo sindical desarrollado.

1.2 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

La pregunta que emana de la situación problema es la siguiente: ¿Cuál es el nivel de participación sindical de enfermería en las tres unidades hospitalarias: Dres: Gonzalo Castañeda, Fernando Quiròz y Darío Fernández, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado? (ISSSTE).

1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La presente investigación se justifica ampliamente por tres razones: La primera por que conviene conocer cuál es el nivel de participación sindical de enfermería dentro del ISSSTE a fin - de poder partir de este diagnóstico situacional y encontrar las formas adecuadas para vigorizar esta participación de enfermería y que además se traduzca en beneficios a corto y largo plazo.

La segunda es por que a partir de los datos recabados en la investigación podrán proponerse las medidas tendientes a mejorar los diferentes cuadros laborales de enfermería tanto a nivel - de superación personal como a nivel de eficiencia laboral en el trabajo desarrollado.

1.4 UBICACION DEL TEMA DE ESTUDIO

El tema que se estudia en la presente investigación se ubica tanto en el campo de la Administración por tratarse de aspec - tos laborales de Recursos Humanos de Enfermería, como también en el campo de la Enfermería, porque esta profesión es la base de sustentación de este trabajo.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

Identificar el nivel de participación sindical de enfermería

en las tres organizaciones hospitalarias Dres: Gonzalo Castañeda, Fernando Quiròz y Darío Fernández, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en el D. F.

1.5.2 Específicos

Analizar la organización sindical del ISSSTE desde sus inicios hasta la situación actual.

Identificar los beneficios laborales que ha obtenido enfermería en la organización sindical del ISSSTE.

2. MARCO TEORICO

A continuación se presentan tanto las teorías que apoyan el problema, como la hipótesis, presentando especial énfasis en la Organización Laboral en México, la Organización Sindical del - - ISSSTE y la participación sindical de Enfermería.

2.1 PANORAMA DE LA ORGANIZACION LABORAL Y SINDICAL EN MEXICO

2.1.1 El fenómeno sindical

- La vida en comunidad. El hombre, según la tan llevada frase de Aristóteles, es un animal; ello indica que él no puede vivir sino en comunidad. Los factores que más coadyuvaron a esta - - unión, siendo los pilares de la sociación humana, son el parentesco, la localidad, el trabajo.¹ Este último factor es de vital importancia, pues él pone su impronta en el hombre, el cual queda no solamente inmerso en él, sino que suele transmitirlo a sus descendientes. Cuanto más fuertes son los lazos de intereses que unen a los miembros de una comunidad, más fuerte es, a su vez, esta unión.

- La ley de asociaciones. La ley de las asociaciones es una de las más poderosas y general de todas las que rigen el universo, pues abarca no sólo los seres humanos, sino también a los animales y al reino mineral, extendiéndose hasta unión de los mundos.

¹ Alfredo J. Ruprecht. La clase obrera en la historia de México. Ed. Siglo XXI. México, 1980. p. 19

La asociación es un fenómeno constante y necesario, pero que - no tiene una explicación sencilla como quiso hacer ver Fourier cuando dijo en 1818 que había descubierto el secreto de la asociación universal. Siempre fue visible y no había necesidad de descubrirlo, pero explicarlo es más difícil, pues nace de las raíces más profundas del alma humana y tiene la antigüedad del mundo.²

El sindicalismo es una de las manifestaciones de ese espíritu - asociativo del hombre que, como se dijo, es uno de los más fuertes.

2.1.2 Los antecedentes sindicales

- Los gremios. Los sindicatos y la sindicalización no son fenómenos recientes; tienen sus antecedentes en los gremios, que -- eran organizaciones de practicantes de un mismo oficio con el fin de proteger su propia industria, pero que a diferencia de los sindicatos sus objetivos no trascendían los límites del burgo en que tenían asiento.³

Con los ciclos económicos, los trabajadores comprendieron que - no había otra forma de defensa de sus intereses que la presión ante el Estado y los patronos, a través de la organización sindical.

2-----

³Edwin Flippo. Principios de administración de personal. Ed. Mc Graw Hill. México, 1978 p. 414.

Los sindicatos cobraron auge a partir de los años treinta, con la gran depresión económica de aquellos años, que se reflejó en la estructura social de quel momento.⁴ Particularmente en los trabajadores; antes de aquella época, la afiliación era -- inestable, en parte por la falta de educación política de sus miembros, en parte por la persecución patronal de que fueron -- objeto.

Nacimiento del movimiento sindical. La situación del movimiento sindical, especialmente el obrero, se debe a una serie de factores que les son característicos, ya sean internos o externos y actuando de acuerdo al grado de evolución del régimen -- económico, social y político en que actúan.

El sindicato nace con la crisis de las corporaciones medievales, pues se trata de llenar el vacío resultante del rompimiento entre el capital y el trabajo, en razón de la fractura de las bases de la estructura económica-social del régimen corporativo.⁵

A ello caben agregar los principios igualitarios que introduce la Revolución Francesa y que se tratan de implantar por cualquier medio, incluyendo medidas violentas.

4

⁵Alfredo J. Ruprecht. Op. cit. p. 11

No son, sin embargo, éstos, los únicos factores sino que caben agregar el desarrollo de las fuerzas productivas y el maquinismo. Estos dos intridujeron una verdadera revolución el el sistema productivo.

- La revolución industrial. La revolución industrial figura - como elemento preponderante, pero no solamente por ser un fenómeno tecnológico ni siguiera económico, sino fundamentalmente -pese a la trascendencia de aquéllos- por implicar un cambio - de mentalidad en todas las estructuras del trabajo en el campo y en la ciudad; las condiciones de vida eran intolerables, infrahumanas. Por otra parte, no se manifestó como causa inmediata, instantánea y brusca.⁶

A este fenómeno se agrega otro: la gran concentración del capital. Las máquinas son costosas, exigiendo grandes inversiones, las cuales no pueden ser encaradas por las pequeñas empresas y en muchas ocasiones, tampoco por las medianas. Además - la lucha despiadada por la competencia, hace que las grandes - empresas vayan destruyendo las pequeñas y medianas. Esto - - traé como consecuência una situación de monopolio que agrava - la situación del trabajador, ya que su ofrecimiento de trabajo puede ser dado a un solo empleador, cuyas indicaciones debe -- acatar, sean cuales fueren, so pena de verse privado de su sustento.

⁶ Alfredo J. Ruprecht. Op. cit. p. 12.

Ahora bién, ante este monopolio de hecho, al trabajador no le quedaba otro remedio que constituir, a su vez, otro monopolio para tratar de combatir esa circunstancia tan gravosa para él. "Ora es un conglomerado que se entrega a combates sangrientos, a fin de arrancar de los empleadores o del Estado una migaja de esperanza para sus reivindicaciones, que se resumen, casi siempre, en mejoría de salarios, disminución de la jornada de trabajo, combatir el tratamiento inhumano; ora, presentándose como uniones, sociedades, que bajo la forma de entidades secretas se esforzaban por aminorar los sufrimientos materiales y morales de sus adherentes. Y, generalmente, una sociedad de socorros mutuos en efervescencia"⁷.

- Las primeras manifestaciones de solidaridad. Las primeras manifestaciones de solidaridad entre los trabajadores tienen un carácter esporádico, es decir, vencedor o vencido el movimiento. la asociación se disolvía hasta que se produjera una nueva necesidad de manifestarse. Las ventajas de la continuidad hicieron que luego se constituyeran ya en organismos permanentes. Ellas comprendían sólo a los trabajadores de una empresa y si bien fue un gran paso adelante, su éxito era limitado, pues el empleador podía esperar mientras que los trabajadores no, dado que necesitaban del ingreso de sus salarios y entonces se apercebieron de la conveniencia de consti --

⁷ Alfredo J. Ruprecht. Op. cit. p. 13

tuirse en organismo que abarcase más de un establecimiento o empresa.⁸ Nacen así los sindicatos de actividad que, en un principio, de carácter local, se van generalizando y expandiendo cada vez más. De allí a las federaciones y confederaciones no hay más que un paso, el que es rápidamente dado, encontrándose actualmente en la etapa de la constitución de federaciones internacionales.

2.1.3 El significado de Sindicato

El origen etimológico de la palabra sindicato, según Gallart Folch deriva de syndicat, que servía para designar a quienes encontraban ligados a una corporación, es decir, los que se colocaban bajo la tutela de un síndico (syndic). Esta palabra provenía del griego y significaba procurador.⁹

Según De Buen siguiendo a García Abellán, deriva del griego suvidikè y significa justicia comunitaria o idea de administración y atención de una comunidad.¹⁰

Es difícil dar una definición exacta de sindicato, pues sus fines deben ser tomados en consideración y ellos son mutables, sobre todo en relación a los diversos países, ya que existe una directa relación entre el régimen político y el fin del sindicato. Sin embargo es posible hallar los valores

⁸ Alfredo J. Ruprecht. Op. cit. p. 14

⁹ Gallart Folch. El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico. Buenos Aires, 1957. p. 15

¹⁰ Alfredo J. Ruprecht. Op. cit. p. 67

permanentes de éste y de allí deducir su concepto.

- Otras definiciones

Los autores han dado sus propias definiciones al respecto, pero que, en el fondo, con algunas excepciones, tienen el mismo contenido.

Comenzando con la simple definición de Heyde para quien los sindicatos son las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros se percibe que sigue las mismas líneas de la dada por los Webb: el sindicato es una asociación permanente de asalariados con el fin de mantener o mejorar las condiciones de su relación de trabajo. Ambas son lineales y sólo encaran la existencia del sindicalismo obrero.

Dentro de esta corriente unilateral tenemos a Gilman: Reunión permanente de obreros de una industria determinada, formada con el objeto de hacer valer frente a la empresa, la presión de su organización. Este concepto se refiere únicamente al sindicalismo de la primera etapa, es decir, al combativo y olvida los aspectos actuales.¹¹

¹¹ Martins Catharino. Tratado elemental del derecho sindical. Sao Paulo, 1977. p. 164

Para Martins Catharino: es la asociación laboral de personas naturales, que tiene por objeto principal la defensa de los intereses total o parcialmente comunes, de la misma profesión, o de profesiones similares o conexas.

Para De Buen es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase.

Por su parte, Bueno Magano lo conceptúa así: Agrupamiento de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica, para la defensa y promoción de los respectivos intereses, por medio de la acción colectiva de contestación o de participación en la elaboración y efectivización de la política nacional en materia económica y social.¹²

Esta es la más completa y avanzada de las definiciones y que realmente indica la tendencia actual en la obra sindical.

2.1.4 Los fines del sindicato

Los fines del sindicalismo no han sido históricamente los mismos, sino que han variado con la cambiante ideología sindical. Actualmente los fines prevalentes son profesionales y no políticos, pero aun dentro de aquéllos hay matices y variedades.

¹² Bueno Magano. Las nuevas tendencias del derecho del trabajo
Sao Paulo, 1973. p. 99

- Cumplimiento de objetivos

El sindicato tiene por fin principal cumplir los objetivos su premos de la comunidad, no tanto como parte integrante del or ganismo estatal, ni como mero instrumento de su política so - cial y económica, sino como formando parte de la sociedad que integra y para evitar su estancamiento y mejorar la condición social de sus miembros.

- Defensa de intereses colectivos

Así, De La Cueva expresa que la primera y fundamental misión con siste en la defensa de los intereses colectivos de los trabaja dores. En segundo lugar la vigilancia del cumplimiento de los convenios colectivos, del derecho individual del trabajo crea do por los convenios y la ley. Por último, participar en la in tegración y en el funcionamiento de los diversos organismos pú blicos comisionados para la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social. Esta última función es, según el ci tado autor, común a las asociaciones profesionales patronales y obreras.¹³

- De orden interno

Por su parte, Camerlynck-Lyon Caen consideran que el sindicato tiene tareas de orden interno (reclutamiento regular de miem-

¹³Alonso Olea. Síntesis del derecho del trabajo. México, 1965. p. 92 y 93

bros, cobro de cotizaciones, jubilaciones, etc) y de tareas externas (reivindicaciones, negociar convenios colectivos, organizar huelgas, etc.)

- Dignificación del trabajador

En resumen, se puede decir que el fin último del sindicato es la dignificación de la persona del trabajador, dándole las - mismas posibilidades que a los demás integrantes del conglomerado social, de disfrutar una vida digna.

- Garantía social

El sindicato es una verdadera garantía social para el trabajador, pues lo ayuda, lo protege contra las injusticias patronales y estatales por una de sus actividades: los convenios colectivos de trabajo, incide sobre la economía y la sociedad - con una redistribución de la riqueza.

En similar, aunque no sea idéntica situación, se encuentran - las asociaciones profesionales de empleadores, pues ellas defienden los intereses de éstos contra los excesos de la otra parte y hace que la situación se nivele.

La tarea acorde y combinada de ambas instituciones hace que el respeto hacia el ser humano llegue a su máxima expresión, con lo cual se cumple uno de los anhelos de la humanidad, que es la paz social.

- Otros fines y funciones sindicales

Para Rouast-Durand sus funciones son la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas, siendo su actividad sumamente delimitada y ello se debe a que su fin es exclusivamente profesional y, por tanto, se deben cuidar de él solamente. Sin embargo, tienen otros fines coadyuvantes o secundarios, que son los sociales, económicos, morales y políticos.

Según Alonso Olea el fin del sindicato es el mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo (de los asociados) a través de la contratación colectiva, siendo al mismo tiempo una finalidad propiamente dicha y un medio para alcanzar a ésta.¹⁴

Hay que hacer una distinción entre sindicatos de trabajadores y de empresarios; aquéllos tratan de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados; éstos defienden objetivos propios, los de carácter fiscal, económico, laboral, comercial, etc.

Los sindicatos representan un interés superior al del individuo: el del grupo, ya sea patronal u obrero. Este interés suele ser más elevado, buscando soluciones que excedan el marco de los intereses particulares.

¹⁴Alonso Olea. Síntesis del derecho del trabajo. Op. cit.p.29

Segùn La Hoz Tirado los fines se pueden agrupar en: a) defensa profesional: b) reuniòn de los trabajadores cuyos intereses - sean afines o conexos: c) permanencia: d) no deben ser lucrativos.¹⁵

En resumen, el fin primordial, el que debe ser la meta y la norma de cualquier sindicato, es el profesional, no implicando con ello que no pueda -y hasta debe- tener otros secundarios, como obras sociales, culturales, etc. Sin embargo, nunca debe alejar de sus miras la defensa -correcta- de los intereses profesionales. Sòlo así podrà cumplir su misiòn.

2.1.5 Razòn de afiliaciòn de los trabajadores a los sindicatos

Mucho se ha discutido la razòn de la afiliaciòn de los trabajadores a los sindicatos. Aquí se presentan algunas:

-Como fuerza de presiòn

La gente se afilia a los sindicatos por diversas razones, entre otras para constituir una fuerza de presiòn delante de las directivas lo suficientemente fuerte como para obligar a los patronos a aceptar las condiciones que le plantea el sindicato - para el bienestar de los trabajadores.

- Necesidad gregaria y sentido de pertenencia

Tambièn, y en un segundo plano, se la puede considerar un medio

¹⁵ La Hoz Tirado. Derecho colectivo del trabajo. Lima. 1972 p. 148

eficaz para satisfacer la necesidad gregaria de los trabajadores y realizar actividades en grupo: ese sentido de pertenencia a una asociación no sólo es bueno para el trabajador asociado sino para la empresa, ya que rompe una posible fuente de tensión; esto es particularmente cierto cuando el sindicato se desarrolla en un distrito industrial pequeño, donde el trabajador es un desconocido y tiene dificultades de adaptación a ambientes extraños.¹⁶

- Para entendimiento con colaboradores

El sindicato también es un medio que tiene la empresa para entenderse con sus colaboradores, ya que le proporciona la seguridad de negociar convenciones colectivas de trabajo, que van a ser respetados y asegurar el futuro a corto plazo de la compañía, en material laboral, particularmente si esta convención es representativa de la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa.

2.1.6 La organización sindical en México

- Introducción

La Confederación de Trabajadores de México (CTM) es el centro estratégico de las representaciones sociales del régimen, pero no es la única organización ni domina al conjunto de la economía.

¹⁶Edwin Flippo. Op. cit. p. 414

Conviene establecer el peso específico de las principales organizaciones del movimiento obrero mexicano para apreciar el panorama general, recordando siempre que el peso de cada organización se descubre finalmente al referirla al régimen, al Estado y a la sociedad. Por más que las organizaciones parezcan tener vida propia, requieren ser referidas al conjunto político y social para descubrir su naturaleza, alcances y limitaciones.¹⁷

Haciendo a un lado la vinculación política fundamental se puede afirmar que la importancia de una organización sindical depende del número de trabajadores que agrupa, del sector de la economía en que está ubicada, de la solidez de las finanzas - sindicales, del grado de participación de sus bases, de la cohesión y legitimidad de su dirección, de su relación con otras organizaciones sindicales y políticas, y del impacto social de las ideas que defienda dicha organización.¹⁸

Es muy importante especificar el número de trabajadores, el sector de la producción y los partidos políticos a los que están ligados las principales organizaciones sindicales que componen el movimiento obrero mexicano.

¹⁷ Manuel Camacho. La clase obrera en la historia de México. Colección El futuro inmediato No. 15. Instituto de Investigaciones Sociales. Ed. Siglo XXI. México, 1985. p. 123.

¹⁸ Ibidem. p. 124

- En el sector público

En el cuadro No. 1 se presentan las cifras disponibles y las - estimadas referentes al total de empleados y sindicalizados - del Gobierno Federal y los principales organismos descentralizados y empresas de participación estatal mayoritaria. El estimado de sindicalización del sector público en su conjunto es de 1'700,000 trabajadores y empleados. La importancia de la burocracia y de los trabajadores sindicalizados de los organismos y empresas del sector público es considerable si observamos que corresponde al 9% de la población económicamente activa. La cifra es más impresionante si consideramos que el Estado emplea un 15 de la población económicamente activa de las razones urbanas, cifra que dada la concentración es aún mayor en el Distrito Federal.¹⁹

Si la relación se establece sobre el número de empleos permanentes, la importancia que tiene el sector público como empleador de mano de obra en las ciudades es decisiva. Esta importancia se vuelve más notable si se excluye de la población económicamente activa a patrones, trabajadores por su cuenta, artesanos y otras categorías distintas a las de asalariados, que forman parte de la categoría censal de la población económicamente activa. (Ver cuadro No. 2).

19

Ibidem. pp. 124-125

CUADRO No. 1

TOTAL DE EMPLEADOS Y SINDICALIZADOS DEL GOBIERNO FEDERAL Y PRINCIPALES ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL MAYORITARIA

	Zapata/ Rott (1975)	Censo de Re- cursos Hum <u>a</u> nos (1975)	Total de empleados estimado de fuentes directas y proyec- ciones (1978)	
			Afirman tener	Real
FSTSE	680,000	772,337	1'000,000	1'088,805
SNTE (forma parte del total de FSTSE)	--	270,913	500,000	480,000
STPRM	--	67,227	70,000	90,000
STFRM	100,000	57,863	120,000	65,000
SME	8,056	23,160	32,000	25,000
SUTERM	5,828	57,470	90,000	80,000
STRM	9,000	18,313	+de 20,000	+de 20,000
IMSS	--	93,166	126,000	126,000
FSTU				+de 40,000
Otros				354,000
<hr/>				
Total gobierno federal (1975)	--	772,337		--
Total descentralizados y mayoritarias (1975)	--	626,073		--
Total gobierno + empresas públicas	--	--		1'888,805

FUENTE: Manuel Camacho. La clase obrera en la historia de México. Colección El Futuro inmediato. No. 15. Instituto de Investigaciones Sociales. Ed. Siglo XXI. México, 1985. pp. 126-127.

CUADRO No. 2

NUMERO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL

Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos	(SARH)	116324
Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas	(SAHOP)	127858
Secretaría de Comercio	(SC)	6225
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	(SCT)	53752
Secretaría de la Defensa Nacional	(SDN)	95000
Secretaría de Educación Pública	(SEP)	386524
Secretaría de Gobernación	(SG)	6326
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	(SHCP)	43408
Secretaría de la Marina	(SM)	23459
Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial	(SPFI)	4223
Secretaría de Programación y Presupuesto	(SPP)	13000
Secretaría de Relaciones Exteriores	(SRE)	2356
Secretaría de la Reforma Agraria	(SRA)	10838
Secretaría de Salubridad y Asistencia	(SSA)	75512
Secretaría de Trabajo y Previsión Social	(STPS)	3504
Secretaría de Turismo	(ST)	2240
Departamento del Distrito Federal	(DDF)	106260
Departamento de Pesca	(DP)	2902
Departamento de la Industria Militar	(DIM)	1902
Procuraduría General de la República	(PGR)	2858
Procuraduría General del Distrito Federal	(PGDF)	2800
Presidencia de la República		1507
T O T A L		1088805

FUENTE: Misma del cuadro No. 1 p. 128

- En el sector privado

En el cuadro No. 3 se presentan las estadísticas sobre afiliación sindical en este sector, la cual se obtuvo a través de fuentes sindicales gubernamentales y la presentada por otros autores con las cifras de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a fin de establecer las cifras máximas de afiliación.

La cantidad es la cifra más adecuada para calcular el máximo de sindicalización posible en el sector privado y algunas empresas paraestatales que cotizan al IMSS, como sería el caso de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, el sector siderúrgico y la mayor parte de las empresas de participación estatal.²⁰

Es difícil suponer que pudieran existir trabajadores sindicalizados en el sector privado que no gozaran de la seguridad social, pues al ser una obligación legal la afiliación de los trabajadores al Instituto no sería concebible que un sindicato no demandara al menos el cumplimiento de esta prestación legal.

Llama la atención entonces que la CTM tiene de 3'100,000 a 3'500,000 afiliados, siguiéndole el CT con 6'000,000, asimismo, la Confederación Revolucionaria Obrero Mexicana con 600,000 y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos con 1'050,000 trabajadores.

²⁰Ibidem. p. 129

CUADRO No. 3

AFILIACION SINDICAL EN EL SECTOR PRIVADO

	Zapata/Root 1975 ^a	Schlagheck(1977) Afirmar tener	real	Fuentes Directas(1978) Afirmar tener	Máximo posible
CTM	1'400,000	2'500,000	1'978,000	de 3'100,000 a 3'500,000	2'000,000
CROC	700,000	164,000	139,000	1'050,000	600,000
CROM	200,000	200,000	142,700	600,000	350,000
CDR	225,000	--	--	250,000	150,000
UOI	--	--	--	150,000	150,000
SNTMSRM	67,000	--	--	--	120,000
FNSINL	25,000	--	--	--	50,000
CT	--	--	--	6'000,000	4'700,000
Otros	--	--	--	--	200,000
T O T A L					3'620,000

FUENTE: Misma del cuadro No. 1 pp. 130-131

Por el contrario, de ese total de afiliados permanentes algunos no están sindicalizados, sobre todo en la agricultura, el comercio y los servicios. Los trabajadores no sindicalizados han sido excluidos de la cifra máxima de sindicalización, por lo que sólo quedarían fuera de nuestros datos los trabajadores semisindicalizados eventuales de la construcción.²¹

En la CTM están afiliados la mayor parte de los trabajadores eventuales sindicalizados y de introducirse en el análisis la categoría de semisindicalizados aumentaría el número de trabajadores que agrupa la CTM a quizá cerca de 2'500,000.

La sindicalización efectiva de 26% de la población económicamente activa que determina la afiliación al IMSS y los datos comprobados de sindicalización en el sector público muestran la imposibilidad de las cifras de afiliación que afirman tener los sindicatos.²² A la vez este porcentaje es indicativo de que el proceso de sindicalización en México está más avanzado de lo que supone la oposición sindical. Al grado de que se puede proponer que las organizaciones sindicales han abarcado toda la gran industria, una parte considerable del gran comercio y los servicios e incluso gran parte de la pequeña y mediana empresa. Casi no existen en México trabajadores urbanos y permanentes sin representante (aunque ni siquiera lo conozcan).

²¹ Manuel Camacho. Op. cit. p. 129

²² Manuel Camacho. Op. cit. p.p. 129-132

Dentro de un análisis comparativo se podría apreciar que uno de los elementos que distinguen al sistema político mexicano de - otros sistemas políticos de países similares en su desarrollo económico es la extensión de sus representaciones políticas.

- Pertenecientes al Congreso del Trabajo. Dentro de estos se puede agrupar:

La Federación de Sindicatos de Trabajadores de Servicio del Estado (FSTSE) es, después de la CTM el otro pilar del Congreso del Trabajo y del PRI, sus sindicatos agrupan a los empleados y trabajadores del gobierno federal. Se trata de organizaciones antiguas, bastante estructuradas, con amplios recursos de control y con fuerza frente a las autoridades de las secretarías y departamentos de Estado. Su liderazgo ha sido una fuente permanente de reclutamiento para la clase política.

Aparte de la CTM dentro del Congreso del Trabajo, está la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), es otra Confederación que cuenta con federaciones estatales en casi todos los Estados, con excepción de Colima, Guerrero y Nayarit. Entre las federaciones más fuertes se encuentran las de Jalisco, Veracruz, Nuevo León y el Estado de México. La Mayor fuerza de la CROC la representan los trabajadores de los restaurantes.²³

²³Manuel Camacho. Op. cit. pp. 134-135

El sindicato de mayor peso afiliado a la CROC es el de la fábrica Automotriz General Motors, y el de Nacional Monte de Piedad.

El otro sindicato fuerte es la Confederación Regional Obrera - Mexicana (CROM), tiene su mayor fuerza en la industria textil, sobre todo en los Estados de Puebla, Tlaxcala y Veracruz. También agrupa a otros sindicatos como el Nacional de Choferes, cobradores y similares y los de industrias Avon (cosméticos) y - Aga (refresqueros), aquí existe por tradición un liderazgo férreo, en comparación con el de la CROC y de tipo más tradicional que el de la CTM.²⁴

La Confederación Obrera Revolucionaria (COR), es una organización de menor tamaño que la CROM, uno de sus bastiones fuertes es la industria refresquera y ha logrado un crecimiento significativo en la zona de Naucalpan. Su estructura de mando es de tipo familiar.

Los sindicatos nacionales de industria de los organismos descentralizados y principales empresas paraestatales tienen cada uno fuerza propia, que se la da el sector productivo donde están ubicados.

- Los de mayor peso nacional.

Estos son los que están afiliados al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

²⁴Manuel Camacho. Op. cit. p. 136

El de Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, Cía. Mexicana de Luz y Fuerza del Centro, el de la Comisión Federal de Electricidad y de empresas de manufacturas eléctricas y el de los Trabajadores y empleados de Teléfonos de México, S.A., y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). El Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) están ligados al sector productivo del que depende no sólo la producción, si no también la seguridad urbana. El STPRM está vinculado al pivote del crecimiento económico y el orden político de las regiones donde se ubican sus principales secciones. El SNTE es vital al Estado, en el corto y desde luego en el largo plazo.²⁵

El STFRM ha disminuido ligeramente su importancia por el desarrollo de un reducto de poder significativo por algunas de las funciones insustituibles de los ferrocarriles.

Por su parte, el STRM ha aumentado su peso sin alcanzar a los electricistas, petroleros, ferrocarrileros y maestros. Dentro del sector de comunicaciones también se encuentran sindicatos poderosos en la aviación como el de pilotos, y como se apreció recientemente, el de controladores de vuelos (Sindicato de Radioaeronáutica Mexicana).

²⁵Manuel Camacho. Op. cit. p. 137

El Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), agrupa a secciones que son necesarias para algunas ramas de la economía pero cuya fuerza no puede poner en entredicho la estabilidad de un gobierno.²⁶ Sin embargo, en algunas empresas originalmente dominadas por este sindicato han ocurrido huelgas que han unificado a las asociaciones patronales, afectando por esta vía indirecta al gobierno.

- Fuera del Congreso del Trabajo

Fuera del Congreso del Trabajo la organización con mayor número de trabajadores e impacto industrial es la Unidad Obrera Independiente (UOI). Está localizada en sindicatos de punta, muchos de ellos correspondientes a industrias dominadas por el capital extranjero o empresas de participación estatal. Entre los sindicatos que la componen se encuentran los de Volkswagen Nissan, Dina, Renault, Aeroméxico, Euskadi, High Life, Rivetex Across, Singer, Babcock-Wilcox, Química Hoechst, Panam y otros. Su mayor fuerza está en la Industria Automotriz.²⁷

El Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) con apenas 6 años de antigüedad elevó el poder de un sector del magisterio y de los trabajadores universitarios de manera acelerada. Se

²⁶ y ²⁷ Manuel Camacho. Op. cit. p. 137 y 140

ha convertido en una nueva pieza en la estructura de poder de un sector del magisterio y de los trabajadores universitarios de manera acelerada. Se ha convertido en una nueva pieza en la estructura de poder de la UNAM. Otros sindicatos universitarios agrupados en la FSTU, lo han hecho en sus respectivas universidades. La Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU) agrupa 39 sindicatos de trabajadores, empleados y profesores de universidades distribuidos a lo largo de la República.²⁸

El Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear - (SUTIN) es un sindicato con menor fuerza inmediata ya que sus 1,417 miembros se ubican en áreas de investigación o producción de insumos. Sin embargo, la fuerza potencial de esta organización es considerable dados los abundantes recursos de uranio de los que dispone el país y las previsiones de expansión de la energía nuclear.

2.2 LA ORGANIZACION SINDICAL DEL ISSSTE

La administración de la comunidad democrática mexicana está sometida a una ley conocida como la Ley Federal del Trabajo Burocrático, que dispone en el artículo 123 un apartado "B" a los trabajadores al Servicio del Estado (ver anexo 1).

²⁸ Manuel Camacho. Op. cit. p. 140

Conviene entonces analizar en un primer momento que se entiende por la Administración burocrática, y dentro de esta el artículo 123, Apartado B para después conocer la organización sindical interna del ISSSTE.

2.2.1 La Administración Burocrática

- Introducción

Según Juan Felipe Leal, en términos muy generales y no poco esquemáticos, puede hablarse de dos vastos encuadramientos teóricos. El primero, que denominaremos histórico-estructural, se propone explicar el fenómeno burocrático a la luz de procesos globales de la economía, la sociedad y el Estado. A esta perspectiva pertenecen, aunque con premisas epistemológicas distintas, tanto el pensamiento de Marx y de la escuela que fundó, como el pensamiento de Weber y de sus discípulos. El segundo, que llamaremos intraorganizacional o administrativo-organizacional, centra su interés en las estructuras y los procesos internos de una organización determinada -una dependencia estatal, una empresa privada, un partido político, un sindicato, etc.-, con el propósito de impulsar su racionalización y productividad.²⁹ Esta perspectiva aísla a la organización y a la burocracia en cuestión de sus marcos históricos y contextuales, que se disipan del todo. El comportamiento humano frente al de

²⁹ Juan Felipe Leal. Apuntes sobre la burocracia en las agrupaciones sindicales. Cuadernos políticos No. 23. Enero-Marzo. México, 1984. p. 67

sempañe de tareas, bajo condiciones de división del trabajo - propias de la organización estudiada, se constituye en objeto exclusivo del análisis.

Como salta a la vista, si los estudios intraorganizacionales tienden a minimizar y aun a escamotear el impacto de las determinaciones externas a la unidad analizada, los trabajos histórico-estructurales suelen tratar superficialmente la lógica interna de las burocracias. De ahí la pertinencia de asociar ambos enfoques, con plena conciencia de los principios, las limitaciones y precauciones que en su combinación han de observarse.

- La concepción burocrática de Marx

Según Marx, la existencia de la Burocracia -estatal- respondía a la necesidad de alguno o algunos de los intereses particulares de la sociedad civil, de imponer sus propios intereses, como generales y por tanto estatales.

Luego, la burocracia servía a ciertos intereses corporativos; pero, además, en el proceso de realizar las demandas asociadas con tales intereses, la burocracia desarrollaba los suyos propios, no siempre compatibles con el interés general.³⁰

En suma, Marx observaba que la diferenciación y ampliación del

³⁰ Oscar Oszlak. Notas críticas para una teoría de la burocracia estatal. En Cuadernos del Centro de Estudios de Estado y Sociedad. Buenos Aires, 1977. p. 5

aparato estatal -y de la burocracia- eran un resultado de la división social del trabajo, en sociedades con una clara diferenciación clasista. Para él, la noción de burocracia se circunscribe al aparato estatal: aunque otros pensadores inscritos en la escuela que él estableció extendieron la aplicación del concepto -con sus necesarias calificaciones- a otros tipos de organización.³¹ Siguiendo a Marx, la burocracia carece de un lugar específico en las relaciones que definen a las clases sociales; esto es, en el campo de las relaciones de producción, estrictamente hablando, la burocracia no es una clase social si no una categoría social específica, dado que su ubicación histórico-estructural se halla en el plano de la reproducción de las condiciones de producción existentes, y no en el terreno de la producción directa.³² La burocracia en tanto que categoría social específica depende del funcionamiento concreto del aparato de Estado y no de su propio poder.

- La concepción burocrática de Weber

La caracterización de la burocracia realizada por Max Weber (1864-1920) pertenece a un campo conceptual distinto, cuya problemática nodal se centra en las relaciones de dominación, sin

³¹ Juan Felipe Leal. Op. cit. p. 68

³² Nicos Poulantzas. Poder político y clases sociales en el estado capitalista. Ed. Siglo XXI. México, 1969. pp. 433-445.

referencia al fenómeno de la explotación económica. Weber define a la dominación -autoridad- como la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos, o para toda clase de mandatos,³³ con lo que limita el alcance del concepto al mando constituido. Para él, el fenómeno de la dominación supone un individuo o grupo que domina, un individuo o grupo dominado, una voluntad de dominar expresada en el mandato, y una evidencia de sometimiento y aceptación subjetiva -legitimidad- con que los dominados acatan el mandato.

A partir del reconocimiento de ciertas características genéricas de distintas macroestructuras históricas, Weber construye arquetipos, modelos, tipos ideales de la dominación, a los que corresponden formas específicas de legitimidad; a saber: la tradicional, la carismática y la racional.

- La dominación tradicional

La dominación tradicional se apoya en la creencia de la santidad de los hábitos y en la legitimidad de los señalados por la propia tradición para ejercer la autoridad.

- La dominación carismática

La dominación carismática descansa en la fe, la probidad, el heroísmo o el carácter ejemplar de una persona, y en los orde-

³³Max Weber. Economía y sociedad. Ed. Fondo de Cultura Económica. Tomo I. cap. II. México, 1970. En Juan Felipe Leal. Op. cit. p. 69

namientos por ella creados o revelados.

- La dominación racional

La dominación racional se asienta en la creencia de la legalidad de las ordenaciones estatuidas, y en los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad. Es esta última figura de la dominación la que aquí nos interesa, pues es arrancando de ella que Weber explica el desarrollo de la burocracia.

De acuerdo con Weber, la dominación racional o legal sólo puede desarrollarse en el contexto de una economía de mercado. Se erige sobre un conjunto de ordenamientos estatuidos y un aparato permanente de funcionarios, sujetos a normas previamente establecidas. En este marco, la burocracia se concibe como la estructura que hace posible la maximización de los niveles de productividad: como una forma de organizar colectivamente el esfuerzo humano.

La burocracia es observada por Weber como un tipo especial de organización, identificable -en sus rasgos fundamentales- en la configuración estructural y funcional del ejército, los partidos políticos, la Iglesia, los sindicatos o las grandes empresas privadas.

Hace, así, referencia a una forma particular de combinación de individuos y recursos, para el logro de objetivos específicos

de la organización en cuestión. Su carácter público o privado, la naturaleza de los fines perseguidos o la dimensión de las unidades involucradas, no constituyen el centro de la atención de Weber. Lo que a él interesa, en cambio, es destacar los atributos genéricos más abstractos del fenómeno burocrático : presupuestos y causas del surgimiento de la burocracia; características de la misma; posición de sus componentes; desarrollo cuantitativo de las funciones administrativas; ventajas técnicas de la organización burocrática; burocracia y legalidad; concentración de los medios de administración; carácter permanente de la maquinaria burocrática; consecuencias económicas y sociales de la burocracia; posición de poder de la burocracia; estadios en el desarrollo de la burocracia; racionalización de la educación y del entrenamiento de los integrantes de la burocracia: etc.³⁴

- Resumen

En resumen, el análisis de la burocracia en Weber parte de los conceptos de autoridad y legitimidad, que se aplican a un tipo especial de organización, para luego descifrar su ethos. Se visualiza, entonces, un grupo humano con ciertos atributos. Se trata de individuos con libertad personal, que desempeñan los deberes inherentes a los cargos que ocupan. Se incrustan éstos en el seno de una jerarquía rigurosa, con competencias fijas,

³⁴ Ibidem. p. 69

a las cuales ascienden en virtud de un contrato y sobre la base de una libre selección, que se ajusta a una calificación profesional. Son retribuidos con sueldos fijos, con derecho a pensión. Ejercen el cargo como su principal ocupación, dentro de la cual tienen perspectivas de ascenso, según el juicio de sus superiores, quienes también pueden revocarlos. A la vez, se encuentran separados de los medios administrativos y sin posibilidad de apropiarse de ellos o del cargo. Finalmente, se hallan sujetos a una puntual disciplina.³⁵ Son precisamente estos cuadros los que en una forma peculiar de dominación llegan a conformar la burocracia, y a establecer un conjunto de relaciones de autoridad legítima. La burocracia aparece entonces como una maquinaria de poderes o autoridad últimos, pero que constituye el medio a través del cual se ejerce tal poder.

2.2.2 La burocracia sindical

La burocracia sindical surge en el momento en que se constituyen los sindicatos obreros y como agrupaciones tienen el objetivo de representar y hacer valer los intereses profesionales de los trabajadores frente a los patrones. Las características de la burocracia sindical según Juan Felipe Leal, son las siguientes:

³⁵ Ibidem. p. 69

- Estructura y funcionamiento

Son organizaciones de carácter permanente que reproducen en su propia estructuración y funcionamiento la división social del trabajo existente en un momento dado en la sociedad y que cuentan con una representación igualmente permanente y un aparato funcional.

Es este cuerpo de representación, cuyas funciones quedan definidas por el tipo de organización que personifica, el que conforma la burocracia sindical; los empleados contratados por la asociación sindical que se ocupan en el aparato funcional de la agrupación no forman parte, en rigor, de la burocracia sindical, sino del aparato administrativo sindical y, por lo mismo, de una burocracia administrativa diferenciada de la sindical.

- Estadios de desarrollo

La diferenciación y ampliación del aparato sindical en el tiempo es resultado del despliegue de la división social del trabajo, de suerte que pueden observarse distintos estadios de desarrollo de la burocracia sindical, determinados por los cambios que ocurren en el aparato productivo; por el crecimiento de la organización sindical en cuestión; por la extensión de la misma; por el cambiante estatuto institucional del sindicalismo; por la ampliación de las funciones del Estado; etc.

- Dependencia

Al igual que la burocracia pública y que la burocracia de las grandes empresas privadas, la burocracia sindical no puede constituir, por sí misma, una clase particular, o incluso una fracción de clase. En efecto, su ubicación histórico-estructural se encuentra en el plano de la reproducción de las condiciones de producción existentes, y no en el terreno de la producción directa. Con todo, y a pesar de ciertos atributos comunes, la burocracia sindical es analíticamente distinguible de la burocracia pública y de la burocracia de las grandes empresas privadas, dado que su nexo fundamental lo establece -por medio del aparato sindical- con la clase trabajadora. Así, la burocracia sindical depende del funcionamiento concreto de la organización sindical y no de sus propias características.

- Autonomía

La burocracia sindical goza de una autonomía relativa respecto de la clase obrera, que le permite desarrollar intereses propios, por más que éstos sean de calidad distinta de los de las clases sociales; sin que ello modifique, sustancialmente, su naturaleza y sus funciones. Ciertamente, la autonomía relativa de la burocracia sindical, que incluso le permite actuar, hasta cierto punto, en contra de tal o cual interés de sus representantes, y desde luego, hacer valer sus intereses, tiene por límite el carácter clasista de la organización que personifica.

- Heterogeneidad

La burocracia sindical es sumamente heterogénea. Tal heterogeneidad resulta de una multiplicidad de factores. Está, por supuesto, la diversidad que surge de la enorme variedad de organizaciones sindicales que existen, con estructura, funcionamiento e implantación distintos, variedad que, a su vez, genera es tratificaciones muy disímolas de la burocracia en el interior de cada agrupación y, por ende, diferencias más o menos significativas entre las alturas y las bases de las respectivas burocracias sindicales.

- Reclutamiento

Los integrantes de la burocracia sindical son reclutados de - las filas de los propios trabajadores organizados. Los empleados manuales y administrativos contratados por la agrupación sindical, suelen ser antiguos socios o familiares de los socios de la organización; en tanto que los empleados especializados provienen, las más de las veces, de otros orígenes sociales.³⁶

- Representación Sindical

El ingreso a la burocracia sindical tiene lugar por vía de una elección entre los socios de la organización. Normalmente, la ocupación de un cargo de representación sindical se ajusta a la conducta meritoria de acuerdo con los cánones de la agrupación- de la persona en cuestión y no obedece, necesariamente,

³⁶ Juan Felipe Leal. Op. cit. p. 70

a su calificación profesional. Los funcionarios sindicales son retribuidos con sueldos fijos y ejercen los deberes inherentes a sus cargos como principal ocupación. Tienen perspectivas de ascenso dentro de la asociación, según el juicio de sus representantes, quienes también pueden revocarlos. Se hallan disociados de los medios de representación y administración que manejan, y sin posibilidad de apropiarse de ellos o del cargo. Se insertan en el seno de una jerarquía definida, con competencias fijas, y sujetos a una disciplina estatutaria.

- Legitimidad

La burocracia sindical está investida de una autoridad legal y legítima, en la medida en la que su existencia, sus funciones y sus acciones están avaladas en los estatutos y en los hábitos establecidos por la propia organización.

- Normatividad

El proceso histórico de conformación de las organizaciones sindicales muestra una creciente complejidad de las mismas, a la vez que la necesidad y las ventajas técnicas de sus aparatos burocráticos; todo ello, dentro de la lógica de la división social del trabajo, de suerte que las decisiones y las funciones cotidianas de la burocracia sindical se ajustan a ciertas pautas normativas, que buscan optimizar el procesamiento y la satisfacción de demandas laborales. Toda desviación o inobservancia de dichas pautas se reputa nociva, y suscita acciones co-

rectivas. Sin embargo, el mal aprovechamiento de los recursos de la organización en el logro de sus objetivos específicos, - o bien, la utilización de los mismos para otros propósitos, constituyen una tendencia común en la vida de las agrupaciones sindicales; por más que esta tendencia se manifieste en ellas con muy diversos grados de intensidad. Esto es lo que usualmente se llama burocratismo. Vale remarcar aquí que el burocratismo engloba los dos aspectos antes señalados, y que éstos suelen - ocurrir simultáneamente, en las más prolifas combinaciones.

- Expansión

La expansión y el creciente peso de las funciones de la burocracia sindical en el desarrollo del capitalismo, conlleva la multiplicación de sus ámbitos operativos, de sus monopolios de información, de su capacidad de influencia de sus instancias - de decisión, etc., lo cual aumenta su autonomía relativa frente a los representados.³⁷

- Ambito de competencias

El ámbito de competencia y acción de la burocracia sindical es mucho más vasto que el que los estatutos de las organizaciones sindicales generalmente contemplan.

En esta perspectiva, la burocracia sindical se sitúa en tres

³⁷Juan Felipe Leal. Op. cit. p. 71

àmbitos operativos distintos, cruzados, todos ellos, por la lucha de clases; a saber: a) el de la representaciòn y realizaciòn de los intereses de sus representados: b) el de las mediaciones entre la organizaciòn que encabeza y otras instancias, econòmicas, sociales y polìticas; y c) el de la realizaciòn de sus intereses particulares.

En sìnthesis, la burocracia sindical toma parte en múltiples escenarios de lucha, en los que puede actuar haciendo valer los intereses de sus representados, realizando sus propios intereses, poniendo su posiciòn de poder al servicio de intereses - contrarios a los de la organizaciòn que encabeza. De cualquier forma, la burocracia sindical està ubicada en el punto neuràlgico del conflicto històrico de la sociedad capitalista, y su comportamiento responde al curso concreto de la lucha de clases.

2.2.3 La Ley Federal del Trabajo Burocràtico - Apar tado "B"

- Introducciòn

En su secciòn "B" el artículo 123 constitucional establece otras prestaciones obligatorias para los poderes federales y el go - bierno del Distrito Federal. A continuaciòn se hace una descripciòn muy general de cada uno de sus tìtulos:

T I T U L O S

- El título 1o., contiene: Las disposiciones generales.
- El título 2o., : Los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares
- El título 3o., presenta todo lo concerniente al Escalafón.
- El título 4o., contiene la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo.
- El título 5o., de los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales.
- El título 6o., de las prescripciones
- El título 7o., del tribunal federal de conciliación y arbitraje y del procedimiento ante el mismo.
- El título 8o., de los medios de apremio y de la ejecución de los laudos.
- El título 9o., de los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores.
- El título 10o., de las correcciones disciplinarias y de las sanciones.³⁸

Para mayor ampliación de la información dada, ver el anexo No.1

En términos generales, además de la ley que en su artículo 123 apartado "B" fija las disposiciones de observancia general y obli

³⁸ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Porrúa S. A. Mexico, 1986. pp. 1975.

gatoria, el instrumento básico que regula el trabajo de los trabajadores del ISSSTE, es precisamente la ley del ISSSTE que a continuación se menciona.

2.2.4 La Ley del ISSSTE

- Introducción

La ley del ISSSTE consta de dos títulos y 17 capítulos. En el En el título primero en los que presentan las pensiones e indemnizaciones globales, se encuentran los siguientes capítulos: (ver anexo No. 2)

- Título Primero: De las pensiones e indemnizaciones

Capítulo 1o. De las disposiciones

Capítulo 2o. De los sujetos de las pensiones

Capítulo 3o. De los fines de las pensiones

Capítulo 4o. De las pensiones

Capítulo 5o. De las pensiones a quienes fueron trabajadores

Capítulo 6o. De las pensiones por muerte del trabajador por causas ajenas al servicio

Capítulo 7o. De la indemnización global

Capítulo 8o. De los servicios prepensionarios y postpensionarios

Capítulo 9o. Del derecho a las prestaciones en especie

Capítulo 10o. Del derecho a las prestaciones económicas

Capítulo 11o. De la prescripción

- Título Segundo: De los crédito

Capítulo 1o. De las disposiciones generales

Capítulo 2o. De los préstamos a corto plazo

Sección primera: De los trabajadores de base y pensionistas.

Sección segunda: De los trabajadores de confianza y temporales.

Sección tercera: De los requisitos.

Sección cuarta: De los plazos, intereses y primas de renovación.

Capítulo 3o. De los préstamos a mediano plazo

Sección primera: De los trabajadores y pensionistas

Sección segunda: De los plazos, intereses y garantías

Capítulo 4o. De la recuperación

Capítulo 5o. De los fondos de garantía

Capítulo 6o. De la prescripción.³⁹

2.2.5 Los documentos básicos del Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE

- Introducción

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, es una organización sindical constituida en sus orígenes por agrupaciones de trabajadores provenientes de la extinta Dirección

³⁹ Ibidem. pp. 81-157

de Pensiones Civiles y de Retiro y de otras entidades del Sector Público, al surgir el ISSSTE por mandato constitucional, y por todos aquellos empleados de base que han sido designados - por el mismo, desde la fecha de su creación.

- Los principios

El ISSSTE es una institución de seguridad social, producto de las luchas reivindicadoras de los servidores públicos y de la voluntad política del Estado Mexicano, para dar protección y seguridad social a los servidores de la nación que hacen posible la ejecución y desarrollo de la administración de los servidores públicos, que este proporciona al pueblo a través de sus instituciones democráticas, nacionalistas y revolucionarias que conforman su estructura de gobierno.⁴⁰

La obra revolucionaria de los trabajadores del ISSSTE, se traduce cotidianamente en el afán permanente de proporcionar y superar las tareas que tienen a su cargo, por el bien y la seguridad.

La doctrina sindical, sus principios y objetivos sociales, emanan del contenido filosófico, ideológico y político de la revolución mexicana, no hay contradicción ni debe haberla, entre - un Estado Nacionalista y revolucionario, empeñado en servir al

⁴⁰ Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE. Declaración de principios. Comité Ejecutivo Nacional. 1984-1987. En documentos básicos. México, 1984. p. 1-3

pueblo de México y la acción sindical de los servidores públicos, encauzada a lograr estos nobles objetivos y protegerse de la injusticia social, como parte militante del sector popular que lucha en el ejercicio de la democracia y la revolución institucionalizada, por la construcción de una nueva sociedad más justa y humana.⁴¹

En la declaración trigésima segunda se plantea que la institución sindical es autónoma, es un órgano de alianza de las grandes fuerzas de la revolución nacional, no se supedita al Estado, lo apoya y lo enlaza permanentemente con las grandes masas populares. Así, la autonomía sindical es efectiva en todos los aspectos internos de su organización. Esto es; en la determinación de su régimen, en la elección de sus dirigentes y en todo tipo de decisiones que, sin excepción deben corresponder exclusivamente a sus agremiados.⁴²

- El Plan de Acción

El Plan de acción consta de 20 enunciados entre los que sobresalen los siguientes:

- Fortalecimiento de la unidad disciplina y militancia sindical.
- Luchar por la autonomía, independencia sindical e intereses comunes: así como la permanencia al seno de la FSTSE.

41 y 42

Ibid. p. 2-9

- Optimizar los programas de capacitación sindical y administrativa, así como estimular la participación de los trabajadores en la estructura y administración del ISSSTE.
- Luchar por la observancia, aplicación y mejoramiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.⁴³
- Los Estatutos

Los estatutos del sindicato del ISSSTE están integrados por 16 capítulos y 173 artículos, (ver anexo 3) y que a continuación se señalan en los:

- Capítulo 1. De la integración, domicilio, lema, objeto y afiliación del sindicato.
- Capítulo 2. De los miembros del sindicato
- Capítulo 3. De los ~~órganos~~ y estructura del sindicato
- Capítulo 4. De los congresos nacionales
- Capítulo 5. De los consejos nacionales
- Capítulo 6. Del comité ejecutivo nacional y los cuerpos directivos para funciones específicas.
- Capítulo 7. De las obligaciones y atribuciones de los miembros del comité ejecutivo nacional y de los cuerpos directivos para funciones específicas.
- Capítulo 8. De los congresos seccionales
- Capítulo 9. De los comités ejecutivos seccionales

⁴³ Ibid. p. 11-13

Capítulo 10. De los delegados sindicales

Capítulo 11. De las asambleas delegacionales

Capítulo 12. Del patrimonio del sindicato y del manejo de fondos

Capítulo 13. De la disciplina sindical

Capítulo 14. De la vigilancia del sindicato

Capítulo 15. Procedimientos ante las comisiones de honor y justicia.

Capítulo 16. Prevenciones generales.⁴⁴

- El reglamento de las condiciones generales de trabajo

Este reglamento tiene como finalidad presentar en sus 19 capítulos y 79 artículos todo lo concerniente a las labores y - - prestaciones del trabajador.

A continuación se presentan los capítulos de que consta el - mencionado reglamento.

Capítulo 1. Disposiciones generales

Capítulo 2. De los trabajadores del Instituto

Capítulo 3. De los nombramientos

Capítulo 4. De la suspensión de los efectos del nombramiento

Capítulo 5. De la terminación de los efectos del nombramiento

Capítulo 6. De los cambios de adscripción y permutas

Capítulo 7. De los derechos de los trabajadores

⁴⁴Ibidem, p. 17-81

- Capítulo 8. De las obligaciones de los trabajadores
- Capítulo 9. De las jornadas de trabajo, asistencia al mismo, licencias y descansos legales.
- Capítulo 10. De la intensidad y calidad del trabajo
- Capítulo 11. De las remuneraciones
- Capítulo 12. De las prestaciones económicas
- Capítulo 13. De las prestaciones sociales
- Capítulo 14. De la capacitación y formación cultural de los -
trabajadores
- Capítulo 15. De la previsión, seguridad e higiene
- Capítulo 16. De los riesgos de trabajo
- Capítulo 17. Comisión Nacional Mixta de Escalafón y Comisión
Nacional Mixta de bolsa de trabajo
- Capítulo 18. De los premios y las recompensas
- Capítulo 19. Correcciones disciplinarias y sanciones.⁴⁵

- El Reglamento general de Asambleas sindicales

Este reglamento tiene como finalidad determinar el funcionamiento de los Congresos Nacionales, Consejos Nacionales, Congresos Seccionales, Plenos del Comité Ejecutivo Nacional y Comicios Delegacionales del Sindicato Nacional de los Trabajadores del ISSSTE.

⁴⁵ ISSSTE. Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo. 1984-1987. Documento impreso. Ed. Sindicato Nal. del ISSSTE. México, 1986. p. 1-96

Los eventos que se encuentran en el mencionado reglamento son los siguientes:

- Congresos nacionales
- Congreso Nacional Extraordinario
- Congresos Seccionales
- Congreso Seccional Extraordinario
- Plenos del Comité Ejecutivo Nacional
- Elección de Delegados a Congresos Seccionales Ordinario o Extraordinarios
- Procedimiento para Delegaciones Sindicales con menos de 100 miembros
- Procedimiento para Delegaciones Sindicales con más de 100 miembros.⁴⁶

2.3 LA PARTICIPACION SINDICAL DE ENFERMERIA

Para analizar este apartado se presenta en un primer momento algunos antecedentes de las luchas de la mujer por conseguir la igualdad de derechos laborales y políticos a la par que el hombre, así como su importante participación en el movimiento sindicalista. En un segundo momento se presenta, la participación sindical de enfermería, las funciones sindicales que desempeña, los logros sindicales que ha conquistado, así como (las barreras que enfrenta en esta práctica sindical.)

⁴⁶ Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE. Op. cit. pp. 83-99

2.3.1 La mujer en el movimiento sindicalista

- En los inicios del sindicalismo

Cuando el sindicalismo mexicano se iniciaba en Tlaxcala, Puebla y Veracruz, hacia fines de 1905, y se promovieron dos años más tarde las históricas huelgas textiles en las villas de Río Blanco, Santa Rosa, Cerritos y San Lorenzo, las obreras, aun cuando eran pocas, participaron en ellas tan activamente como los hombres.

En Río Blanco, donde la lucha fue terrible, más de cincuenta obreras realizaron actos que pueden calificarse de heroicos; entre ellas destacan Lucrecia Toriz, la valiente mujer que alentó con su esfuerzo y su actitud la justa rebeldía contra los - aprobios de que eran víctimas sus compañeros. Margarita Martínez, ardiente alentadora de aquella gesta proletaria desde sus principios, no se arredró ni a la hora más brutal de la represión porfiriana.⁴⁷ Apresada, fue puesta en libertad dos años - después. Otra gran mujer, Anselma Sierra, quien con una pistola que nadie supo dónde obtuvo, disparó certeramente contra los soldados asesinos y pudo huir hacia las montañas sin que nunca más se supiera de ella.

- En la defensa de derechos laborales

Lucrecia Toriz, valiente mujer obrera, incitó a sus compañeros

⁴⁷-----
 Instituto de Capacitación Política. Participación política de la mujer en México. Serie Antologías. Compilación de la ANFER. Ed. ICAP. México, 1984. p. 5 y 6

a abandonar los telares a principios de diciembre de 1906, cuando 6,800 trabajadores de 34 fábricas se lanzaron a la huelga - de Río Blanco. Los empresarios de la industria textil del área Puebla-Tlaxcala implantaron un nuevo reglamento que establecía la jornada de 14 horas -de las seis de la mañana a las ocho de la noche-, con 45 minutos para comer, la prohibición de vistas y de leer periódicos, el pago por los obreros de los útiles que rompieran y otras restricciones y exacciones semejantes. La inconformidad fue general. Tres mil obreros se reunieron en el Teatro Guerrero de la ciudad de Puebla y formularon una contraproposición de reglamento. La respuesta de los patronos, que al igual que los obreros actuaban ya en un ámbito nacional, consistió en cerrar las fábricas: Siete en Coahuila, dos en Colima, una en Chiapas, tres en Chihuahua, once en el D.F., ocho en Durango, seis en Guanajuato, dos en Guerrero, tres en Hidalgo, cinco en Jalisco, ocho en el Estado de México, cuatro en Michoacán y otras tantas en Nuevo León; dos en Nayarit, una en Oaxaca, 32 en Puebla, cuatro en Querétaro; una en Sinaloa, en San Luis Potosí y en Sonora; nueve en Tlaxcala y 13 en Veracruz; 93 en total, con el pretexto de estar en balance y tener productos almacenados en exceso. Por esta causa quedaron sin empleo 57 mil hilánderos y tejedores. Intervino entonces presidente Porfirio Díaz para tratar de remediar el conflicto. La resolución presidencial les fue transmitida a dos mil obreros reunidos en el Teatro Gorostiza de Orizaba, el seis de enero de 1907, por José Morales, presidente del Gran Círculo

de Obreros Libres que a raíz de la huelga se había formado y afiliado en secreto a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano. Sus objetivos consistían en oponerse a los abusos del capitalismo, en luchar contra la dictadura y en ayudar a quienes fueran perseguidos o encarcelados. Constituyeron el grupo: José Neira, Porfirio Meneses, Juan A. Olivares, Juan Lira Cabrera, Eduardo Cancino, Jesús Calva, Jenaro y Atanasio - Guerrero, Juan Paz Luna, Reyes Moreno, José Morales, José Llecas, Pablo Gallardo, Juan Pérez, Pedro Altamirante, Andrés Mota, Miguel Olivera y Nemesio S. Juárez. En unas cuantas semanas tuvieron 80 sucursales en siete Estados y dos periódicos: La Revolución Social y La Unión Obrera.

No todos los obreros estuvieron de acuerdo con la resolución presidencial. El día siete de enero los mecánicos, albañiles y tejedores de segunda volvieron al trabajo, mientras los inconformes apedreaban el edificio. Un grupo de mujeres, Isabel - Díaz de Pensamiento, Dolores Larios, Carmen Cruz y otras arrojaron pan viejo y tortillas duras a los conformistas. El jefe político de Orizaba, Carlos Herrera, movilizó a Ríos Blanco un batallón de rurales; pero Lucrecia Toriz, se les opuso y - los soldados bajaron las armas. El teniente de éstos repitió una instrucción de Herrera; "Al pueblo no se le toca". Mientras tanto, Margarita Martínez encabezó el asalto a la tienda del español Víctor García y otros grupos libertaban a los presos, cortaban la energía eléctrica y pretendían incendiar la fábrica. A las nueve de la mañana llegaron fuerzas del 13º batallón

y dispararon contra la multitud matando a 17 obreros e hiriendo a 80. Los huelguistas marcharon entonces a Santa Rosa y Nogales, donde saquearon los establecimientos comerciales. En la tarde, de regreso a Río Blanco, quemaron la manzana donde vivía Morales, se apoderaron de armas en las casas de empeño y llegaron a dominar, en combate con los federales, algunas estaciones ferroviarias entre Orizaba y Maltrata. Esta ciudad estaba guarnecida por 800 infantes, 60 rurales y 150 policías, que se habían movilizado contra los obreros, así como cuatro batallones, todos al mando de Rosalino Martínez. Al terminar el día había 200 detenidos en la fábrica de Río Blanco, a muchos de los cuales se les fusiló allí mismo. Veinticuatro horas después eran ya 140 los trabajadores muertos. El día nueve hubo un encuentro en Santa Rosa, con saldo de otras cinco víctimas, entre ellas Moreno y Juárez, y cuando los soldados encontraron en las cuevas próximas objetos robados en las tiendas, la autoridad militar ordenó otras diez ejecuciones. El día once se pasó por las armas a diez rurales y a su teniente Gabriel Arroyo acusados de complicidad con los saqueadores, y de un total de 7,083 operarios, 5,512 se presentaron a reanudar su trabajo. Los demás huyeron. Las fábricas de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, el Yute y Cerritos quedaron custodiadas por el ejército y centenares de obreros fueron desterrados a Valle Nacional y a Quintana Roo.

Anteriormente a estos acontecimientos se había desatado la in-

conformidad en la huelga de Cananea hacia fines de 1905. Después de la de Río Blanco vino la huelga general, todas ellas de gran trascendencia en el sindicalismo mexicano.⁴⁸

El 10. de julio de 1906, el Partido Liberal que dirigía Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto, valiente y generoso, en favor de una legislación del trabajo. En él están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el Derecho Mexicano del Trabajo es obra de la Revolución Constitucionalista. Fue el grito de libertad de los hombres y mujeres explotados en fábricas el que originó las primeras leyes del trabajo.

- Frente Pro-derechos de la mujer

En 1935, por iniciativa de María del Refugio García se formó el Frente Único Pro Derechos de la Mujer, no perteneciente al PNR pero solidarizado con su ideología. Esta agrupación afilió a mujeres de toda la República, y participaron como dirigentes mujeres de gran valía como Matilde Rodríguez Cabo, Consuelo - Uranga, Frida Kahlo, Adelina Zendejas, Esther Chapa, Clementina Parra, Alicia Reyes, Sara Miranda, Rosa Amelia Aparicio, Soledad Orozco Avila, Dolores Uribe Torres, y muchas más.⁴⁹

El Frente Único Pro Derechos de la Mujer estructuró un vasto

⁴⁸Ibidem. p. 7

⁴⁹Ibidem. p. 14

programa teniendo como principal bandera el logro del voto de la mujer. Colaboraron con el Partido Nacional Revolucionario en sus campañas electorales y comenzaron a promover la instalación de escuelas para mujeres adultas, guarderías infantiles, hospitales de maternidad, talleres de costura y confección de ropa y artesanías, centros de conferencias y clases de oratoria.

- Grupo Leona Vicario

Apoyando a los otros grupos de mujeres, las integrantes del Leona Vicario protestaron contra la pasividad de la Cámara de Diputados y pidieron, reiteradamente, que se le concediera el voto a la mujer y que, además, se le diera acceso a los puestos públicos administrativos. En ese tiempo las empleadas de gobierno no tenían plaza de base y se las podía despedir cada vez que se les terminaban sus cortos contratos. El grupo Leona Vicario defendió los derechos de las mujeres burócratas y pidió prestaciones para ellas. Esta organización fue formada por Esperanza Balmaceda de Josefe, Luz Rondero, Graciela Amador y - Margarita Lozano Garza.⁵⁰

2.3.2 Enfermería en la sección 38 del Sindicato del

ISSSTE

- La Sección 38 del ISSSTE

La creación de la sección 38 del ISSSTE fue emanada del 2o. Con

⁵⁰Ibidem. p. 15

greso Nacional Ordinario realizado en Mérida, Yuc., del 12 al 14 de Febrero de 1969, en cuyo período de gestión 1969-1972, estaba como Secretario General Nacional del Sindicato del -- ISSSTE, el Dr. Francisco Vázquez O'Farril.⁵¹

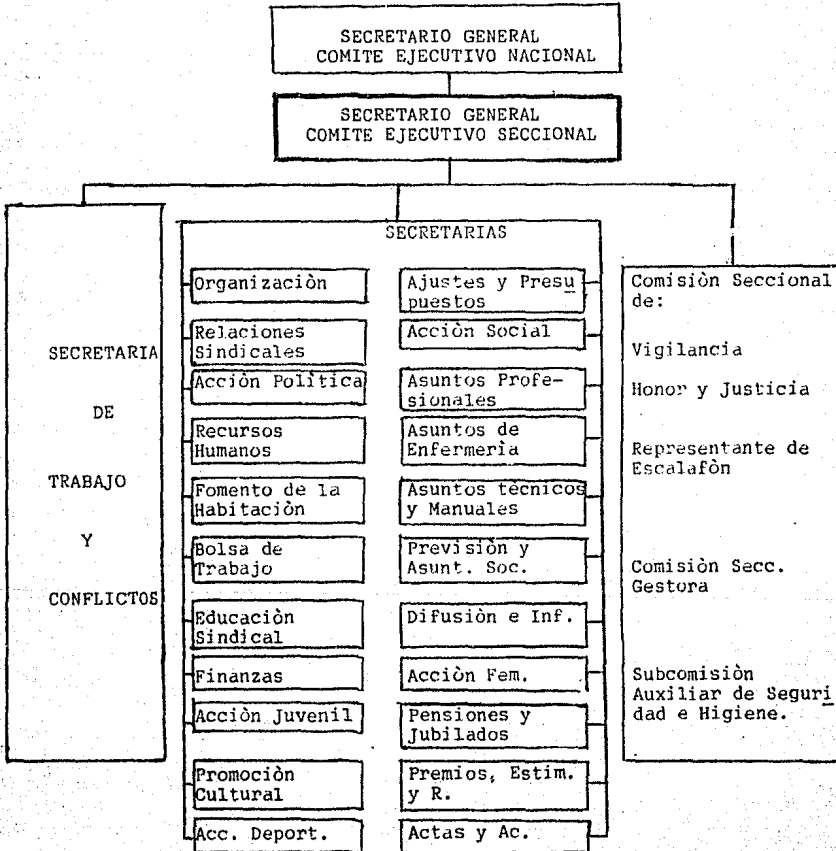
-La estructura actual

A partir de la creación de dicha sección, los hospitales que se le asignaron fueron 2: el Hospital Dr. Gonzalo Castañeda y el Dr. Fernando Quiróz. Posteriormente se le integraron el Dr. Darío Fernández y el Tecamachalco. De esta manera la Sección 38 del ISSSTE tiene como función principal atender las demandas de los trabajadores de las cuatro Unidades Hospitalarias mencionadas, y en la Secretaría General de la sección se encuentra actualmente una Enfermera. A continuación se presenta el Organograma en donde se señalan los niveles jerárquicos que tiene la Sección 38 actualmente: (en la siguiente hoja).

Los niveles jerárquicos que se presentan son tres principalmente después del Secretario General del Comité Ejecutivo Seccional. Estos son: La Secretaría de Trabajo y Conflictos, todas las Secretarías de Apoyo, y las diferentes comisiones.

Estos tres niveles jerárquicos, aunados a la Secretaría General de la Sección 38 deben acordar con el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional.

⁵¹ Ignacio Sánchez Cid y otros. Historias del Sindicato Nacional de los Trabajadores del ISSSTE. Documento fotocopiado. México, 1984. p. 108



FUENTE: Sección 38 ISSSTE.

2.3.3 Hospitales de la Sección 38 del ISSSTE

Los hospitales que integran la Sección 38 son: Hospitales: -
Dres. Gonzalo Castañeda, Darío Fernández, Fernando Quiróz y
Tecamachalco.

- Trabajadores de cada Hospital

En los hospitales se cuentan con 3,250 trabajadores de los que
para cada hospital son:

Hospital Dr. Gonzalo Castañeda	850 trabajadores
Hospital Dr. Darío Fernández	1,250 trabajadores
Hospital Dr. Fernando Quiróz	900 trabajadores
Hospital Tecamachalco	<u>250</u> trabajadores
Total	3,250

Así, en cada hospital se cuenta a su vez con un Delegado propietario y un Delegado suplente, quienes se encargan de coordinar las acciones sindicales en cada unidad hospitalaria y quienes intervienen en los trámites que a continuación se mencionan:

- Trámites que se realizan

Los principales trámites que se realizan en la Sección 38 son los siguientes:

- . Promoción de movimientos escalafonarios
- . Préstamos a corto, mediano y largo plazo
- . Levantamiento de actas por faltas, falta de probidad y honradez, etc.

- . Cambios de adscripción
- . Descuentos indebidos
- . Compensaciones
- . Pensiones y jubilaciones
- . Pago del 20% por riesgos profesionales
- . Licencias con goce y sin goce de sueldo
- . Becas para los hijos de los trabajadores para estudiar prima
ria, secundaria, preparatoria y profesional
- . Becas para estudios de especialización posttécnica del perso-
nal de Enfermería
- . Becas para estudios de posgrado
- . Coordinar la realización de juntas mensuales con los trabaja-
dores de cada unidad hospitalaria y conjuntamente con los de
legados de dichas unidades.

2.3.4 Logros sindicales obtenidos para Enfermería y otros trabajadores

- Antecedentes

En la gestión sindical del Lic. Justino Rivera Flores, en los años 1963-1966, se logró un convenio mediante el cual se creó un tabulador de sueldos con categorías diferentes para Enfermería, así como la creación de los jefes de Sección de Enfermería con 6.30 hrs. y con 8:00 hrs.⁵²

⁵²Ibidem. p. 101-104

Siendo el Secretario General el Lic. Ernesto Quiñones, en los años de 1966-1969, los Médicos y las Enfermeras lucharon por mejorar sus condiciones de vida, así como todo el personal paramédico de clínicas y hospitales. Se logró entonces recategorizar a aquellas Enfermeras del Hospital Dr. Gonzalo Castañeda que con plazas de base de auxiliares estaban percibiendo sueldos que corresponden a Auxiliares de Enfermería y desempeñando labores de Enfermería General.

En la gestión 1972-1978 del Dr. Julio Cortazar Terrazas y en virtud de que continuaban los problemas de los grupos profesionales, subprofesionales y técnicos en relación con los sueldos, se acordó que de inmediato se nombrara una comisión bipartita para estudiar los salarios de dichos grupos y mejorarlos conforme a sus categorías.

- Logros actuales

Estos logros son tanto para el Personal de Enfermería, como para el resto del personal y han sido conseguidos por el Comité Ejecutivo Nacional, cuyo Secretario General es el Dip. Dr. Rodolfo Mario Campos Bravo, en colaboración de las diferentes Secretarías Seccionales y con el apoyo de los Comités Ejecutivos Seccionales.

⁵³ Rodolfo Mario Campos Bravo. Informe de los beneficios sindicales logrados durante 1986. Comunicación oficial de Octubre. México, 1986. p. 1.

1. Incrementos de salario

Por acuerdo del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, presidente de la República, el Sindicato ha obtenido los siguientes aumentos:

Zonas	1º de Enero a Mayo	1º de Junio a Agosto	1º de Sept*
1	8,000	12,000	5,000
2	9,600	14,400	5,000
3	22,000	20,376	5,000

(*) En este aumento se excluye a servidores públicos, mandos medios y personal de apoyo y asesoría.

En las zonas están incluidos los siguientes trabajadores:

Zona 1: D.F.

Zona 2: Sur Este

Zona 3: Norte

2. Retabulación de Catálogos de puestos.

A partir del mes de Julio de 1986 se está aplicando la retabulación de catálogos de puestos y cuya iniciación data de 1984. Actualmente se están estudiando dichas retabulaciones para el personal de Enfermería de los Hospitales - Fernando Quiróz y Darío Fernández.

Se considera muy importante este logro en virtud de que el trabajador obtendrá la plaza en la que está desempeñando sus funciones. Ejemplo: Si una auxiliar de enfermería

está desempeñando funciones de Enfermera General y reúne los créditos para tal función, se retabulará en la plaza de Enfermera General.

3. Condiciones generales de trabajo

En relación con las prestaciones a que se refiere el artículo 83 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo que a la letra dice: El Instituto otorgará a sus trabajadores las siguientes prestaciones.

Fracción III : '50% del costo de la compra de anteojos'

Fracción IV : Cantidad y calidad de ropa de trabajo según el servicio.

Fracción V : Estímulo de 7,000 las madres trabajadoras - que se incrementará en 2,000 anuales hasta la próxima revisión del reglamento.

Fracción VI : El 6 de Enero los trabajadores percibirán - ayuda para la adquisición de juguetes, en la cantidad de \$7,000.00 que se incrementará anualmente \$2,000.00 hasta la próxima revisión".⁵⁴

De ésta manera se registraron los siguientes logros:

⁵⁴ Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE.

<u>Prestación</u>	<u>Hasta 1985</u>	<u>Vigente '86</u>	<u>1987</u>
Ayuda para compra de anteojos	15% del sueldo base	50% del costo	50% del costo
10 de Mayo día de las madres.	2,268.00	7,000.00	9,000.00
6 de Enero, día de Reyes - Juguetes		4,000.00	7,000.00
Ayuda para impresión de tesis	Impresión de tesis	Impresión o pago de \$30,000.00 promedio	Impresión o el pago del total

Incremento del 50% en la gratificación por conmemorar el Día del Trabajador del ISSSTE.

4. Comisión Nacional de Auxilios

En este rubro se logró en un 100% el aumento a las cuotas que se venían aplicando hasta Septiembre de 1986.

5. Seguros

En esta rama, por acuerdo del Lic. Miguel de la Madrid H., se incrementó el Seguro de Vida Colectivo desde el 1º de Septiembre de 1986, a la cantidad de \$960,000.00 por muerte naturalº \$1'920,000.00 por accidental y 2'880,000.00 por accidente colectivo.

A partir del 1º de Junio de 1986, todos los trabajadores quedaron cubiertos por un Seguro Capitalizable "PRO-VIDA" por la suma de 1'000,000.00 en caso de fallecimiento, --

2'000,000.00 por muerte accidental, 3'000,000.00 por muerte colectiva.⁵⁵

6. Regularización salarial

En relación con este rubro se están instrumentando los 3 -- programas siguientes:

a) "Homologación de percepciones de la rama médica, paramédica y grupos afines".

Actualmente se han homologado a los sueldos del IMSS -- 21,878 trabajadores, con un egreso de 2,645 millones de pesos.

b) Regularización del personal de honorarios y lista de raya a plazas presupuestales de base o confianza.

En relación con este programa, han sido 3,700 trabajadores los que con dicha regularización se han beneficiado.

c) Aplicación de Catálogo de Puestos

Este programa se estructuró para el personal cuya función remunerada no comprende a la función desarrollada, basándose en las siguientes políticas.

- Ofrecer plaza presupuestal de base o de confianza, se gún corresponda a las funciones que se desarrollen.
- Ofrecer plaza presupuestal a todos los trabajadores a honorarios o lista de raya que cuando menos tengan un año de antigüedad.

⁵⁵ Rodolfo Mario Campos. op. cit. p. 5.

- Otorgar nombramiento al personal regularizado de conformidad con los dictámenes que emita la Comisión Nacional Mixta de Escalafón.

7. Préstamos

En préstamos a corto plazo se han ejercido 42 millones de pesos de febrero a Noviembre de 1986.

En préstamos a mediano plazo se han ejercido 6,600 millones de Febrero a Noviembre de 1986.

En créditos unitarios e hipotecarios, se han ejercido 10,950 millones de 1984 a 1986.

En viviendas se han otorgado 4 en 1984 y 1 en 1986.

- Metas a corto plazo

Como resultados de la gestión realizada por el Dr. Rodolfo Mario Campos Bravo, y del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato del ISSSTE, a corto plazo (octubre '86), se pondrá a la disposición de los trabajadores del ISSSTE y entre ellos de Enfermería, otro "paquete de prestaciones". Dada la importancia que remite este logro, en estos días de crisis se hace mención enseguida al "paquete" en referencia.

. 50 Préstamos a corto plazo

Estos se otorgarán por sorteo en atención a las solicitudes y en exclusivos para los trabajadores que están afi--

liados a la sección 38. Es decir Hospitales Drs. "Gonzalo Castañeda", "Darío Fernández" , "Fernando Quiróz" y "Tecamachalco".

. 2 Préstamos a mediano plazo

En igual circunstancias que la anterior, dichos préstamos se otorgarán para los trabajadores de los Hospitales mencionados anteriormente.

. Créditos hipotecarios

Con un presupuesto de \$7'600,000.00; el Dr. Rodolfo Mario Campos⁵⁶, brinda la oportunidad a los trabajadores de los 4 hospitales asignados a la sección 38 del ISSSTE, de:

- a) Adquirir en propiedad de vivienda a terceros
- b) Construcción de vivienda en terreno propio
- c) Ampliación, mejoramiento o reparación de vivienda
- d) Reducción de pasivo por concepto de vivienda

. Una vivienda contruida por el FOVISSSTE

Este es otro beneficio a otorgarse a los trabajadores de los 4 hospitales: Drs : Gonzalo Castañeda, Fernando Quiróz, Darío Fernández y Tecamachalco.

56

Rodolfo Mario Campos Bravo. Dotación de Créditos. Comunicación oficial de Octubre. México, 1986. p. 1-2

2.3.5 Recursos Humanos con que cuenta la sección --
sindical 38 del ISSSTE

El Comité Ejecutivo Seccional 38 del ISSSTE esta compuesto por 42 miembros, entre los que destacan 24 enfermeras.

<u>Nombres</u>	<u>Cargos</u>
ENF. BERTHA CRUZ LOPEZ	SECRETARIA GENERAL
ENF. YOLANDA PEREZ FALCON	SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS
DIET. SARA BEJARANO ALVAREZ	SRIA. ADJUNTA DE TRABAJO Y CONFLICTOS
ENF. AURORA ALEJO HERRERA	SECRETARIA DE ORGANIZACION
ENF. ESPERANZA RESENDIZ RICO	SECRETARIA ADJUNTA
DR. ERNESTO LOPEZ VAZQUEZ	SECRETARIA DE RELACIONES INDUSTRIALES
DIET. RAQUEL AGUIRE MARTINEZ	SRIA. ADJUNTA DE RELACIONES SINDICALES
C. ELVIA IRENE PEREZ GONZALEZ	SECRETARIA DE ACCION POLITICA
ENF. GILBERTA VELASCO	SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS
C. MIGUEL REBOLLEDO GONZALEZ	SECRETARIA DE FOMENTO DE LA HABITACION
ENF. AURORA GARCIA DOMINGUEZ	SECRETARIA DE BOLSA DE TRABAJO
ENF. CATALINA JUAREZ DEHESA	SECRETARIA DE EDUCACION SINDICAL
ENF. CARMEN COBOS SOTELO	SECRETARIA DE FINANZAS
C. CARMEN GONZALEZ LOPEZ	SECRETARIA DE AJUSTES Y PRESUPUESTOS
ENF. MA. TERESA BELTRAN NAVA	SECRETARIA DE ACCION SOCIAL

C. JOSE SAMANO REYES	SECRETARIA DE ASUNTOS PROFESIONALES
ENF. GLORIA ARELLANO ZAGAL	SECRETARIA DE ASUNTOS DE ENFERMERIA
C. FRANCISCO ROMERO HERRERA	SECRETARIA DE ASUNTOS TECNICOS MANUALES Y ADMINISTRATIVOS
ENF. IRMA ORTEGA PIZARRO	SECRETARIA DE PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL
C. FELIPE DE JESUS LOPEZ HIDALGO	SECRETARIA DE DIFUSION E INFORMACION
ENF. MARIA EUGENIA HENANDEZ VILLA	SECRETARIA DE ACCION FEMENIL
C. RAMON SANCHEZ ACOSTA	SECRETARIA DE ACCION JUVENIL
C. ANTONIO MONTES DE OCA SARABIA	SECRETARIA DE PENSIONES, JUBILACIONES, SEGUROS DE VIDA Y RETIRO
ENF. JOSEFINA OLVERA CORONA	SECRETARIA DE PROMOCION CULTURAL
ENF. GUADALUPE SANCHEZ SANCHEZ	SECRETARIA DE PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS
ENF. MARTHA VELEZ REYES LIRA	SECRETARIA DE ACCION DEPORTIVA
C. JUAN ARREDONDO ALBA	SECRETARIA DE ACTAS Y ACUERDOS
C. MARCELA HERNANDEZ RAMOS	SECRETARIA DE FOMENTO TURISTICO
COMISION SECCIONAL DE VIGILANCIA	
ENF. MARTHA PATRICIA SANCHEZ SANCHEZ	PRESIDENTE
ENF. AMANCIA CORTEZ RAMOS	PRESIDENTE
ENF. XOCHITL HEREDIA CAMPOS	PRESIDENTE
COMISION SECCIONAL DE HONOR Y JUSTICIA	
ENF. MARTHA ZEPEDA ARANDA	PRESIDENTE

ENF. RAUL LOZADA ALVAREZ	PRESIDENTE
ENF. TERESA DE JESUS VE- LAZQUEZ VILLEGAS	PRESIDENTE
REPRESENTANTE DE ESCALAFON	
T.S. DIMNA RIOS GONZALEZ	
COMISION SECCIONAL GESTORA	
ENF. YOLANDA OROZCO HDZ.	PRESIDENTE
SUB COMISION AUXILIAR DE SEGURIDAD E HIGIENE	
C. ROBERTO CONTRERAS UGALDE	PRESIDENTE
ENF. CONCEPCION ZUÑIGA RA MIREZ	PRESIDENTE
ENF. YOLANDA AVILA RAMI- REZ	PRESIDENTE
C. JUAN RINCON MELCHOR	PRESIDENTE

2.3.6 Obligaciones y atribuciones de cada Secretaria

- Del Secretario General

- . Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.
- . Representar al Sindicato sin requerirse autorización del Comité Ejecutivo Nacional, ante cualquier autoridad administrativa de trabajo o judicial en cualquier asunto que afecte a la Organización, contando con amplias facultades para intervenir en todos los Actos Jurídicos, convenios y contratos relacionados con el Sindicato, pudiendo inclusive interponer amparos, desistirse de los mismos, absolver posiciones, formular toda clase

de denuncias y querellas, conceder el perdón en los casos de querellas, así como otorgar toda clase de poderes en los asuntos a los que se refiere esta fracción. En los Convenios y Contratos se requerirá el acuerdo previo tomado en Pleno del Comité Ejecutivo Nacional.

.Vigilar el cumplimiento de los Estatutos

.Acordar con los Secretarios del Comité lo conducente para la resolución de los asuntos de su competencia.

.Informar al Pleno del Comité Ejecutivo Nacional sobre la marcha de los asuntos que afecten a la Organización.

.Vigilar el cumplimiento de los acuerdos emanados de los Congresos, Congresos y Plenos.

.Firmar la correspondencia con el Secretario correspondiente o con los Presidentes de los cuerpos directivos para Funciones Específicas o con los Presidentes de las respectivas comisiones.

.Presidir la Delegación al consejo de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

.Intervenir de oficio en todas las Comisiones de Trabajo y los Cuerpos Directivos para Funciones Específicas.

.Presidir los Plenos, Congresos y Consejos Nacionales.

. Autorizar con su firma los pagos que deba hacer la Secretaría de Finanzas, siendo responsable con el titular de esta última del manejo de fondos.

. Firmar los Cortes de Caja mensuales de la Secretaría de Finanzas.

. Citar por conducto del Secretario de Actas y Acuerdos a Plenos y Sesiones del Comité Ejecutivo Nacional.

- Del Secretario de Trabajo y Conflictos

. Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.

. Acordar con el Secretario de Trabajo y Conflictos en el Distrito Federal y con el Secretario de Trabajo y Conflictos de los Estados, respectivamente, sobre los asuntos de la Secretaría a su cargo.

. Coordinar las actividades que acuerdan los Secretarios de Trabajo y Conflictos en el Distrito Federal y de Trabajo y Conflictos de los Estados para cada uno de los Secretarios Adjuntos.

. Suplir sus ausencias accidentales.

. Desempeñar las funciones y Comisiones específicas que les confieran los Secretarios de Trabajo y Conflictos en el Distrito Federal y de los Estados.

.Asistir a los Plenos del Comité Ejecutivo Nacional con derecho a voz.

- Del Secretario de Organización

.Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.

.Vigilar porque se conserve la unidad entre los Organismos Sindicales y los miembros del Sindicato.

.Llevar el registro general de los miembros de la Agrupación, con todos los datos necesarios y mantener actualizados los padrones electorales.

.Llevar registro de los cambios de Comités Seccionales y de los Delegados Sindicales y la realización de los Congresos Seccionales y Asambleas Delegacionales.

.Asistir a los Congresos Seccionales.

.De acuerdo con las instrucciones del Secretario General, organizar los actos donde participe el Sindicato.

Las demás que se deriven de las anteriores y de su propia función.

.Acordar con el Secretario General y firmar la correspondencia de su competencia.

- Del Secretario de Organización Adjuntos

- . Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.
- . Acordar con el Secretario de Organización en el Distrito Federal y con el Secretario de Organización de los Estados, respectivamente, sobre los asuntos de la Secretaría a su cargo.
- . Coordinar las actividades que acuerden los Secretarios de Organización en el Distrito Federal y de los Estados para cada uno de los Secretarios adjuntos.
- . Suplir sus ausencias accidentales
- . Desempeñar las funciones y comisiones específicas que les confieran los Secretarios de Organización en el Distrito Federal y de los Estados.
- . Asistir a los Plenos del Comité Ejecutivo Nacional con derecho a voz.

- Del Secretario de Ajustes y Presupuestos

- . Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.
- . Formular las demandas económicas que aprueben los Congresos Nacionales o Plenos del Comité Ejecutivo Nacional.
- . Formular anteproyectos de presupuestos que correspondan al Sin

- .dicato, tanto en el orden nacional como el de las Secciones.
- .Con toda anticipación a cada año fiscal, recabar la documentación necesaria de las Secciones Sindicales para planificar el desarrollo de su trabajo.
- .Proponer los movimientos del personal necesarios para hacer el ajuste de los trabajadores dentro de las plantillas Generales de Personal.
- .Desahogar las gestiones que sobre permutas o Escalafón hagan los miembros del Sindicato.
- .Cooperar en lo conducente con las demás Secretarías y Comisiones.
- .Acordar con el Secretario General y firmar la correspondencia de su competencia.

- Del Secretario de Finanzas.

- .Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.
- .Tener bajo su cuidado y responsabilidad los fondos del Sindicato.
- .Depositar a nombre del Sindicato, en cuenta mancomunada con el Secretario General, en la Institución de Crédito que acuerde el Pleno del Comité Ejecutivo Nacional, los fondos del Sindicato.

to, conservando Caja hasta 10 mil pesos en efectivo para gastos menores.

. Expedir cheques bancarios con cargo a la cuenta que se menciona en el inciso anterior, anotando en el talonario el concepto de cada pago, archivandolo posteriormente para checar su expedición con el libro de caja

. Formular y presentar dentro de los primeros diez días de cada mes, un estado de cuenta y un corte de caja correspondientes al mes anterior, visado por el Secretario General y la Comisión Nacional de Hacienda. De estos documentos debe enviarse copia al Comité Nacional de Vigilancia y a las Secciones o publicarse en el órgano periodístico del Sindicato.

. Caucionar su manejo con fianza de la Institución que acuerde el Comité Ejecutivo Nacional que deberá abarcar el total de las cantidades a su cuidado. La prima será cubierta por el Sindicato.

. No habrá ningún pago fuera de los establecidos en los presupuestos, a menos que sea aprobado por el Pleno del Comité Ejecutivo Nacional. recabando en cada caso, los comprobantes respectivos.

. Llevar invariablemente al día la contabilidad general.

. No hacer préstamos a ninguna persona con los fondos del Sindicato, ni distraerlos a ningún otro objeto que no esté previsto

en estos Estatutos.

.Responder ante el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de todas las deficiencias e irregularidades en el desempeño de sus funciones, independientemente de la responsabilidad penal en que pueda incurrir.

.Ministrar mediante el recibo correspondiente, a las Secciones del Sindicato en un término no mayor de treinta días, los fondos que estatutariamente les corresponda.

.Formular el proyecto de presupuesto de la organización.

.Acordar con el Secretario General y firmar la correspondencia de su competencia.

- Del Secretario de Educación Sindical

.Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.

.Vigilar y apoyar la ejecución del programa general de Educación Sindical formulado por el CENESSI.

.Del Consejo Directivo del CENESSI, formar parte.

.Cooperar en lo conducente con las Secretarías y Comisiones del Comité Ejecutivo Nacional en la superación de la conciencia sindical.

- Del Secretario de Promoción Cultural

- . Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.
- . Vigilar el cumplimiento del Reglamento de Becas vigente para los trabajadores del Instituto.
- . Cooperar en lo conducente con las Secretarías y Comisiones del Comité Ejecutivo Nacional en la superación cultural de los trabajadores.

- Del Secretario de Acción Femenil

- . Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.
- . Coadyuvar a la mejor organización y militancia de las mujeres miembros de la Organización.
- . Promover y encauzar el mejoramiento de las trabajadoras para que sus condiciones de trabajo se ajusten a las disposiciones legales.
- . Vigilar el cumplimiento de las prestaciones en relación a la mujer trabajadora.
- . Vigilar el funcionamiento de las Etancias Infantiles y los Jardines de Niños para los hijos de las trabajadoras del ISSSTE.
- . Recabar las iniciativas y quejas de las trabajadoras del Insti

tuto, para plantearlas al Comité Ejecutivo Nacional y buscar las soluciones convenientes.

.Colaborar con el Comité Ejecutivo Nacional en la elevación del nivel político de las mujeres miembros del Sindicato, para que actúen dentro del Partido Revolucionario Institucional.

.Intervenir activa y obligatoriamente en las Comisiones Femeniles Seccionales, en la solución de los problemas de las trabajadoras de las Secciones.

.Participar activamente con la Comisión Femenil de la FSTSE, en las labores que ésta tiene encomendadas.

.Luchar activamente porque la mujer participe en la vida social del Sindicato.

.Organizar conferencias sobre la instrucción cívica y social del Sector Femenil.

.Trazar a la Comisión Nacional Femenil los lineamientos del programa de trabajo relativo a la mujer y vigilar su correcta y adecuada ejecución.

.Fomentar reuniones en las Secciones y Delegaciones Sindicales para el beneficio de los trabajadores.

- Del Secretario de Recursos Humanos

.Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Es-

- tado y los Estatutos.
- . Conocer la Ley Orgànica de la Administración Pùblica Federal y demás disposiciones relativas a la Reforma Administrativa emitida por el Gobierno Federal.
 - . Pugnar por la mejor organizaciòn de los sistemas de administraciòn de persona en el ISSSTE, para aumentar la eficacia, funcionamiento y servicios.
 - . Colaborar con el Secretario General y los Secretarios de Trabajo y Conflictos del Distrito Federal y de los Estados en el estudio y mejoramiento de las normas y criterios generales en torno a las Condiciones Generales de Trabajo.
 - . Colaborar en la formulaciòn de planes relativos a los recursos humanos por cuanto al empleo, capacitaciòn y desarrollo del personal en el Instituto.
 - . Formular estudios tendientes a mantener la regularidad y estabilidad de los miembros del Sindicato, en su trabajo.
 - . Acordar con el Secretario General y firmar la correspondencia de su competencia.
 - . Las demás que le correspondan por la naturaleza de sus funciones.

- Del Secretario de Pensiones, Jubilaciones, Seguros de Vida y Retiro

- . Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Estatutos del Sindicato, la Ley del ISSSTE y la Reglamentación del Convenio del Seguro colectivo de Vida y de Retiro de los Trabajadores del ISSSTE.
- . Vigilar e intervenir en el estricto cumplimiento de lo establecido en el Convenio del Seguro Colectivo de Vida y de Retiro de los Trabajadores del ISSSTE ante Aseguradora Hidalgo, S.A., y en la Ley del ISSSTE en materia de jubilaciones y pensiones.
- . Tramitar oportuna y eficientemente, así también como vigilar el puntual cumplimiento en materia de Seguros, respecto a los derechos de los trabajadores que se retiren y de los familiares de los trabajadores que fallezcan, para lo cual bajo su responsabilidad, hará los trámites necesarios ante Aseguradora Hidalgo, S.A., hasta la terminación total en cada caso, para el pago oportuno de éstos.
- . Asesorar a los trabajadores, a sus familiares y a los Comités Ejecutivos Seccionales en materia de prestaciones y al procedimiento a seguir para la obtención de Jubilaciones, Pensiones por edad, años de servicios, invalidez, viudez, orfandad, ascendencia, transmisión de pensión, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, indemnizaciones globales por retiro y defunción, pagos de marcha, aguinaldos y devolución de fondos

del FOVISSSTE, procurando una pronta y correcta solución de los mismos.

- .Abrir expedientes con los documentos necesarios para llevar a un control riguroso de todos los asuntos en que se intervenga.
- .Asistir a eventos, reuniones, Congresos o Convenciones que se celebren en materia de Pensiones, Jubilaciones y Seguros de Vida y de Retiro, en que por acuerdo del Comité Ejecutivo Nacional, se estime conveniente, la participación del Sindicato, ya sea a través de la presentación de trabajos o simplemente en calidad de espectador, a fin de conocer los adelantos que hubiese para beneficio de los trabajadores.
- .Las demás que se deriven de las anteriores, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- .Acordar con el Secretario General y firmar la correspondencia de su competencia.

- Del Secretario de Premios, Estimulos y Recompensas

- .Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Estatutos del Sindicato y la Ley de Premios, Estimulos y Recompensas Civiles.
- .Vigilar e intervenir ante la Comisión Evaluadora y Comités de Evaluación, en el estricto cumplimiento de lo establecido en la Ley de Premios, Estimulos y Recompensas Civiles.

- .Asesorar a los trabajadores, a los Delegados Sindicales y a los Comités Ejecutivos Seccionales en los lineamientos para el otorgamiento de Premios, Estímulos y Recompensas.
- .Analizar, evaluar y comprobar los merecimientos de los candidatos a recibir Premios, Estímulos y Recompensas.
- .Proponer candidatos para recibir premios, estímulos y recompensas ante la Comisión Evaluadora y Comités de Evaluación.
- .Abrir expedientes con los documentos necesarios para llevar un control riguroso de todos los asuntos en que se intervenga.
- .Asistir a Eventos, Reuniones, Congresos o Convenciones que se celebren en materia de Premios, Estímulos y Recompensas, en que por acuerdo del Comité Ejecutivo Nacional, se estime conveniente la participación del Sindicato, ya sea a través de la presentación de trabajos o simplemente en calidad de espectador, a fin de conocer los adelantos que hubiese para el beneficio de los trabajadores.
- .Las demás que se deriven de las anteriores, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- .Acordar con el Secretario General y firmar la correspondencia de su competencia.

- Del Secretario de Bolsa de Trabajo

- .Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Estatutos y aquella reglamentación que esté directamente relacionada con la naturaleza de sus funciones.
- .Representar al Sindicato en aquellas comisiones y actos en que participe el Instituto y estén relacionados con la integración, estructura y funcionamiento de la Bolsa de Trabajo.
- .Todas aquellas que le correspondan por la naturaleza de sus funciones.
- .Acordar con el Secretario General y firmar la correspondencia de su competencia.

- Del Secretario de Asuntos de Enfermería

- .Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Estatutos y demás disposiciones legales relacionadas con su función.
- .Formular los estudios necesarios para atender y resolver oportunamente los problemas propios del personal de Enfermería del Instituto.
- .Acordar con el Secretario General y firmar la correspondencia de su competencia.
- .Las demás que se deriven de las anteriores de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

- De la Comisión Nacional Gestora ante el ISSSTE.

- . Conocer la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Estatutos.
- . Programar sus labores sujetándolas a la orientación y dirección del Secretario de Previsión Social, recabando su autorización en todo trámite.
- . Gestionar ante el ISSSTE, lo relativo a los préstamos a Corto Plazo, Hipotecarios, Jubilaciones, Pensiones, Liquidación de adeudos y demás prestaciones de los trabajadores del ISSSTE.
- . Tramitar los Seguros de Enfermedades, Prestaciones y Servicios en la materia, a miembros del Sindicato y sus familiares, que le sean turnados por la Secretaría de Previsión y Asistencia Social.⁵⁷
- . Con lo anteriormente citado, es posible advertir que existen múltiples campos en los que enfermería puede desarrollarse, máxime si actualmente 24 enfermeras se encuentran ocupando puestos de representación sindical en la Sección 38 del ISSSTE. De esta manera, se garantiza en parte el que acciones sindicales que se realicen en la Sección 38, sean siempre para buscar las mejores prestaciones para los trabajadores, con especial énfasis en Enfermería.

⁵⁷ Estatutos del Sindicato del ISSSTE. Op. cit. p. 36-63

3. METODOLOGIA

En este capítulo se presentan las hipótesis, las variables, el tipo y diseño de investigación y las técnicas de investigación utilizadas.

3.1 HIPOTESIS

3.1.1 Hipótesis General

H_1 : El nivel de participación sindical de Enfermería en tres hospitales, Dres.: Gonzalo Castañeda, Fernando Quiróz y Darío Fernández, unidades hospitalarias del Instituto de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, influye en los beneficios laborales logrados por los profesionales de Enfermería.

3.1.2 Hipótesis de Trabajo

H_2 : A mayor participación sindical de Enfermería, en las tres unidades hospitalarias del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mayores beneficios laborales logrados para los propios profesionales.

3.1.3 Hipótesis Nula

H_0 : No existe relación de influencia entre el nivel de participación sindical de Enfermería en las tres unidades hospitalarias del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado, y los beneficios laborales logrados por los propios profesionales de Enfermería.

3.2 VARIABLES

3.2.1 Antecedente: Organización sindical del ISSSTE

3.2.1.1 Indicadores de la variable

- Niveles de jerarquía sindical
- Descripción de puestos sindicales
- Reglamentos
- Estatutos
- Recursos financieros disponibles
- Recursos Humanos
- Recursos materiales disponibles
- Asociaciones sindicales aprobadas
- Comunicación vertical y horizontal
- Antigüedad sindical
- Derechos y deberes del trabajador

3.2.2 Independiente: Participación sindical de Enfermería

3.2.2.1 Indicadores de la variable

- Asistencia a reuniones sindicales
- Desarrollo de funciones sindicales en Secretarías.
- Presentación de ponencias
- Orientación política
- Ser representante sindical

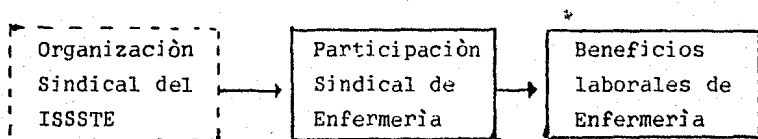
- Participación en elecciones
- Conocimiento del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo
- Conocimiento de estatutos
- Conocimiento de conquistas sindicales
- Muestras de inconformidad vía sindical
- Apoyo sindical de cualquier índole

3.2.3 Dependiente: Beneficios laborales de Enfermería.

3.2.3.1 Indicadores

- Licencias con goce o sin goce de sueldo
- Préstamos a corto y mediano plazo e hipotecarios.
- Préstamos de otro tipo
- Servicios de comedor y cafetería en centros de trabajo
- Premios, estímulos y recompensas
- Servicios médicos en clínicas y hospitales
- Becas para capacitación y de otros tipos
- Recreación y descanso
- Utilización de campos deportivos
- Aumentos de sueldo
- Promociones escalafonarias y ascensos.

3.2.4 Modelo de relación causal de las variables



Variable
Antecedente

Variable
Independiente

Variable
Dependiente

3.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

3.3.1 Tipo

El tipo de investigación es descriptivo, analítico, diagnóstico transversal y utiliza el método inductivo-deductivo que parte de un problema fundamental mediante el cual se puede llegar a generalizaciones con base en el material empírico estudiado.

3.3.2 Diseño

El diseño de investigación en el plan de investigación que se seguirá a partir de los lineamientos metodológicos otorgados en el curso de Metodología de la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia (E.N.E.O.), específicamente de la Maestra Carmen L. Balseiro. En este plan se parte de la descripción de una situación problema, se presentan las hipótesis, se comprueban las mismas y se dan las conclusiones generales.

3.4 METODOS, INSTRUMENTOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.4.1 Fichas de trabajo

Con el objeto de obtener la información necesaria para la investigación, fue necesario recurrir a las fichas de trabajo, a fin de concentrar todas las evidencias teóricas en ellas y que sirvieran para la elaboración del marco teórico.

3.4.2 Observación

La observación se realizó en forma directa a través de las acciones que se desarrollaron en la Sección XXXVIII del Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE.

3.4.3 Entrevista

La entrevista fue una técnica básica a realizarse en el presente trabajo a fin de recopilar los testimonios orales en forma directa, tanto con el personal de Enfermería de las tres unidades hospitalarias del ISSSTE como con los miembros de la organización del Sindicato Nacional del ISSSTE.

3.4.4 Cuestionarios

A través de este instrumento fue posible obtener los datos necesarios para tabular la información y comprobar la hipótesis de trabajo. Los cuestionarios se presentaron con preguntas cerradas y abiertas. (Ver apéndice No. 1)

4. INSTRUMENTACION ESTADISTICA

4.1 UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA

El Universo lo constituyen 435 personas de Enfermería que laboran en los turnos matutino, vespertino y nocturno de las unidades: Dres. "Gonzalo Castañeda", "Fernando Quiróz" y "Darío Fernández".

La Población son 150, entre profesionales de Enfermería y Auxiliares que laboran en los turnos matutino, vespertino y nocturno de los hospitales Gonzalo Castañeda, Fernando Quiróz y Darío Fernández.

La Muestra representa el 60% de la población, es decir, 90 personas encuestadas, entre profesionales en Enfermería y Auxiliares de los tres turnos y de los hospitales mencionados.

4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS

Los datos fueron procesados en forma manual con la técnica de paloteo y utilizando tablas de concentración, de tal forma que se puedan presentar tanto cuadros de concentración, como tablas matrices, para su análisis.

A continuación es posible advertir cada uno de los cuadros en los que se representa cada una de las respuestas obtenidas de los cuestionarios aplicados al personal de Enfermería de los tres hospitales Drs. "Gonzalo Castañeda", "Fernando Quiróz" y "Darío Fernández".

CUADRO No. 4

UNIDAD DONDE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERIA ENCUESTADO Y
CATEGORIA

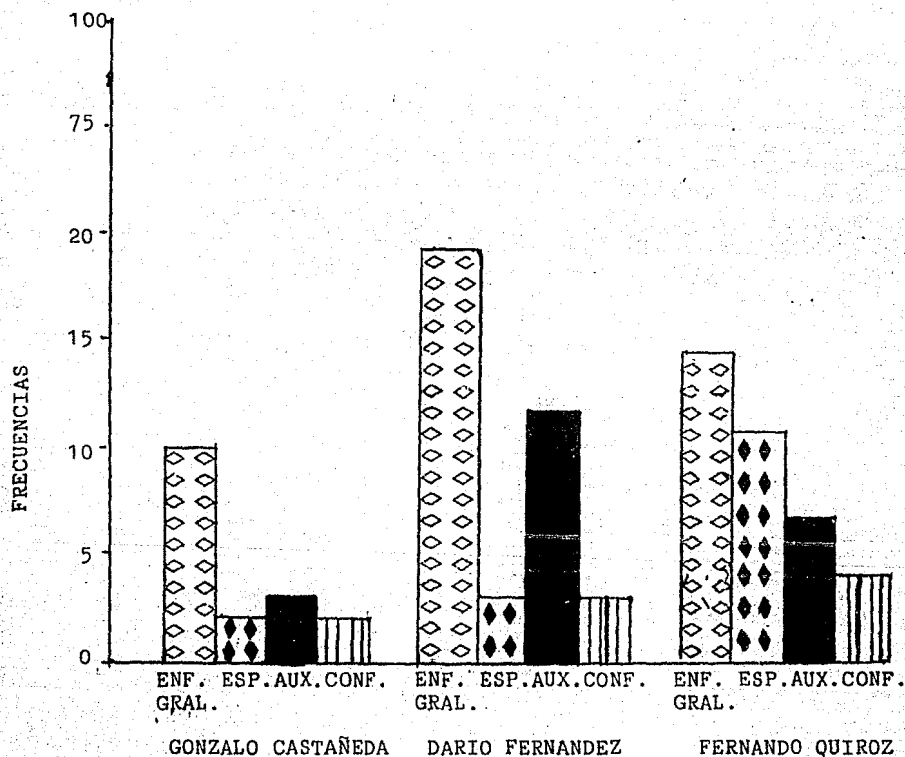
1986

UNIDAD HOSPITALARIA	ENF.GRAL.	ESPECIALISTA	AUXILIAR	CON FIANZA	TOTAL
DR. GONZALO CASTAÑEDA	10	2	3	2	17
DR. DARIO FERNANDEZ	19	3	12	3	37
DR. FERNANDO QUIROZ	14	11	7	4	36
T O T A L E S	43	16	22	9	90

FUENTE: Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados al personal de Enfermería en los Hospitales Dres. "Gonzalo Castañeda", "Darío Fernández" y "Fernando Quiróz". México, 1986.

FIGURA No. 1

UNIDAD DONDE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERIA Y CATEGORIA



FUENTE: Cuadro No. 4

DESCRIPCION: Del personal encuestado, fueron 43 enfermeras generales, 22 auxiliares, 16 especialistas y 9 de confianza. Predominaron siempre las Enfermeras Generales.

CUADRO No. 5

TURNO Y CATEGORIA EN QUE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERIA

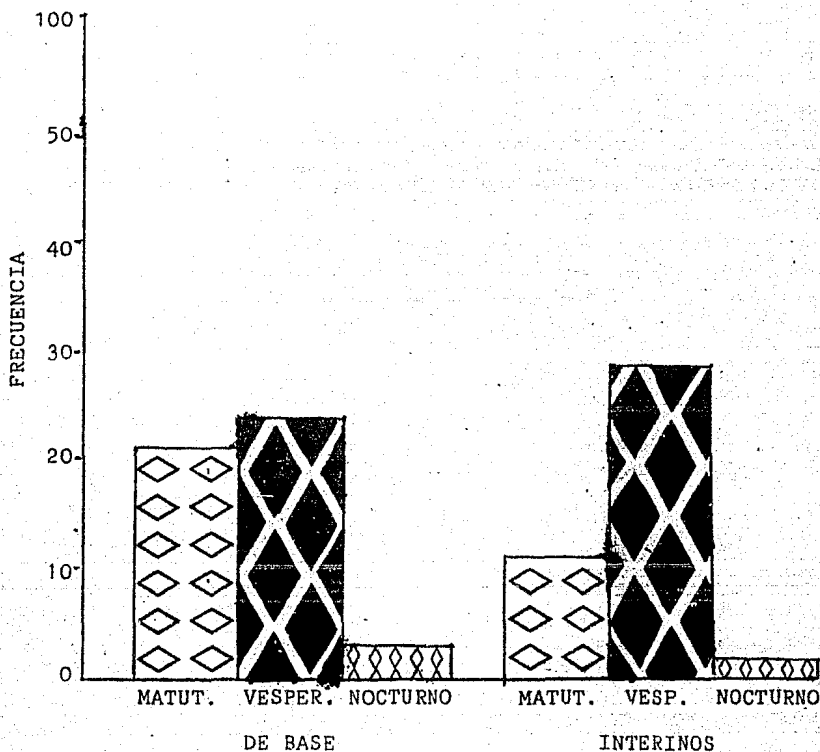
1986

TURNO	F.BASE	%	F.INTERINO	%	TOTAL
MATUTINO	21	45	12	28	33
VESPERTINO	23	49	29	67	52
NOCTURNO	3	7	2	5	5
TOTAL	47	100%	43	100%	90

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 2

TURNO Y CATEGORIA EN QUE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERIA



FUENTE: Cuadro No. 5

DESCRIPCION: Del personal entrevistado son 52 del turno vespertino, 33 del matutino y 5 del nocturno. De todo el personal resultaron 47 de base y 43 interinos.

CUADRO No. 6

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS NIVELES DE LA ORGANIZACION SINDICAL SECCIONAL Y NACIONAL.

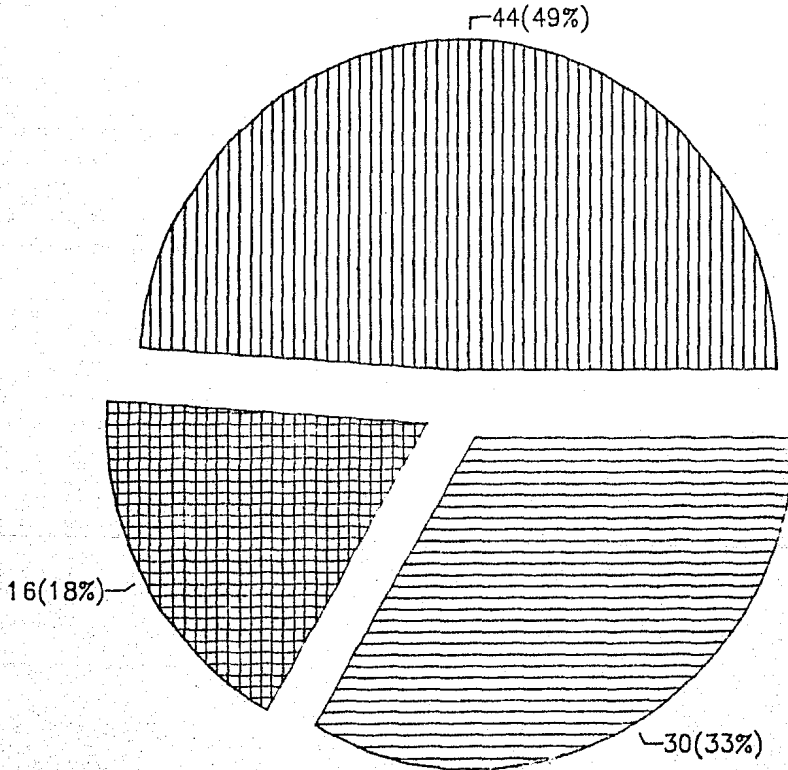
1986

O P C I O N E S	F	%
CONOZCO LA SECRETARIA GENERAL SECCIONAL 38	44	49
CONOZCO LA SECRETARIA GENERAL SECCIONAL 38 Y OTROS DEL COMITE	16	18
CONOZCO LA SECRETARIA GENERAL SECCIONAL 38, OTROS DEL COMITE Y AL SECRETARIO GENERAL NACIONAL	30	33
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 3

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS NIVELES DE LA ORGANIZACION SINDICAL SECCIONAL Y NACIONAL



FUENTE: Misma del Cuadro No. 6

DESCRIPCION: El 49% del personal entrevistado conoce a la Secretaría General Seccional, que en el período 84=87 es Bertha Cruz L.

CUADRO No. 7

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LAS FUNCIONES QUE
REALIZA EL SINDICATO Y LA SECCION SINDICAL No. 38

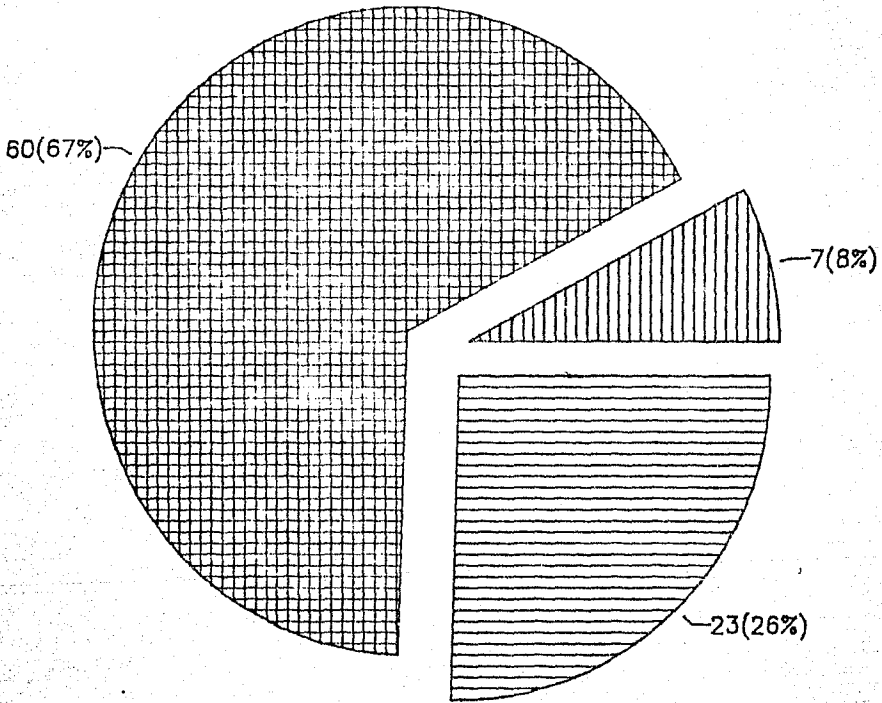
1986

O P C I O N E S	F	%
LOS CONOZCO EN SU TOTALIDAD	7	8
TENGO ALGUNA NOCION DE LO QUE HACEN	60	67
NUNCA SE QUE HACE EL SINDICATO		
T O T A L	90	100%

FUENTE: Cuadro No. 4

FIGURA No. 4

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LAS FUNCIONES QUE
REALIZA EL SINDICATO Y LA SECCION SINDICAL No. 38



FUENTE: Cuadro No. 7

DESCRIPCION: El 67% del personal encuestado tiene alguna noción de lo que hace el Sindicato Seccional 38, en tanto que el 25% nunca sabe lo que hace el Sindicato.

CUADRO No. 8

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL REGLAMENTO DE CON-
DICIONES DE TRABAJO DEL ISSSTE.

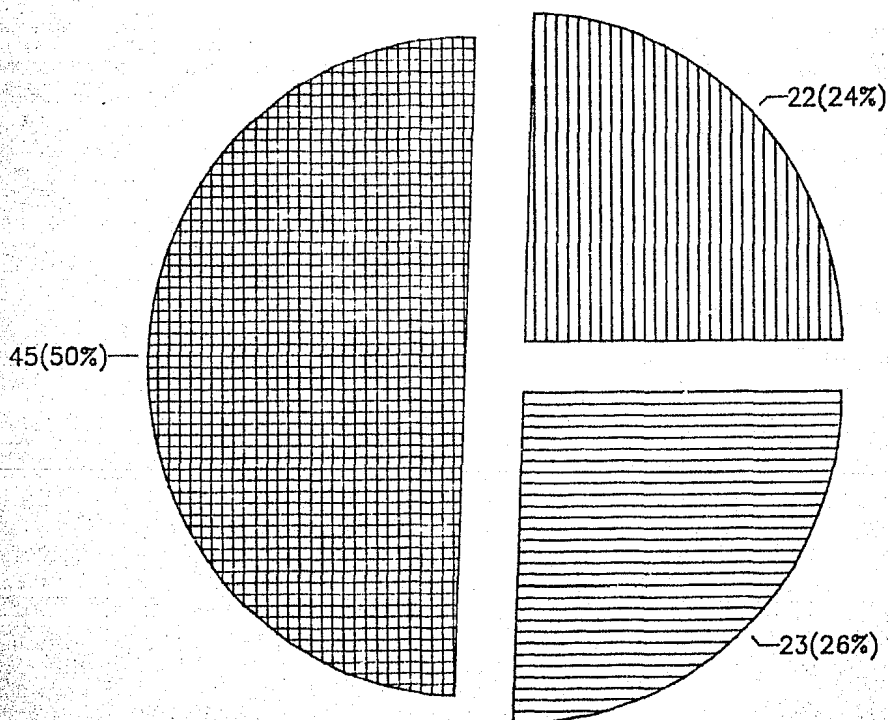
1986

O P C I O N E S	F	%
SI LO HE LEIDO	22	24
ALGUNA VEZ LO LEI	45	50
NUNCA LO HE LEIDO	23	26
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 5

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL REGLAMENTO DE CON
DICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL ISSSTE



FUENTE: Cuadro No. 8

DESCRIPCION: El 50% del personal alguna vez ha leído el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del ISSSTE.

CUADRO No. 9

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS ESTATUTOS DEL
SINDICATO DEL ISSSTE.

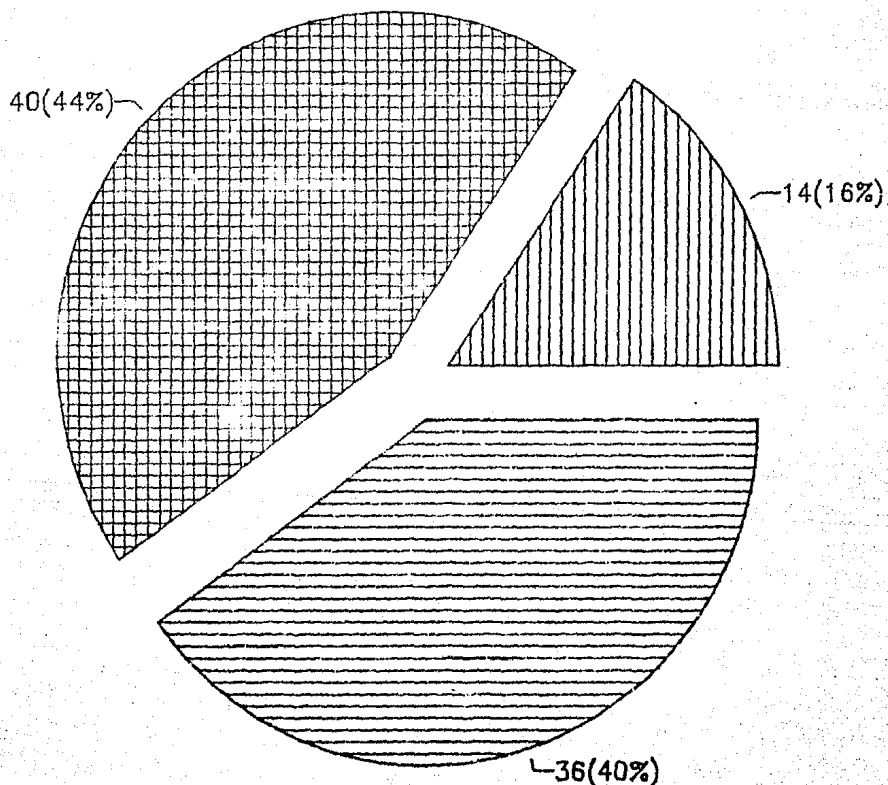
1986

O P C I O N E S	F	%
SI LOS CONOZCO	14	16
MEDIANAMENTE LOS CONOZCO	40	44
NUNCA LOS HE LEIDO	36	40
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4.

FIGURA No. 6

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS ESTATUTOS DEL
SINDICATO DEL ISSSTE



FUENTE: Cuadro No. 9

DESCRIPCION: El 44% del personal "medianamente" conoce los estatutos del sindicato del ISSSTE, en tanto, el 40% nunca los ha leído.

CUADRO No. 10

ANTIGUEDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL ISSSTE

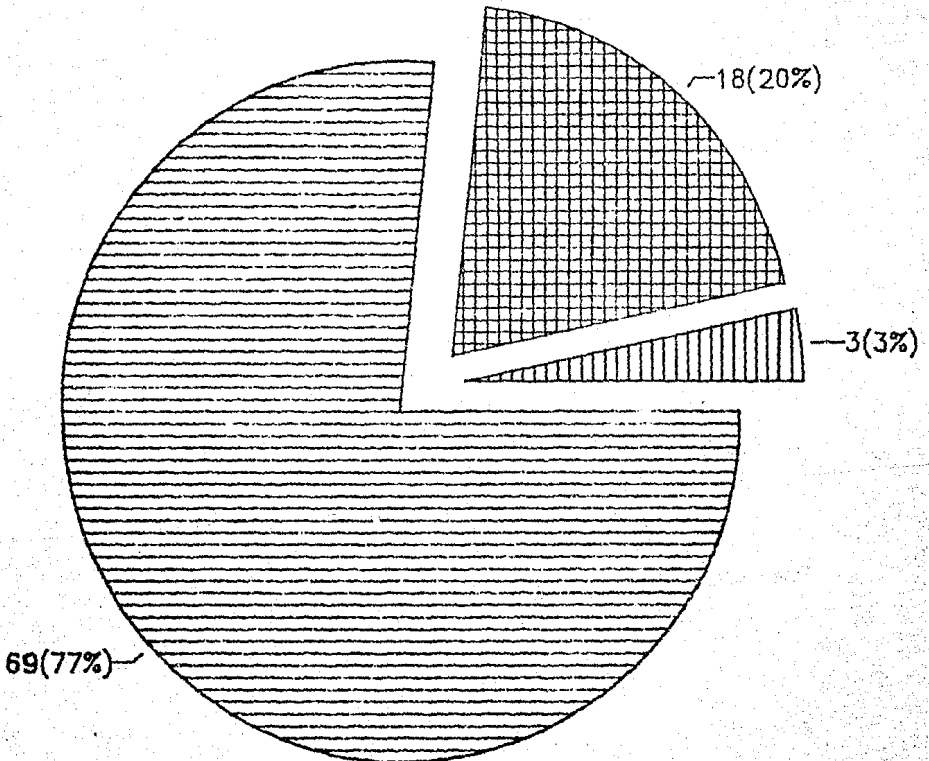
1986

O P C I O N E S	F	%
MENOS DE DOS AÑOS	3	3
ENTRE DOS Y CINCO AÑOS	18	20
MAS DE SEIS AÑOS	69	77
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 7

ANTIGUEDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL ISSSTE



FUENTE: Cuadro No. 10

DESCRIPCION: El 77% del personal tiene más de 6 años de antigüedad y el 20% tiene entre 2 y 5 años de antigüedad.

CUADRO No. 11

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LA COMUNICACION DE ASUNTOS SINDICALES, CON OTROS MIEMBROS DE SU TRABAJO.

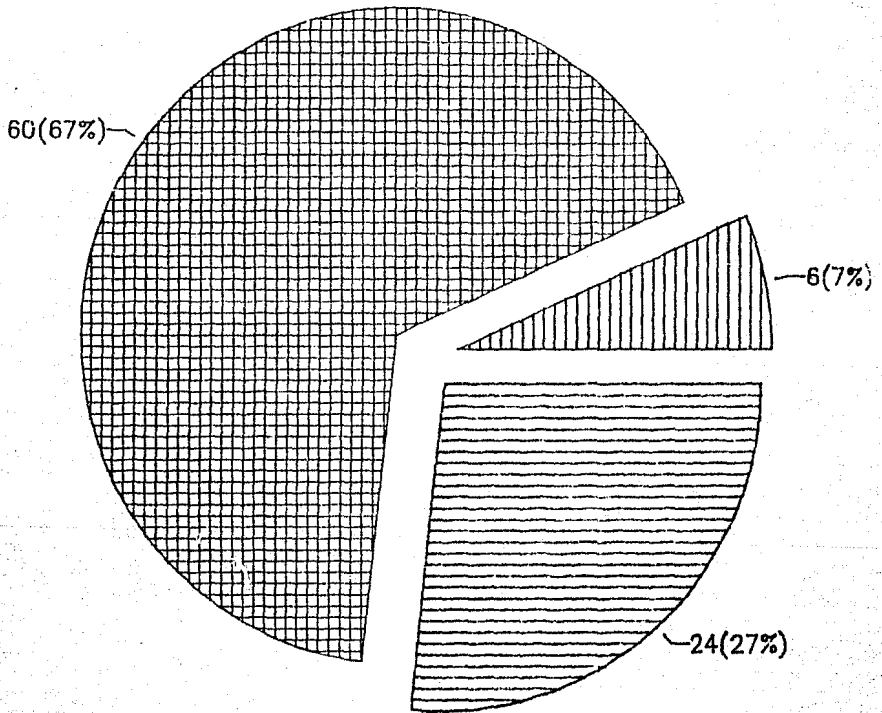
1986

O P C I O N E S	F	%
ES CONTINUA Y COTIDIANA	6	7
ES ACEPTABLE	60	67
ES NULA	24	26
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 8

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LA COMUNICACION DE
ASUNTOS SINDICALES CON OTROS MIEMBROS DE SU TRABAJO.



FUENTE: Cuadro No. 11

DESCRIPCION: El 67% del personal tiene comunicación "aceptable" sobre asuntos sindicales con otros miembros de su trabajo, en tanto que el 7% la comunicación es continua y cotidiana.

CUADRO No. 12

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE SUS DERECHOS Y OBLI
GACIONES, COMO TRABAJADORES DEL ISSSTE.

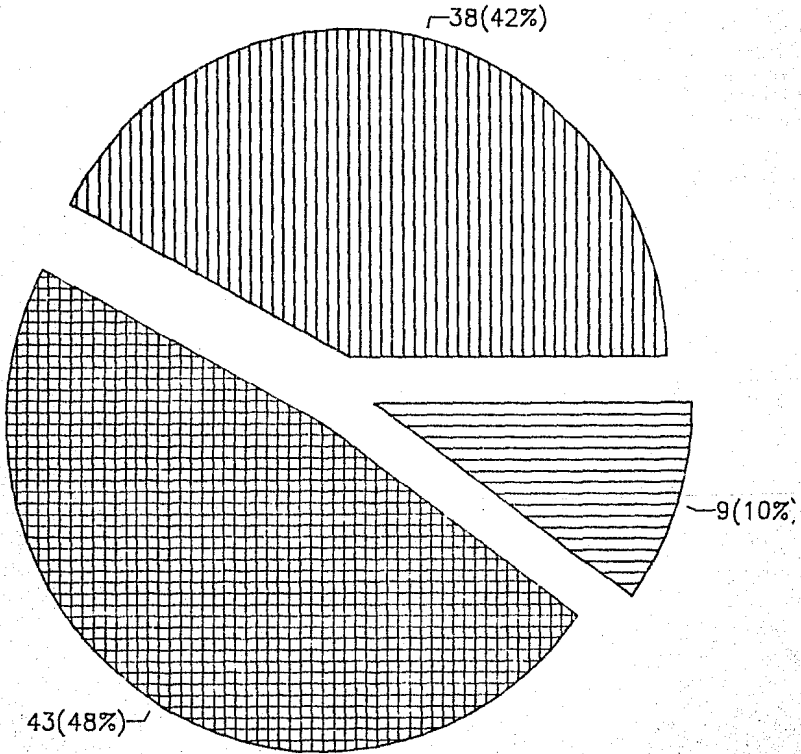
1986

O P C I O N E S	F	%
SI LOS CONOZCO	38	42
TENGO ALGUNA IDEA DE ELLOS	43	48
DEFINITIVAMENTE NO LOS CONOZCO	9	10
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 9

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA Y SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO TRABAJADOR DEL ISSSTE



FUENTE: Cuadro No. 12

DESCRIPCION: El 48% del personal de Enfermería tiene "alguna idea" de los derechos y obligaciones como trabajador del - - ISSSTE. Sólo el 10% no los conoce.

CUADRO No. 13

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS RECURSOS FINAN-
CIEROS CON LOS QUE CUENTA LA SECCION SINDICAL 38

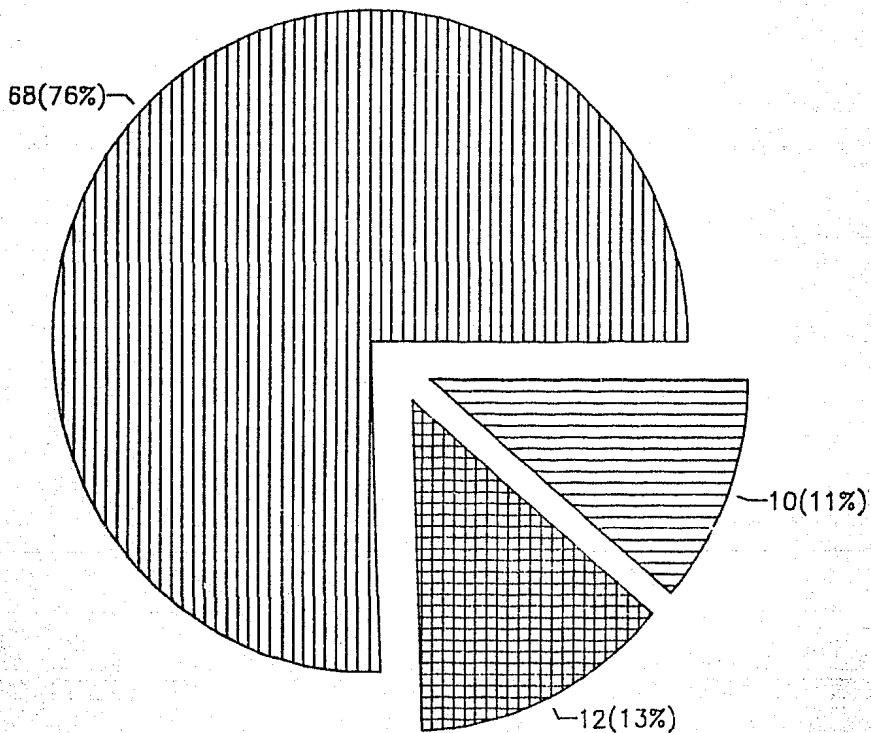
1986

O P C I O N E S	F	%
No sé que hacen con el dinero	68	76
Si cuenta con dinero, y lo utiliza para los gastos de la propia sección	12	13
Sí cuenta con dinero, y lo utiliza para gastos del Sindicato Nacional Seccional y Federación	10	11
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 10

CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS RECURSOS FINAN-
CIEROS CON LOS QUE CUENTA LA SECCION SINDICAL 38



FUENTE: Cuadro No. 13

DESCRIPCION: El 76% del personal de Enfermería no saben que hace el Sindicato Seccional 38 con el dinero que recibe. El 13% sí sabe y cómo lo utiliza.

CUADRO No. 14

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL SINDICATO SECCIONAL 38, PARA LA ATENCION Y SOLUCION DE LOS
PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.

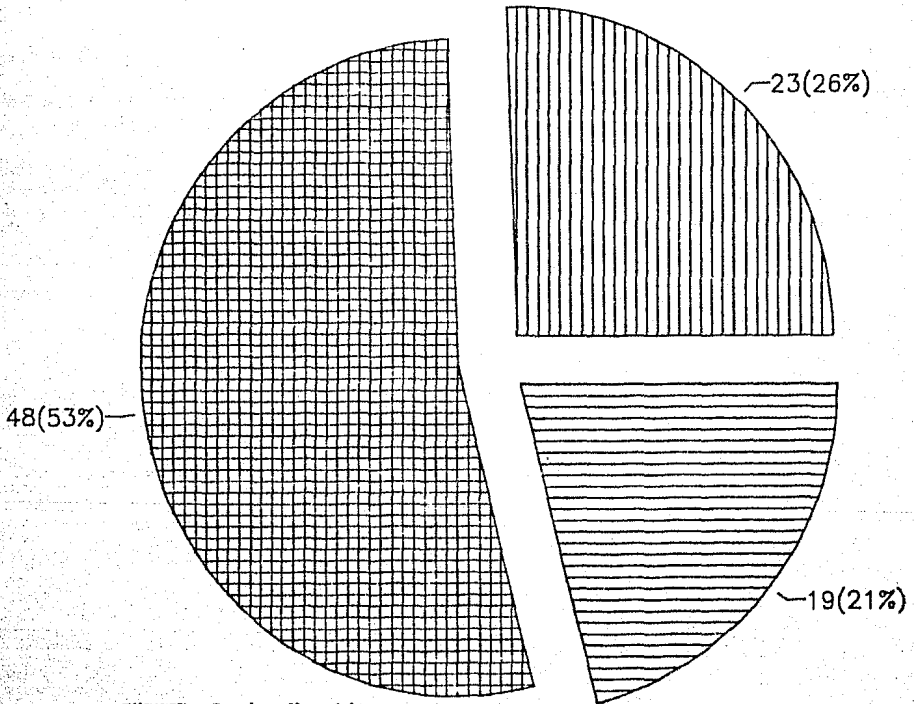
1986

O P C I O N E S	F	%
SI CUENTA CON RECURSOS HUMANOS	23	26
SON ESCASOS LOS RECURSOS HUMANOS	48	53
NUNCA LO ATIENDEN A UNO	19	21
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 11

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SINDICATO SECCIONAL 38 PARA LA ATENCION Y SOLUCION DE LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.



FUENTE: Cuadro No. 14

DESCRIPCION: El 53% del personal de Enfermería manifiesta que son escasos los recursos humanos con que cuenta el Sindicato. El 26% cree que sí cuenta el Sindicato con los recursos humanos.

CUADRO No. 15

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS RECURSOS MATERIALES DEL SINDICATO SECCIONAL 38 PARA LA ATENCION Y SOLUCION DE LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.

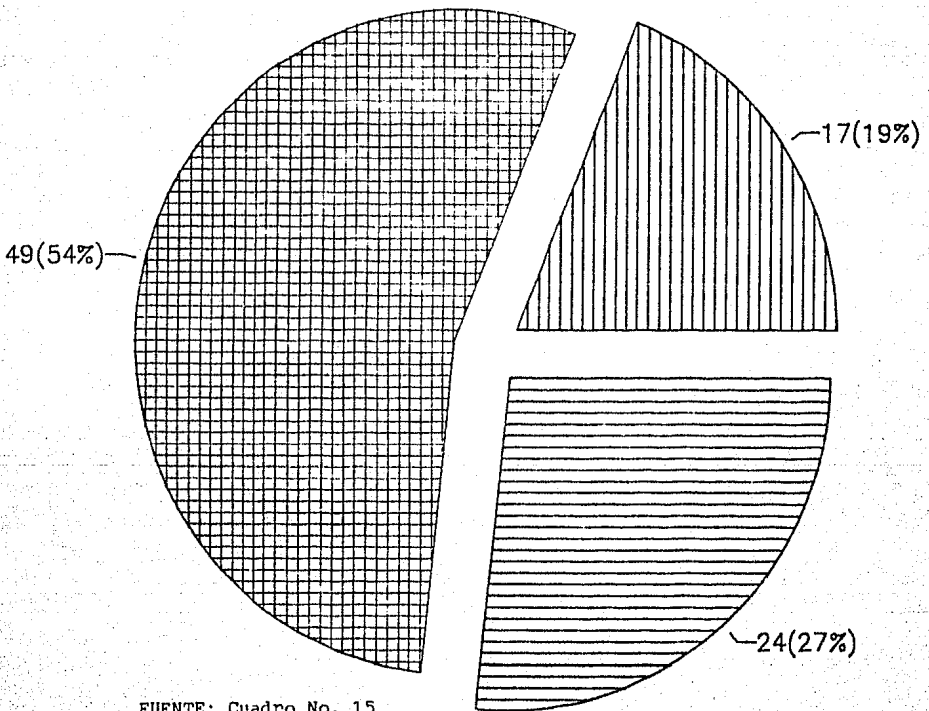
1986

O P C I O N E S	F	%
Sí cuenta con recursos materiales	17	19
Son escasos los recursos materiales	49	54
No hay ni sillas para sentarse	24	27
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 12

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A LOS RECURSOS MATERIALES DEL SINDICATO SECCIONAL 38 PARA LA ATENCION Y SOLUCION DE LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.



FUENTE: Cuadro No. 15

DESCRIPCION: El 54% considera que son escasos los recursos materiales en la Sección Sindical 38. Asimismo, el 27% considera que no hay ni sillas para sentarse.

CUADRO No. 16

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LA COMUNICACION CON
SU REPRESENTANTE SINDICAL

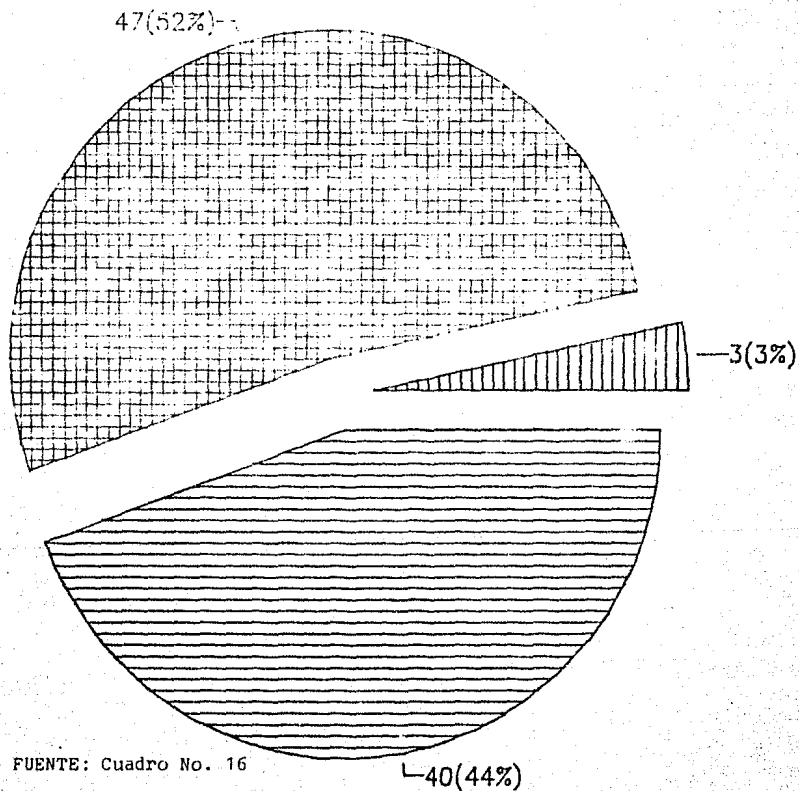
1986

O P C I O N E S	F	%
Es continua y cotidiana	3	3
Es aceptable	47	52
Es nula	40	45
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 13

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LA COMUNICACION CON
SU REPRESENTANTE SINDICAL



FUENTE: Cuadro No. 16

DESCRIPCION: El 52% del personal de Enfermería considera que la comunicación con su representante sindical es aceptable. Asimismo, el 45% considera que es nula.

CUADRO No. 17

ASISTENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA A LAS ASAMBLEAS QUE CON-
VOCA LA SECCION SINDICAL 38

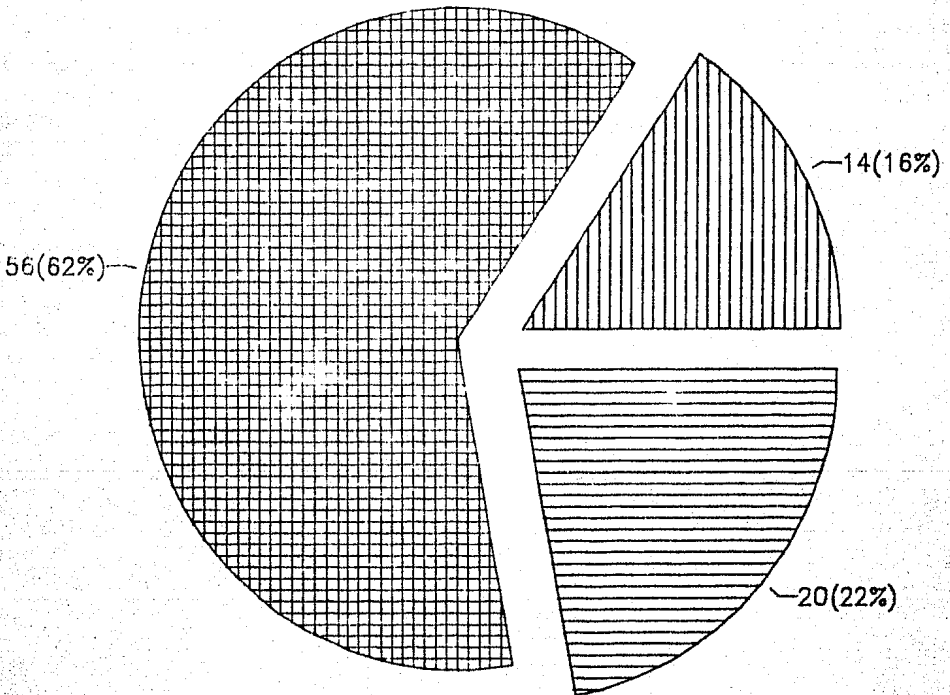
1986

O P C I O N E S	F	%
SIEMPRE ASISTO	14	15
REGULARMENTE ASISTO	56	62
NO ME INTERESA ASISTIR	20	23
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 14

ASISTENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA A LAS ASAMBLEAS QUE CONVOCA LA SECCION SINDICAL 38



FUENTE: Cuadro No. 17

DESCRIPCION: El 62% del personal asiste regularmente a las asambleas sindicales que convoca la Sección 38. Al 23% por su parte no le interesa asistir.

CUADRO No. 18

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DESARROLLO Y EJECUCION
DE FUNCIONES SINDICALES

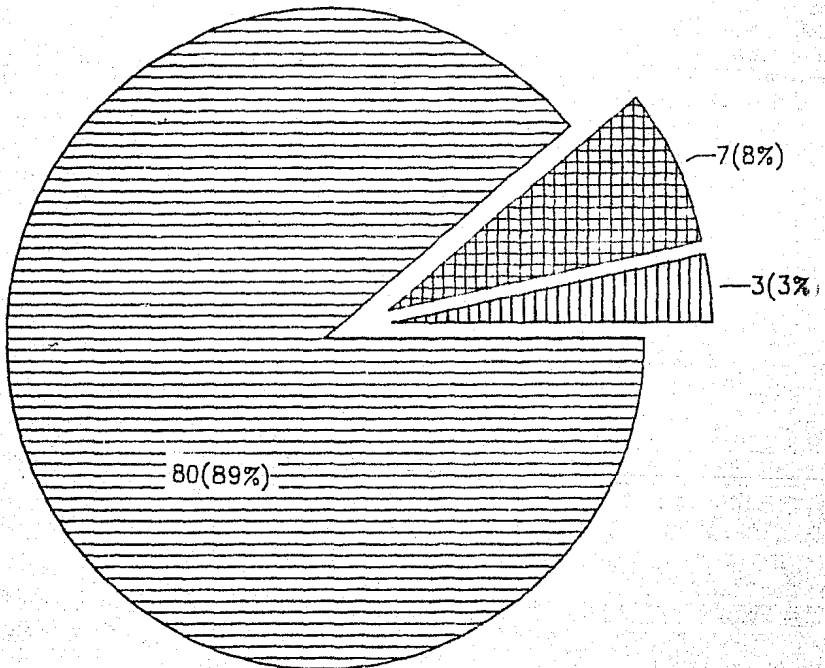
1986

O P C I O N E S	F	%
SI HE DESARROLLADO FUNCIONES SINDICALES	3	3
ALGUNA VEZ HE DESARROLLADO FUNCIONES SINDICALES	7	8
NUNCA LAS HE DESARROLLADO	80	89
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 15

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DESARROLLO Y EJECUCION DE FUNCIONES SINDICALES.



FUENTE: Cuadro No. 18

DESCRIPCION: El 80% del personal de Enfermería, nunca ha desarrollado funciones sindicales tan solo el 8% alguna vez las ha desarrollado.

CUADRO No. 19

PARTICIPACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS CONSEJOS, CONGRESOS NACIONALES Y SECCIONALES ENVIANDO PONENCIAS O TRABAJOS PARA REPRESENTARSE.

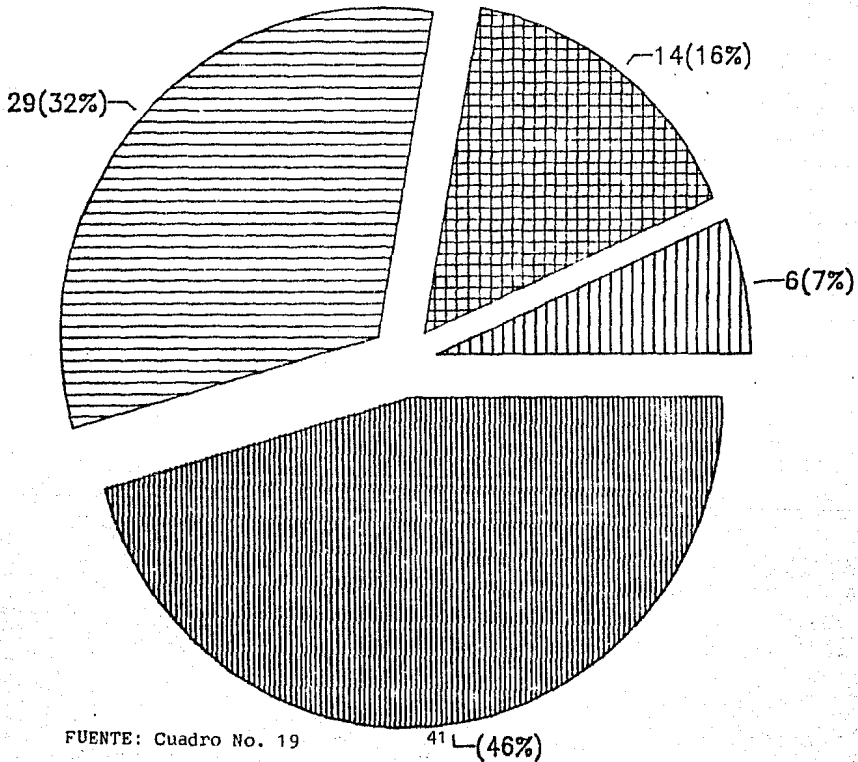
1986

O P C I O N E S	F	%
Sí he participado	6	7
Alguna vez he participado	14	16
No, no vale la pena participar	29	32
Nunca he participado	41	45
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 16

PARTICIPACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS CONSEJOS, CONGRESOS NACIONALES Y SECCIONALES CON PONENCIAS O TRABAJOS PARA REPRESENTARSE



FUENTE: Cuadro No. 19

DESCRIPCION: El 45% del personal de Enfermería nunca ha participado en los consejos, congresos nacionales y seccionales, enviando ponencias o trabajos para representarse. Tal sólo el 7% sí ha participado.

CUADRO No. 20

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A SI ACUDE A SU SECCION SINDICAL 38 PARA ORIENTACION Y SOLUCION DE SUS PROBLEMAS LABORALES.

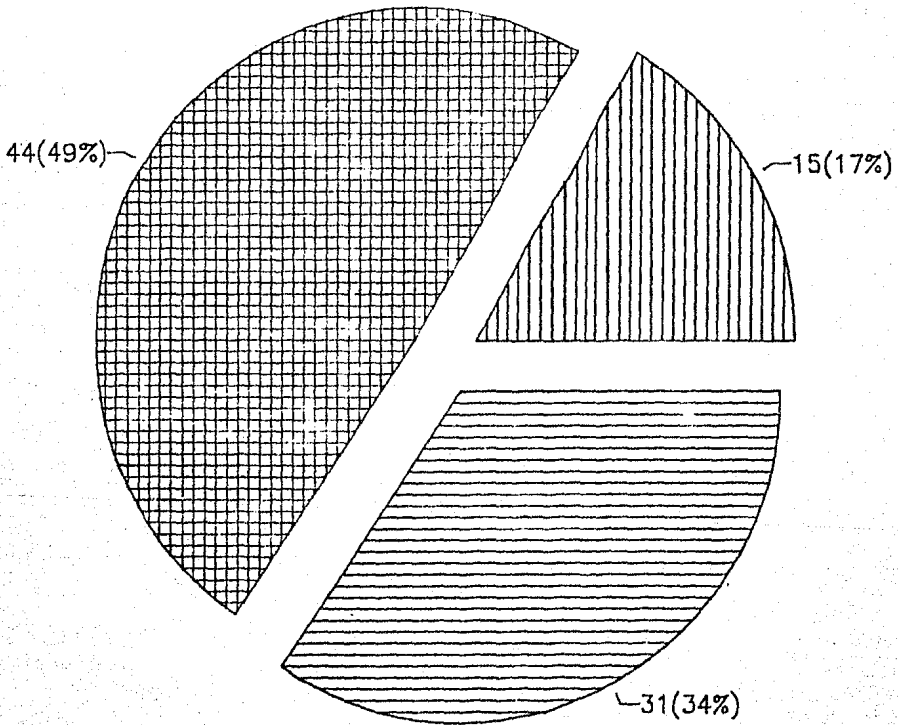
1986

O P C I O N E S	F	%
Si, siempre acudo	15	17
Ocasionalmente acudo	44	49
Nunca acudo, porque no hacen nada	31	34
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 17

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A SI ACUDE A SU SECCION SINDICAL 38 PARA ORIENTACION Y SOLUCION DE LOS PROBLEMAS LABORALES.



FUENTE: Cuadro No. 20

DESCRIPCION: El 49% ocasionalmente acude a la sección sindical 38 para recibir orientación y solución de sus problemas laborales.

CUADRO No. 21

PARTICIPACION QUE HA TENIDO EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA
ELECCION DE SUS REPRESENTANTES SINDICALES.

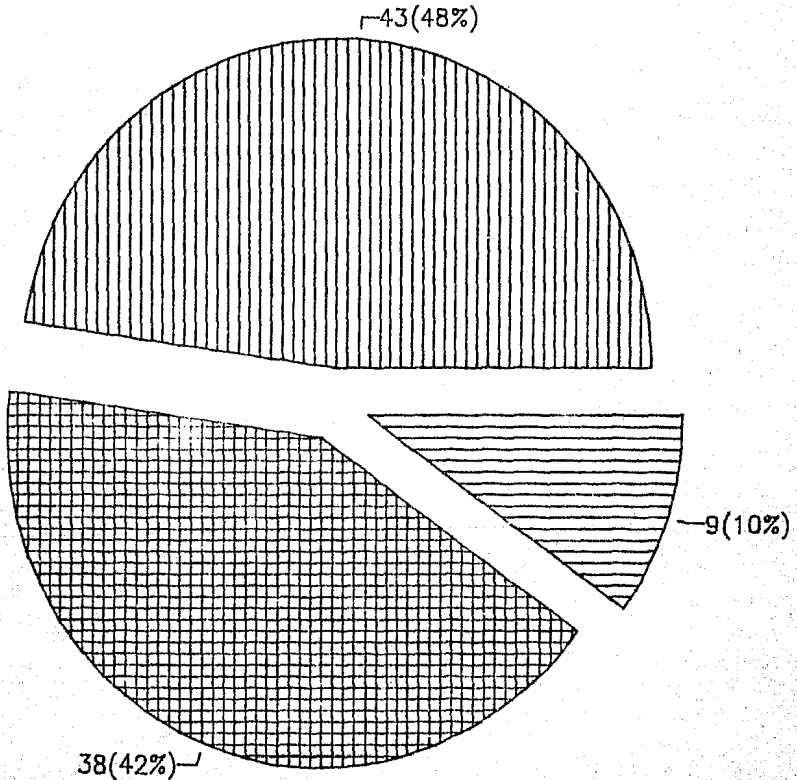
1986

O P C I O N E S	F	%
Siempre participo	43	48
Ocasionalmente participo	38	42
Nunca participa	9	10
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 18

PARTICIPACION QUE HA TENIDO EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LAS ELECCIONES DE SUS REPRESENTANTES SINDICALES.



FUENTE: Cuadro No. 21

DESCRIPCION: El 48% del personal de Enfermería siempre participa en las elecciones de sus representantes sindicales. El 42% ocasionalmente participa.

CUADRO No. 22

NIVEL DE PARTICIPACION Y REPRESENTACION SINDICAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA EN LA SECCION 38 DEL ISSSTE.

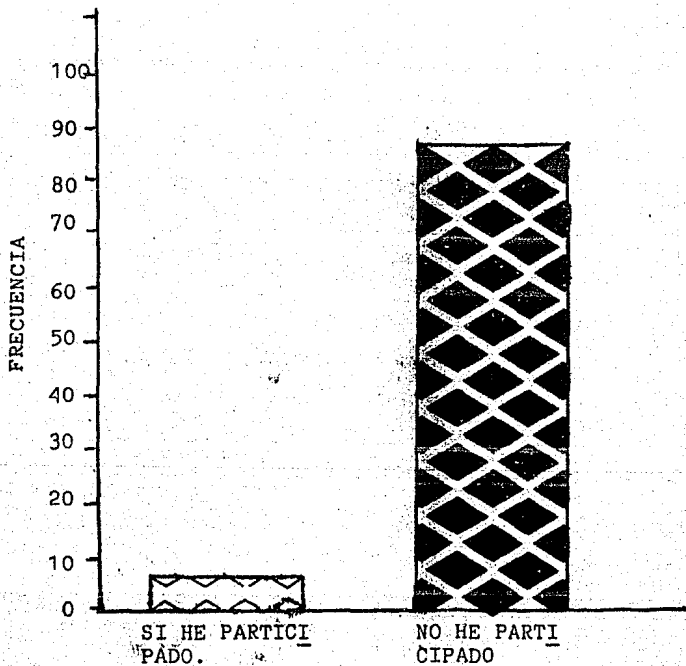
1986

O P C I O N E S	F	%
SI HE PARTICIPADO	6	7
NO HE PARTICIPADO	84	93
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 19

NIVEL DE PARTICIPACION Y REPRESENTACION SINDICAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA EN LA SECCION 38 DEL ISSSTE



FUENTE: Cuadro No. 22

DESCRIPCION: El 93% del personal de Enfermería no ha participado en funciones sindicales en la sección 38 del ISSSTE.

CUADRO No. 23

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION AL CONOCIMIENTO
DE LOS LOGROS DE LA SECCION SINDICAL 38 DEL ISSSTE.

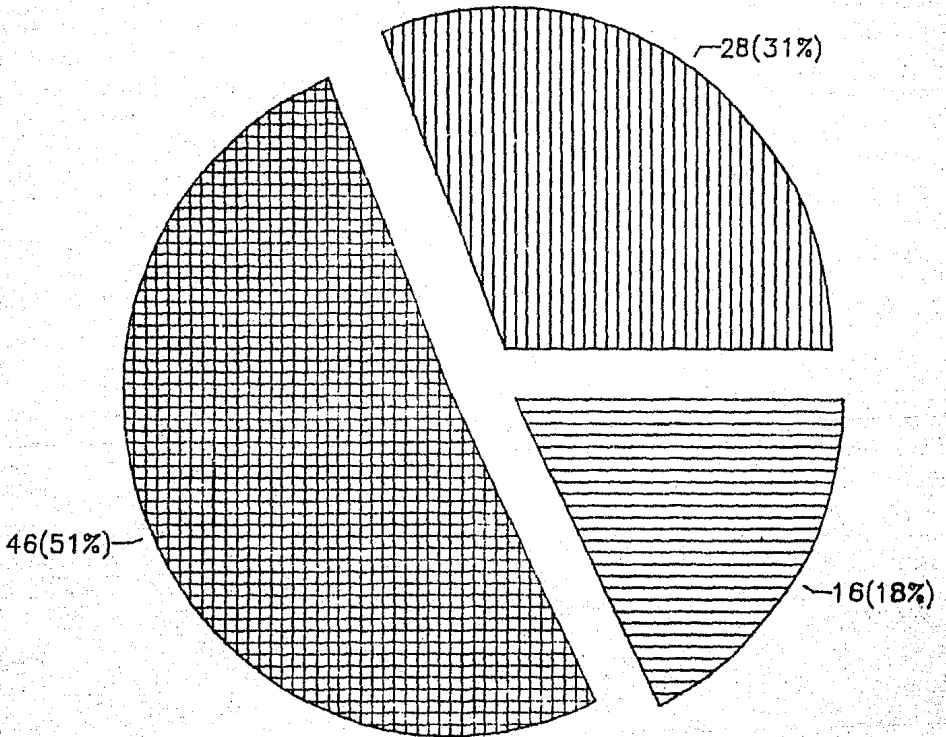
1986

O P C I O N E S	F	%
Si los conozco	28	31
Medianamente los conozco	46	52
No me interesa	16	17
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 20

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION AL CONOCIMIENT
TO DE LOS LOGROS DE LA SECCION SINDICAL 38 DEL ISSSTE



FUENTE: Cuadro No. 23

DESCRIPCION: El 52% del personal medianamente conoce los logros de la sección sindical 38 del ISSSTE. El 31% sí los conoce.

CUADRO No. 24

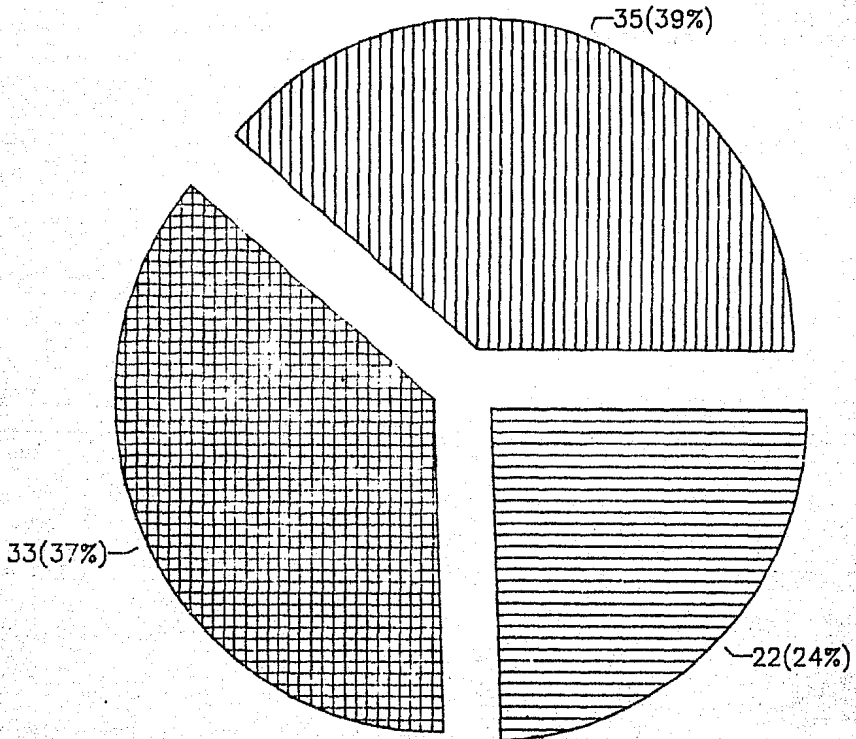
INCONFORMIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON SUS REPRESENTANTES
SINDICALES A NIVEL SECCIONAL Y NACIONAL

1986

O P C I O N E S	F	%
Estoy conforme	35	39
No los conozco bien	33	37
Estoy muy inconforme	22	24
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 21

INCONFORMIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA CON SUS REPRESENTANTES
SINDICALES A NIVEL SECCIONAL NACIONAL

FUENTE: Cuadro No. 24

DESCRIPCION: El 39% del personal de Enfermería está conforme con su representante sindical. El 37% no conoce bien a sus representantes. El 24% está muy inconforme

CUADRO No. 25

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION AL APOYO SINDI-
CAL RECIBIDO POR LA SECCION 38 DEL ISSSTE

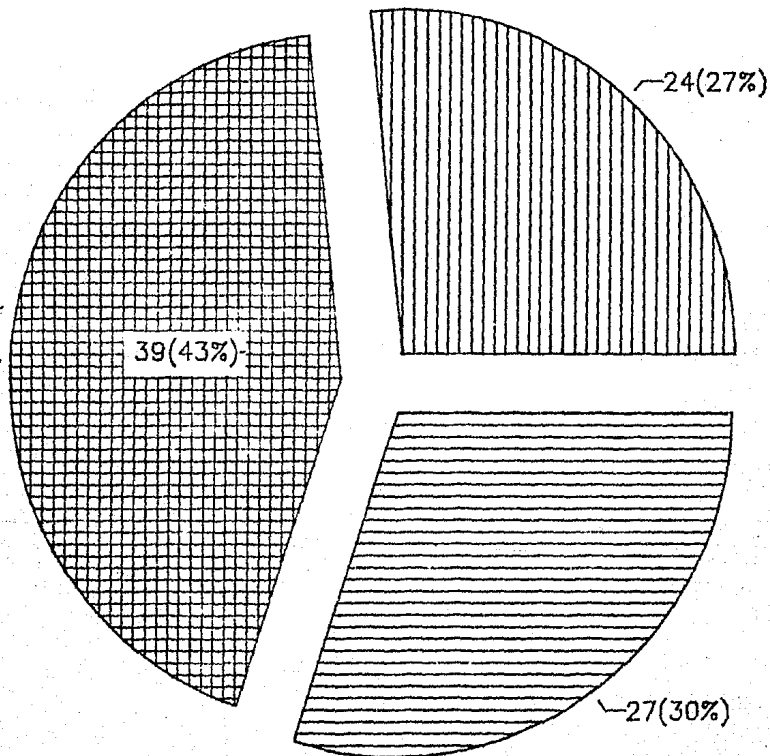
1986

O P C I O N E S	F	%
Siempre lo he tenido	24	27
Raras veces me apoyan	39	43
Nunca he tenido el apoyo aunque lo he solicitado	27	30
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 22

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION AL APOYO SINDICAL RECIBIDO POR LA SECCION 38 DEL ISSSTE



FUENTE: Cuadro No. 25

DESCRIPCION: El 43% del personal opina que "rara vez" lo apoya el sindicato. El 30% "nunca" ha tenido el apoyo aunque lo ha solicitado.

CUADRO No. 26

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LA RECREACION Y ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS QUE OFRECE EL SINDICATO DEL ISSSTE.

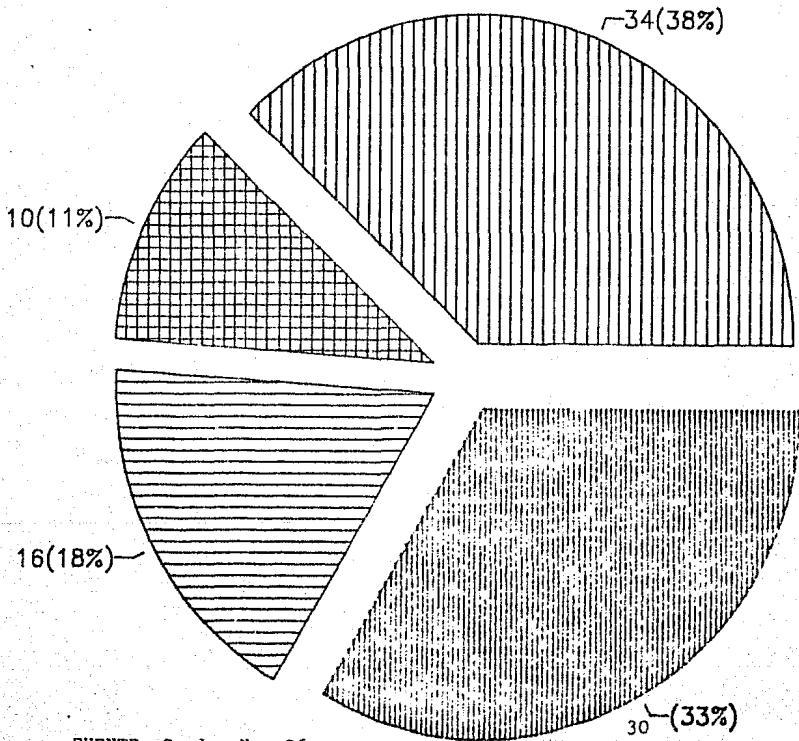
1986

O P C I O N E S	F	%
No las promueve el Sindicato	34	37
Son tan malas	10	11
Me agradan mucho	16	18
Me agradan ,pero no voy	30	33
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 23

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A LA RECREACION DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS QUE OFRECE EL SINDICATO DEL ISSSTE.



FUENTE: Cuadro No. 26

DESCRIPCION: El 37% del personal de Enfermería opina que el sindicato "no promueve" la recreación y actividades culturales y deportivas que ofrece el Sindicato del ISSSTE. Al 33% le agradan, pero no asiste.

CUADRO No. 27

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A LOS ASCENSOS
Y PROMOCIONES.

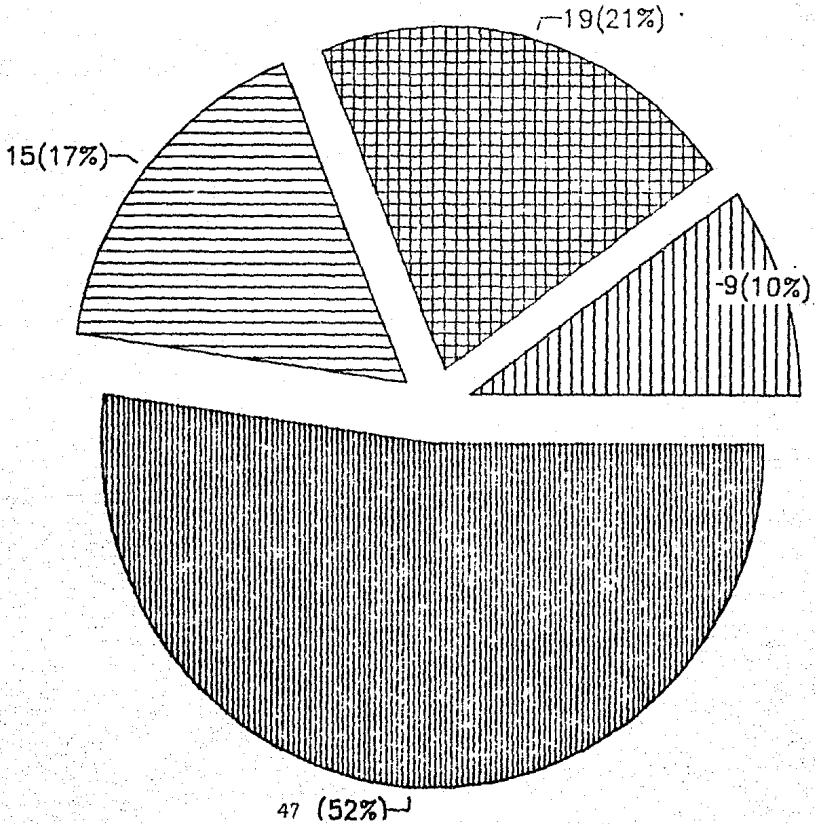
1986

O P C I O N E S	F	%
Son manejados con justicia	9	10
Se conceden siempre por amistad	19	21
Operan adecuadamente, pero a - veces permiten injusticias	15	17
La mayor parte de las veces se hacen sin explicar y por prefe rencias	47	52
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 24

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A LOS ASCENSOS
Y PROMOCIONES



FUENTE: Cuadro No. 27

DESCRIPCION: El 52% del personal de Enfermería piensa que "la mayor parte de las veces los ascensos y promociones se hacen sin explicar y por preferencias". Tan sólo el 10% considera que los ascensos y promociones son manejados con justicia.

CUADRO No. 8

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LA CAPACITACION RECIBIDA EN SU TRABAJO.

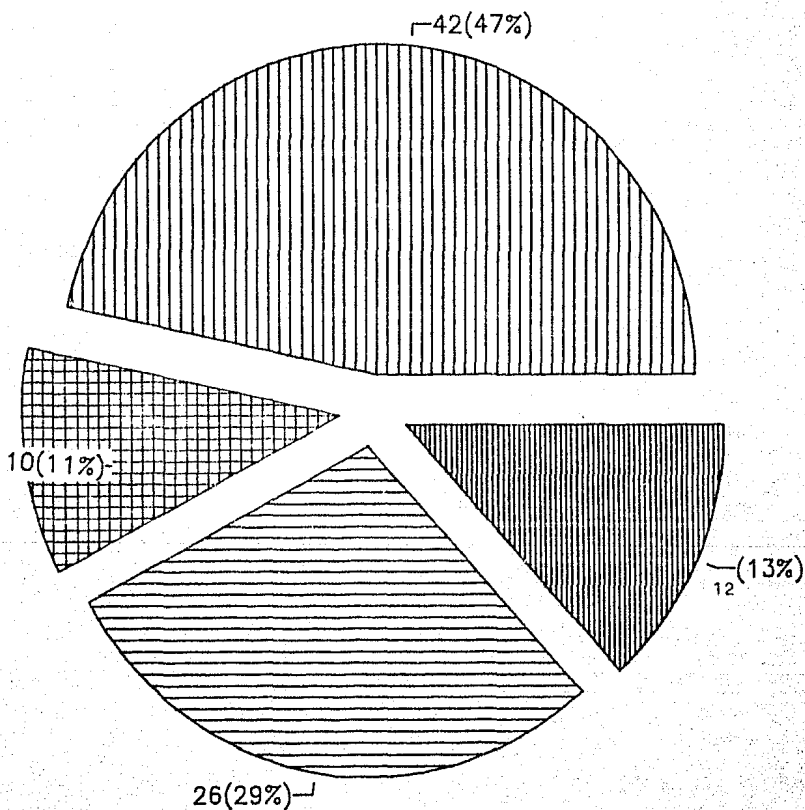
1986

O P C I O N E S	F	%
NO HE RECIBIDO NINGUNA CAPACITACION	42	47
HE SOLICITADO, PERO NO ME LA HAN DADO	10	11
ES BUENA, PERO INCOMPLETA	26	29
ME HAN ADIESTRADO MUY BIEN	12	13
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 25

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A LA CAPACITACION RECIBIDA EN SU TRABAJO.



FUENTE: Cuadro No. 28

DESCRIPCION: El 47% del personal de enfermería considera nunca ha recibido capacitación en su trabajo. El 29% que es buena, pero incompleta.

CUADRO No. 29

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS PREMIOS, ESTIMU-
LOS Y RECOMPENSAS.

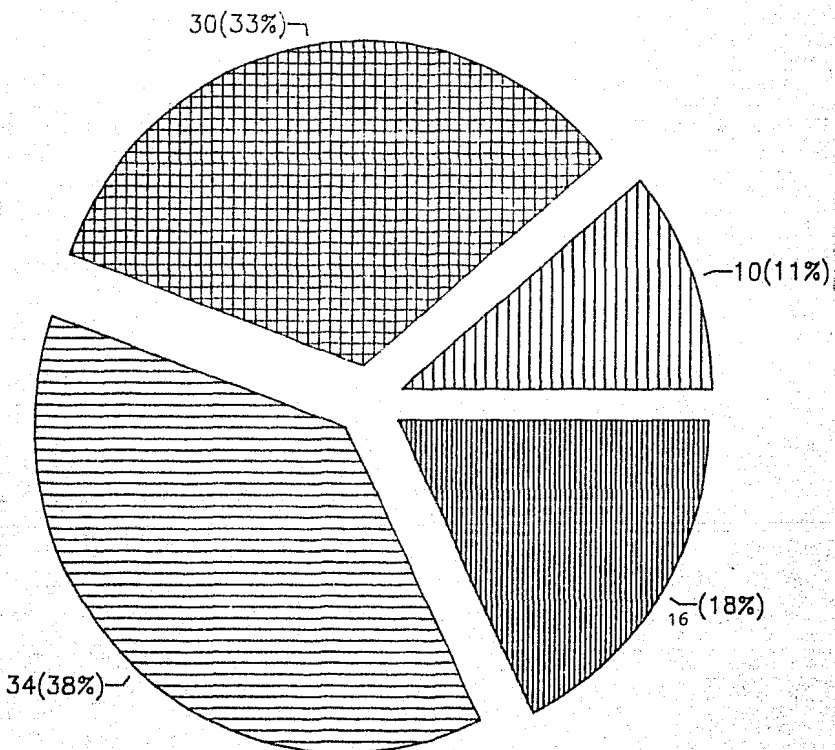
1986

O P C I O N E S	F	%
Son otorgados con justicia	10	11
Se conceden por preferencias	30	33
Operan adecuadamente, pero a veces se otorgan con injusti- cia	34	38
No se otorgan	16	18
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del cuadro No. 4

FIGURA No. 26

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS PREMIOS, ESTIMULOS Y RECOMPENSAS.



FUENTE: Cuadro No. 29

DESCRIPCION: El 38% del personal opina que los premios, estímulos y recompensas operan adecuadamente, pero a veces son manejados con injusticia.

CUADRO No. 30

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS SERVICIOS MEDICOS RECIBIDOS.

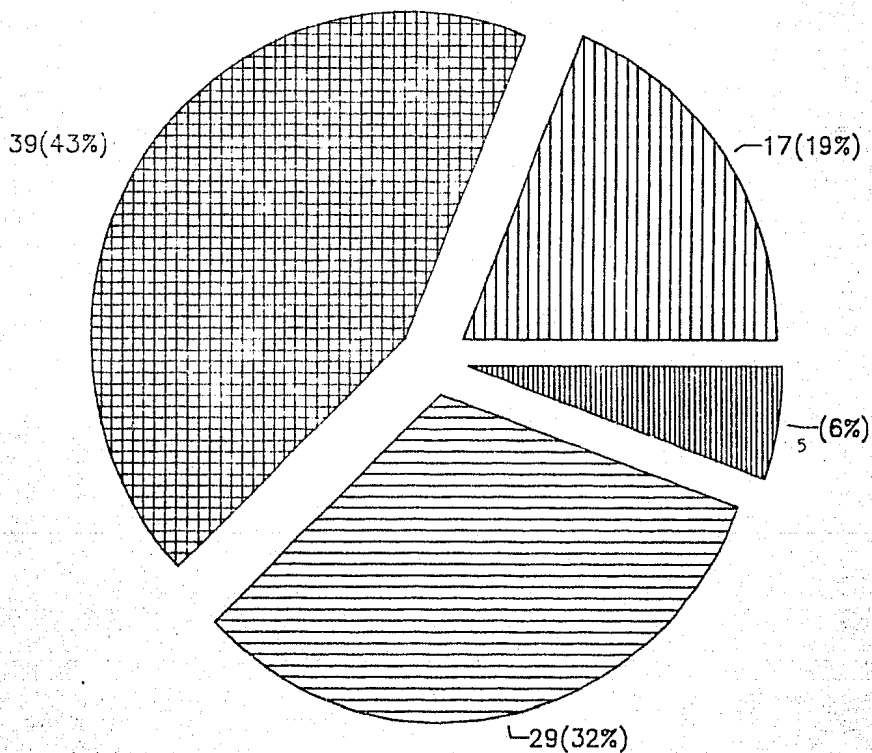
1986

O P C I O N E S	F	%
Muy buenos	17	19
Hay muchos aspectos que podrían mejorarse	39	43
Son malos , pero lo atienden a uno al fin	29	32
Son muy malos, con atención pésima	5	6
T O T A L	90	100%

FUENTE: Cuadro No. 4

FIGURA No. 27

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION A LOS SERVICIOS MEDICOS RECIBIDOS



FUENTE: Cuadro No. 30

DESCRIPCION: El 43% del personal de Enfermería considera que en los servicios médicos recibidos, hay muchos aspectos que podrían mejorarse. El 32% que son malos los servicios, pero que lo atienden a uno al fin.

CUADRO No. 31

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON EL SERVICIO
DE COMEDOR Y CAFETERIA.

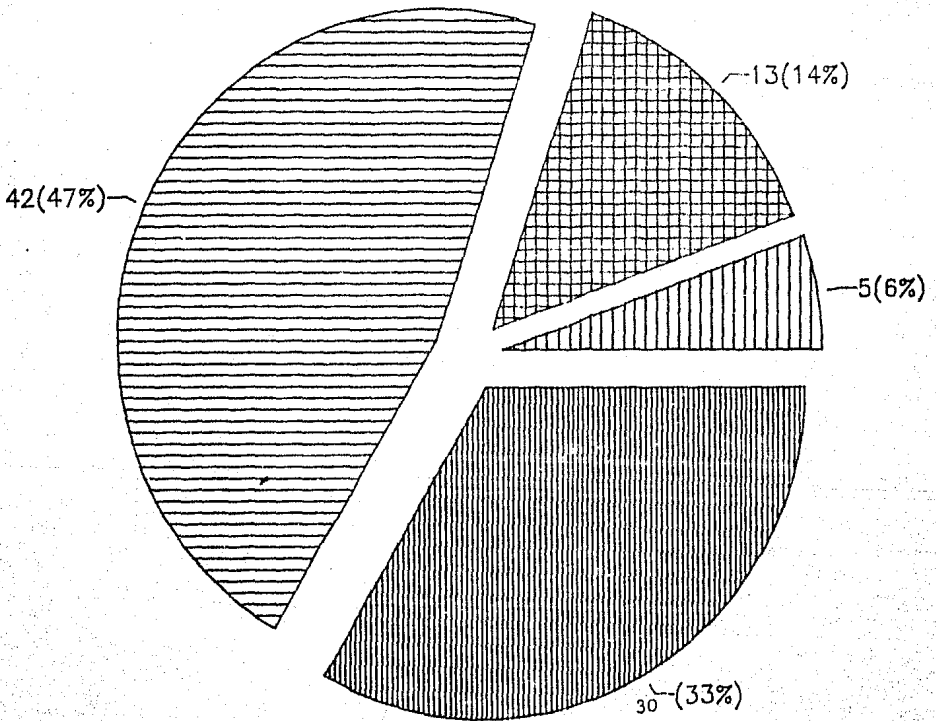
1986

O P C I O N E S	F	%
Es muy bueno	5	6
Es bueno, pero insuficiente	13	14
Aquí no hay	42	47
Es pésimo	30	33
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 28

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS SERVICIOS DE COMEDOR Y CAFETERIA.



FUENTE: Cuadro No. 31

DESCRIPCION: El 47% del personal de enfermería no tiene servicio de comedor y cafetería. El 33% considera que es pésimo este servicio.

CUADRO No. 32

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON SU SUELDO.

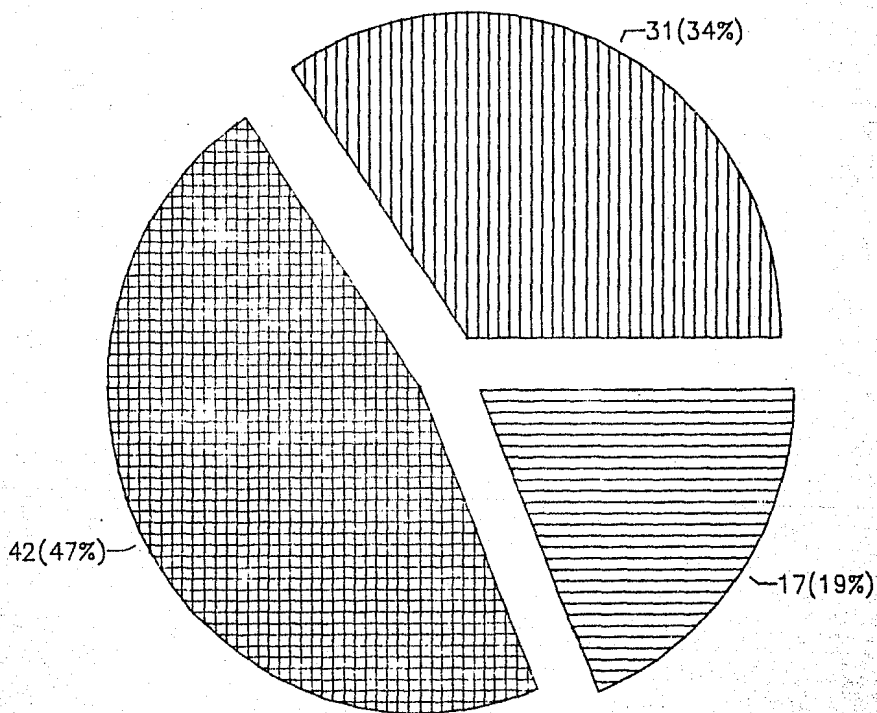
1986

O P C I O N E S	F	%
Muy malo	31	34
Muy bajo comparado con lo que hago	42	47
Bajo, pero con incrementos	17	19
No me quejo	-	
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 29

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON SU SUELDO



FUENTE: Cuadro No. 32

DESCRIPCION: Para el 47% del personal de Enfermería el sueldo es muy bajo comparado con las funciones que realizan. El 34% considera que es muy malo el sueldo.

CUADRO No. 33

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS PRESTAMOS A CORTO
Y LARGO PLAZO E HIPOTECARIOS

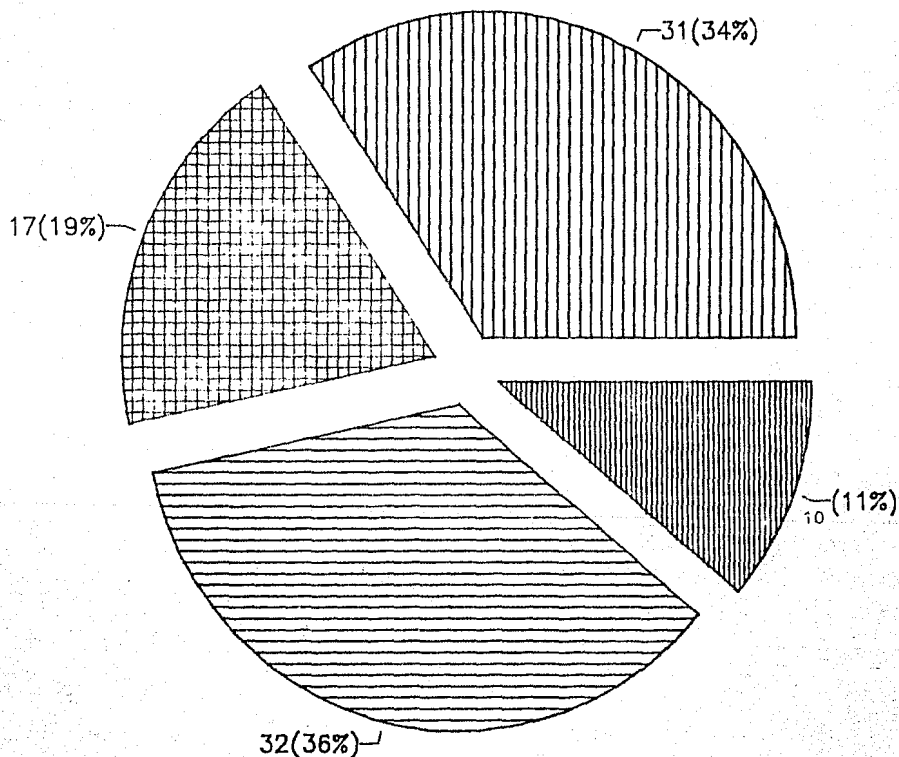
1986

O P C I O N E S	F	%
Imposible de obtener mediante el Sindicato	31	34
Difícil de obtener, pero se logran mediante el sindicato	17	19
Dan tan poco que no ayuda en nada	32	36
Desconozco el trámite para adquirirlo	10	11
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 30

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SOBRE LOS PRESTAMOS A CORTO Y LARGO PLAZO E HIPOTECARIO



FUENTE: Cuadro No. 32

DESCRIPCION: El 36% considera que en los préstamos a corto y largo plazo e hipotecarios, "dan tan poco que ayudan en nada" al personal de Enfermería. El 34% considera que es imposible obtenerlo mediante el Sindicato.

CUADRO No. 34

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON EL INTERES
DE LA SECCION 38 SOBRE EL BIENESTAR LABORAL

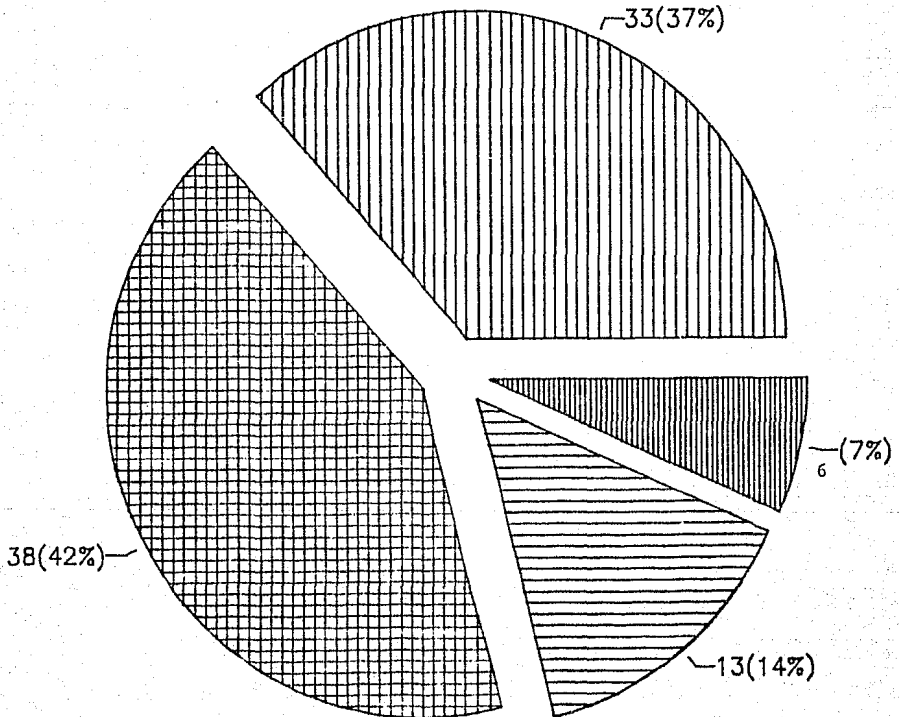
1986

O P C I O N E S	F	%
Definitivamente no	33	37
No creo que se interese gran cosa	38	42
Lo necesario	13	14
Siempre he recibido pruebas de su gran interés	6	7
T O T A L	90	100%

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

FIGURA No. 31

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON EL INTERES DE LA SECCION 38 SOBRE EL BIENESTAR LABORAL



FUENTE: Cuadro No. 34

DESCRIPCION: Para el 42% del personal de Enfermería la sección 38 del ISSSTE "no le interesa gran cosa" el bienestar de los - trabajadores. Para el 37% definitivamente no tienen la sección 38, ningún interés.

CUADRO No. 35

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS BENEFICIOS LABORALES Y PRESTAMOS QUE OTORGA EL ISSSTE.

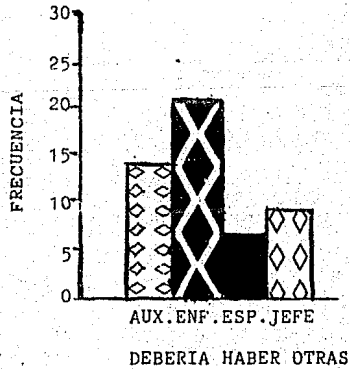
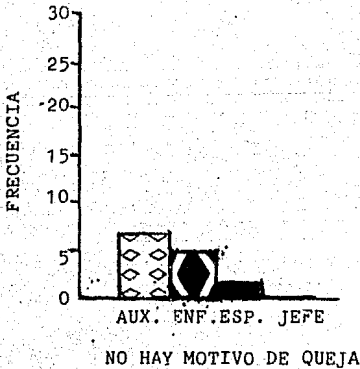
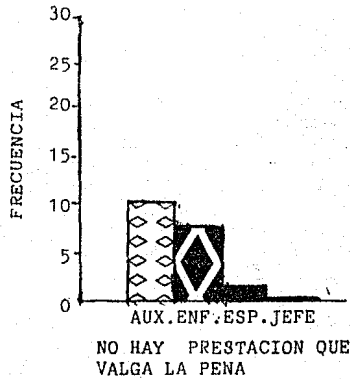
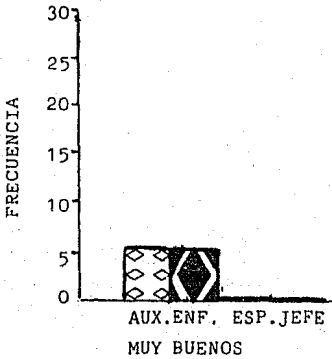
1986

O P C I O N E S	FRECUENCIAS				TOTALES
	AUX.	ENF.	ESP.	JEFE	
Muy buenos, dentro de sus posibilidades	5	5	-	-	10
No hay prestación que valga la pena	10	7	2	-	19
No hay motivo de queja ni alabanza	6	4	2	2	14
Debería dar muchas otras	13	20	6	8	47
T O T A L	34	36	10	10	90

FUENTE: Misma del Cuadro No. 4

GRAFICA No. 32

OPINION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN RELACION CON LOS BENEFICIOS LABORALES Y PRESTAMOS QUE OTORGA EL ISSSTE



FUENTE: Cuadro No. 35

DESCRIPCION: Del personal encuestado, 47 opinan que el ISSSTE debería dar muchas otras prestaciones laborales, 19 personas que no hay prestación que valga la pena, 14 que no hay motivo de queja ni alabanza, y 10 que los beneficios laborales son buenos.

4.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS

La comprobación de hipótesis se realiza mediante el coeficiente de correlación de Pearson, ya que permite medir la influencia que existe en las variables estudiadas.

De esta manera, y con una muestra de 90 personas de enfermería encuestadas, se concentraron los datos en la tabla No. 1 que a continuación se presenta y que contiene para "X" la Organización Sindical del ISSSTE y para "Y" los Beneficios Laborales de Enfermería.

TABLA No. 1

CONCENTRACION DE DATOS DE LA

X: ORGANIZACION SINDICAL DEL ISSTE Y

Y: BENEFICIOS LABORALES DE ENFERMERIA

1986

ITEMS	X	X ²	Y	Y ²	X Y
1	44	1936	16	256	704
2	7	14	9	18	63
3	22	484	26	676	572
4	14	196	34	1156	476
5	69	4761	10	100	690
6	60	3600	13	169	780
7	38	1444	17	289	646

Cont.

ITEMS	X	X ²	Y	Y ²	X Y
8	12	144	17	289	204
9	23	529	6	36	138
10	17	289	10	100	170

$$\sum X = 306 \quad \sum X^2 = 13397 \quad \sum Y = 158 \quad \sum Y^2 = 3089 \quad \sum XY = 4443$$

Con los resultados anteriores se desarrolla la fórmula siguiente:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

que en el despeje resulta:

$$r = \frac{(90)(4443) - (306)(158)}{\sqrt{[(90)(13.397) - (306)^2] [(90)(3089) - (158)^2]}}$$

$$r = \frac{399870 - 48348}{\sqrt{[1205730 - 93636] [277560 - 24964]}}$$

$$r = \frac{351522}{\sqrt{(1112094) (252596)}}$$

$$r = \frac{351522}{\sqrt{28,091.0496}}$$

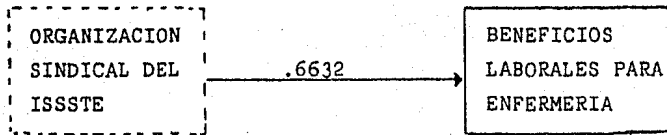
$$r = \frac{351522}{5300.0989}$$

$$r = .66 \ 32$$

Por lo tanto, al resultar un coeficiente de $r = .66 \ 32$, con correlación positiva, se comprueba la hipótesis de trabajo que dice: H_2 : A mayor participación sindical de Enfermería, en las tres unidades hospitalarias del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mayores beneficios laborales logrados por los propios profesionales de Enfermería.

Asimismo, al localizar la tabla F con valores de "n" a los niveles de confianza de .05, da un $r_t = .2050$ para un "n" de 90, se compruebe la hipótesis de trabajo H_2 y la hipótesis general H_1 que dice: El nivel de participación sindical de Enfermería en tres hospitales Drs. Gonzalo Castañeda, Fernando Quiróz y Darío Fernández, unidades hospitalarias del ISSSTE, influye en los beneficios laborales logrados por los profesionales de Enfermería.

Lo anterior da como resultado que la Organización Sindical del ISSSTE influye positivamente en el logro de los beneficios laborales para Enfermería.



V. Antecedente

V. Consecuente

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que dice H_0 : No existe relación de influencia entre el nivel de participación sindical de Enfermería en las tres unidades hospitalarias del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y los beneficios laborales logrados para los propios profesionales de Enfermería.

De la misma manera se aplica la fórmula del Pearson, a fin de conocer la influencia entre "X": Participación Sindical de Enfermería y "Y": Beneficios laborales de Enfermería; los datos de estas dos variables, se concentran en la tabla No. 2, que a continuación se presenta.

TABLA No. 2
 CONCENTRACION DE DATOS DE LA
 X^1 : PARTICIPACION SINDICAL DE ENFERMERIA
 1986

ITEMS	X	X^2	Y	Y^2	X Y
1	47	2209	16	256	752
2	56	3136	9	18	504

Cont.

ITEMS	X	X ²	Y	Y ²	X Y
3	7	14	26	676	182
4	14	196	34	1156	476
5	44	1936	10	100	440
6	43	1849	13	169	559
7	6	36	17	289	102
8	28	784	17	289	476
9	35	1225	6	36	210
10	24	576	10	100	240

$$\sum X = 304 \quad \sum X^2 = 11961 \quad \sum Y = 158 \quad \sum Y^2 = 3089 \quad \sum XY = 3941$$

Con los resultados anteriores, se puede desarrollar la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

que en el despeje resulta:

$$r = \frac{(90)(3941) - (304)(158)}{\sqrt{[(90)(11961) - (304)^2][(90)(3089) - (158)^2]}}$$

$$r = \frac{354690 - 48032}{\sqrt{(1076490 - 92416) \cdot (278010 - 24964)}}$$

$$r = \frac{306658}{\sqrt{(984074.) (253046)}}$$

$$r = \frac{306658}{\sqrt{2490159811}}$$

$$r = \frac{306658}{499015.0192}$$

$$r = .6145$$

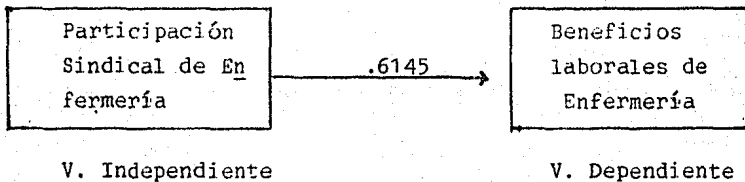
Por lo tanto, al resultar un coeficiente de $r = .6145$, con correlación positiva, se comprueba una vez más la hipótesis de - trabajo H_2 que dice: A mayor participación sindical de Enfermería, en las tres unidades hospitalarias del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mayores beneficios laborales logrados para los propios profesionales. Y la hipótesis general que dice H_1 : El nivel de participación sindical de Enfermería en tres hospitales, Drs. Gonzalo Castañeda, Fernando Quiróz y Darío Fernández, unidades hospitalarias del Instituto de Servicios Sociales de los Trabajadores

del Estado, influye en los beneficios laborales logrados por los propios profesionales de Enfermería.

Asimismo, en la tabla F con valores de "r" a los niveles de confianza de .05, da un $r_t = .2050$, que para un "n" de 90, permite comprobar la hipótesis de trabajo H_2 , y la hipótesis general H_1 .

Lo anterior da como resultado que existe influencia positiva de $r = .61$ para que a mayor participación sindical de Enfermería, mejor serán los logros laborales que se logren.

Esto es:



Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que dice: H_0 : No existe relación de influencia entre el nivel de participación sindical de Enfermería en las tres unidades hospitalarias del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado y los beneficios laborales logrados por los propios profesionales de Enfermería.

4.4 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.4.1 Análisis de los Resultados

Al realizar el análisis de los resultados se encuentran un sin

número de comentarios del personal. Por lo tanto, a continuación se enlistan los principales problemas o "quejas" que manifiesta el personal de enfermería de las tres unidades hospitalarias encuestadas, en relación con el sindicato seccional 38 del ISSSTE.

- Los delegados sindicales de las Unidades hospitalarias no están capacitados sobre asuntos sindicales y laborales, originando con ello, desinformación y mala orientación.
- Existe desinformación de parte de las autoridades sindicales para con los trabajadores. No se conocen las actividades a realizar, ni se informa de las ya realizadas.
- La representación sindical de las Unidades Hospitalarias sólo está en el turno matutino, originando que los turnos vespertinos y nocturnos estén sin protección del sindicato.
- Se carece de material escrito y didáctico sobre los asuntos sindicales para dar a conocer al público los avances, logros, conquistas y prestaciones laborales.
- Existen conflictos intergrupales en los miembros del Comité Ejecutivo Seccional 38, lo que origina que sea perceptible la falta de coordinación entre sí, y por ende, la falta de integración como grupo.
- No se conoce el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo porque el Sindicato no facilita que el personal de Enfer-

mería estudie profundamente ese documento, ni lo presta al ingreso del trabajador al hospital.

- Las relaciones humanas del Comité Seccional 38 y de los delegados sindicales son deficientes. Se requiere mayor acercamiento entre el Sindicato y los trabajadores, con interés y apoyo genuino por los empleados de los hospitales.
- Los beneficios que otorga el sindicato no son generales, sino particulares. Todo el personal de enfermería debe tener las mismas oportunidades de gozar los beneficios.
- En las reuniones existe la desinformación de los delegados para con el personal de enfermería, es decir, los anuncios que se hacen no son verídicos.
- Los beneficios laborales y/o prestaciones no tienen un plazo para su ejecución, por lo que son pocos los trabajadores que se enteran, quedando el resto del personal de enfermería sin conocer la oportunidad de disfrutar tal beneficio.
- El incumplimiento de las funciones sindicales de los delegados y miembros del Comité Ejecutivo es notoria, tanto en los trámites como en su presencia física en la Sección 38, el delegado raras veces se encuentra.
- No existen juntas sindicales en los tres turnos del personal de enfermería. Por lo general, se llevan a cabo muy esporádicamente y en el turno matutino. El resto de los turnos se -

queda sin la información y cuando se solicita, se desinforma. Se necesita un delegado y una junta por turno.

- La honradez es una cualidad de la que se carece en muchos miembros del Sindicato, sobre todo en el plano de los beneficios laborales a que se tiene derecho. Sólo se promete y no se cumple.
- No se conocen ni las obligaciones ni los derechos del personal de Enfermería. Hay carencia de descripciones de puestos y del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.
- El apoyo del sindicato es muchas veces para las Autoridades del Hospital. Se requiere que este apoyo sea para los trabajadores.
- No se invita al personal de Enfermería a participar en la elección de sus representantes sindicales. Existe falta de concientización a este respecto; por lo tanto, falta de interés del personal para las elecciones.
- No existe capacitación en los hospitales de ningún tipo. Se requieren cursos, adiestramiento, seminarios, conferencias, etc., tanto al personal del turno matutino, como de otros turnos.
- No se da atención a los riesgos profesionales en los servicios donde el personal de Enfermería se contamina y se contagia. Urgen medidas correctivas en este aspecto y ampliar los

- períodos vacacionales según la antigüedad.
- Los cursos que se requieren son tanto de aspectos del trabajo como de asuntos laborales y sindicales. No existe capacitación para los miembros del Sindicato.
 - Los sueldos son bajos, para lo que el personal está desempeñando. Se requiere igualar los sueldos, por lo menos a los del IMSS. También las prestaciones, ejemplo, tres meses de aguinaldo.
 - La ayuda de despensa es mínima comparada con el costo de la vida. Se requiere aumentarla.
 - La recategorización es lenta en el Sindicato del ISSSTE. Se requiere agilizarla para beneficios de los trabajadores.
 - No se promueven las becas para estudiar los cursos posttécnicos de enfermería y de posgrado, ni para la capacitación laboral en los hospitales.
 - No se cuenta con el pago completo de anteojos ni con suficientes recursos para juguetes para los hijos.
 - Los préstamos a corto y largo plazo sólo tienen acceso a ellos unos cuantos. Se requieren aumentarlos así como también la prima dominical, vacaciones, créditos hipotecarios, ayuda de transporte y zapatos.

- Existe demora en la basificación del personal de enfermería. Aún con muchos años de antigüedad, hay inestabilidad en el trabajo del personal de Enfermería.
- No se participa en las ponencias y congresos del Sindicato porque no se conocen los lineamientos de los trabajos que hay que desarrollarse, o porque no se invita al personal de Enfermería a participar en ellos.
- La recreación y actividades culturales y deportivas no se puede dar con facilidad porque los deportivos y centros de recreación están muy lejos del centro de trabajo o porque son programados en hojas de trabajo.
- No existen medidas preventivas para evitar los accidentes de trabajo, que ocurren con frecuencia.
- Los servicios médicos a los que se asiste están llenos de trámites burocráticos, con diagnósticos deficientes, servicios lentos y con pésima atención de parte del personal administrativo y médico. Con frecuencia si el personal se siente mal no recibe incapacidad hasta no tener 38° de fiebre.
- Existe pésimo trato a los pacientes que acuden a los hospitales del ISSSTE, tanto del personal administrativo como del personal médico y de Enfermería. "Parece que les hace el favor" y no que tienen derecho a recibir la atención médica.
- La existencia de las malas relaciones humanas ameritan un

curso de este tipo en cada hospital y en cada turno, a fin de evitar tanto conflicto interpersonal, derivado de los años de rutina y deficiencias.

En términos generales, existen fundamentalmente cuatro problemas a corregirse: a) falta de información y comunicación, b) - lenta basificación del personal, c) ineficiencia en el cumplimiento de las funciones sindicales de cada uno de los miembros de la sección 38 del ISSSTE, y d) deficientes relaciones humanas.

Ante lo anterior, es necesario plantear una serie de disposiciones en forma inmediata para que sean desarrolladas a corto plazo y otras tendientes a lograrse a largo plazo, a fin de dar solución óptima a los problemas presentados anteriormente. Dichas propuestas se presentarán en el siguiente capítulo de Conclusiones y Propuestas.

4.4.2 Interpretación de Resultados

- En el cuadro No. 4 se observa que de los tres hospitales encuestados, contestaron más enfermeras generlaes en el H. Darío Fernández, más especialistas en el H. Fernando Quiróz y más - auxiliares de enfermería en el H. Gonzalo Castañeda. Esto se debe a que el H. Darío Fernández y el H. Fernando Quiróz tienen mayor número de trabajadores y en el H. Gonzalo Castañeda sólo está trabajando el Centro de Cirugía Ambulatoria y de corta es tancia (CECEX), porque se acaba de reabrir.

Aunado a esto, existen plazas vacantes que no son ocupadas por estar congeladas por las Autoridades, o por falta de presupuesto.

- En el cuadro No. 5 se muestra que hay todavía 43 personas interinas y 47 de base (de las encuestadas). Esta falta de regularización se debe a que desde 1972 no ha habido convenios - de basificación. Ahora con las gestiones del Dip. Dr. Rodolfo Mario Campos Bravo, se reguló al personal provisional, interino de raya y por honorarios.

- En el cuadro No. 6 se presenta que el 49% conoce la Secretaría General Seccional 38 solamente. Esto se debe a que los miembros del Comité Seccional no asisten a las reuniones que se realizan con los trabajadores a sus centros de trabajo; de tal forma que cuando estos trabajadores requieren de algún trámite, no saben con quien realizarlo.

- En el cuadro No. 7, el 67% del personal tiene alguna noción de lo que hace el Sindicato. Esto se debe a que existe falta de comunicación e información entre los delegados de las Unidades Hospitalarias y los trabajadores.

- En el cuadro No. 8 el 50% del personal alguna vez ha leído el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, y el 26% nunca lo ha leído. Esto se debe a que no se le otorga al trabajador dicho Reglamento al ingresar, y si alguna vez se hace, el

trabajador ha demostrado poco interés en su lectura.

- En el cuadro No. 9, el 44% medianamente conoce los estatutos del Sindicato del ISSSTE, y el 40% nunca los ha leído, las razones son las mismas que el cuadro anterior.

- En el cuadro No. 10, muestra que el 77% del personal tiene más de 6 años en el ISSSTE. Esto demuestra arraigo de Enfermería en una institución que de alguna forma satisface sus requerimientos laborales.

- En el cuadro No. 11 el 67% del personal encuentran aceptable la comunicación de asuntos sindicales con otros miembros de su trabajo, y para el 26% es nula tal comunicación. Esto demuestra que Enfermería tiene interés por conocer los asuntos sindicales.

- En el cuadro No. 12, el 48% del personal tiene conocimiento de sus derechos y obligaciones y el 42% sí los conoce. Esto reafirma que el personal ha leído sobre sus derechos y conoce algunas obligaciones a pesar de la inexistencia de descripciones de puestos en las unidades.

- En el cuadro No. 13, el 76% del personal manifiesta que no saben que se hace con el dinero. Esto se debe a que no se da ningún informe de este tipo al personal de Enfermería.

- En el cuadro No. 14, el 53% del personal de Enfermería opina que son escasos los recursos humanos, en la Sección Sindi-

cal 38, y en sus Unidades Hospitalarias. Esto se debe al ausen-
tismo marcado de los representantes sindicales.

- En el cuadro No. 15, el 54% del personal opina que los recur-
sos materiales son escasos. Esto se debe a que por el terremoto
de Septiembre de 1985, ahora las secciones sindicales están
concentradas en un solo lugar, propiciando trastornos de espa-
cio físico y confort.

- En el cuadro No. 16, el 52% del personal considera que la co-
municación con su representante sindical es aceptable, y el 45%
que es nula. Esto se debe a que con relativa frecuencia existe
comunicación de los representantes con el personal.

- En el cuadro No. 17, el 62% del personal regularmente asiste
a las asambleas. Esto se debe a que se considera que son pérdi-
da de tiempo, "grilla", y discusiones, además que no se consi-
que nada.

- En el cuadro No. 18, el 89% del personal de Enfermería, con-
sidera que nunca ha desarrollado funciones sindicales. Esto es
un reflejo de la falta de comunicación que existe entre el Dele-
gado Sindical de la Unidad y los trabajadores, ya que no se les
informa oportunamente.

- En el cuadro No. 19 el 45% del personal nunca ha participado
en los consejos y congresos nacionales y seccionales enviando
ponencias. La principal causa está relacionada con la anterior

del cuadro No. 18.

- En el cuadro No. 20, el 49% del personal acude ocasionalmente a la sección sindical para la orientación y solución de sus problemas laborales que el 34% no acude porque el sindicato no les soluciona los problemas. La causa principal puede ser la negligencia del personal del Sindicato en la resolución de los trámites de los trabajadores.

- En el cuadro No. 21, el 48% del personal de Enfermería siempre participa en la elección de su representante sindical, y el 42% ocasionalmente participa. Esto da idea del nivel de participación positivo que tiene el personal de Enfermería.

- En el cuadro No. 22, el 93% del personal no ha participado como representante de la sección sindical de la Sección 38 del ISSSTE. Se considera que por falta de orientación y conocimiento al respecto.

- En el cuadro No. 23, el 52% del personal medianamente conoce los logros de la sección. Esto significa que existe interés del personal por saber que hace el Sindicato en beneficio de los trabajadores.

- En el cuadro No. 24, el 39% del personal está conforme con sus representantes sindicales y el 37% no los conoce bien. Se considera que el hecho de que exista una Enfermera en la Secretaría General les da al personal de Enfermería cierto nivel de -

confianza en cuanto a los asuntos laborales.

En el cuadro No. 25, el 43% del personal de Enfermería opina que raras veces apoya la Sección Sindical en los asuntos laborales que solicita. Esto da idea de la ineficiencia de algunos miembros del sindicato para agilizar los trámites.

- En el cuadro No. 26, el 37% del personal de Enfermería considera que el sindicato no promueve la recreación y actividades culturales, y deportivas. Esto se debe a la falta de informa - ción entre el delegado y los trabajadores.

- En el cuadro No. 27, el 52% del personal se queja de que los ascensos y promociones son manejados sin explicar y por preferencias, ocasionando conflictos.

- En el cuadro No. 28, el 47% del personal no ha recibido ninguna capacitación en su trabajo, que le permita mejorar su labor.

- En el cuadro No. 29, el 38% del personal considera que los premios, estímulos y recompensas operan adecuadamente, pero a veces se otorgan con injusticia. Esto se debe a la falta de información al personal sobre los sorteos que se realizan sobre estos beneficios.

- En el cuadro No. 30, el personal considera en un 43% que los servicios médicos que recibe tienen muchos aspectos que podrían mejorarse.

- En el cuadro No. 31, el 47% del personal de enfermería considera que no tienen servicio de comedor, y el 33% que el servicio es pésimo. Actualmente, el único hospital que no cuenta con ese servicio es el Gonzalo Castañeda que está siendo reparado.
- En el cuadro No. 32, el personal considera en un 47% que el salario que recibe es muy bajo, comparado con lo que hacen.
- En el cuadro No. 33, el personal considera que en los préstamos a corto y largo plazo, dan tan poco dinero que no ayudan a satisfacer las necesidades de los trabajadores.
- En el cuadro No. 34, el 42% del personal de enfermería considera que el Comité Seccional 38 no tiene interés genuino por los trabajadores.
- En el cuadro No. 35, se observa que de 90 personas encuestadas, 47 de ellas considera que el sindicato debería dar muchas otras prestaciones y beneficios. De estas personas 19 consideran que no hay prestación que valga la pena y solo 10 personas que dichas prestaciones son muy buenas dentro de sus posibilidades.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En este capítulo se presentarán tanto las conclusiones como las propuestas derivadas del análisis e interpretación de resultados.

5.1 CONCLUSIONES

- Se lograron los objetivos de la presente investigación al - identificar la participación sindical de enfermería en las tres Unidades Hospitalarias Drs: Gonzalo Castañeda, Fernando Quiróz, y Darío Fernández. Derivado de ello, se pudo analizar la organización sindical del ISSSTE, e identificar los beneficios laborales que ha obtenido enfermería en dicha organización.
- Se considera que Enfermería es una profesión cuyo personal - contrariamente con lo que se cree tiene un alto sentido de participación sindical, y que a través de sus luchas ha logrado mejoras salariales, retabulaciones de puestos, recategorizaciones, mejores condiciones laborales y de su nivel de vida.
- En nivel de participación sindical se advierte por su asistencia a reuniones sindicales, participación masiva en elecciones, conocimiento de estatutos, del Reglamento de Condiciones Generales del Trabajo, muestras de inconformidad vía sindical, manifestación de problemas laborales, denuncias y quejas de la ineficiencia sindical y exigencias del cumplimiento de sus derechos.

- Esta participación sindical se ve opacada sin embargo, por una serie de barreras de diversas índoles, que no son propias de Enfermería y que limitan que la fuerza sindical de este personal alcance niveles de peligrosidad política e institucional.

- Entre las barreras que han logrado impedir el desbordamiento de la fuerza sindical de Enfermería está la siguiente: la falta de conocimiento que este personal tiene de sus funciones, reglamentos, estatutos, manejo de recursos financieros, disposición de recursos materiales, deberes del sindicato, etc.

- Otra variable que limita la participación sindical de Enfermería es la falta de comunicación que se tiene para con este personal sobre asuntos sindicales que debe saber pero que no conviene a la estabilidad organizacional, ni a la Autoridad Institucional, que este personal sepa. Ejemplo de ello, es el conocimiento que se tiene de los recursos financieros derivados de las cuotas que aporta cada trabajador, la falta de información sobre los derechos y oportunidades laborales y el goce de los mismos. El hecho de que el personal de Enfermería desconozca de las prestaciones y derechos laborales, permite que solo algunas personas que sí las conocen, gocen de ellas.

- Una limitante más es la falta de capacitación para el trabajo que lleva aparejada inversamente el aumento de la ignorancia del personal. La capacitación del personal es responsabilidad compartida de las Autoridades Institucionales y del Sindi-

cato. El hecho de que no se capacite al personal de Enfermería produce dos fenómenos importantes: por una parte permite mejor control y manejo del personal y por la otra, aumenta sus niveles de improductividad y deficiencias. Se considera entonces, que la capacitación debe instrumentarse en forma inmediata para mejorar los niveles de productividad y servicios, así como también tratar de cambiar la pésima imagen que se tiene del trabajo que se desarrolla en el ISSSTE, en cuanto a servicios médicos se refiere

- En la medida en que al personal de Enfermería se les capacite, oriente, comunique se le otorguen mejores prestaciones, sueldos, categorías en las funciones que realizan, bases en los puestos que desempeñan, sus niveles de eficiencia se incrementarán, su "relativa apatía" sindical disminuirá, tendrá una voz enérgica en la defensa de sus derechos; adquirirá una fuerza política a nivel institucional capaz de iniciar grandes movimientos que les permitan ser escuchados en la lucha por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

- Parte importante en el destino laboral de Enfermería, lo tiene el propio personal, ya que se considera que siendo Enfermería la mayor fuerza laboral de cualquier unidad hospitalaria, el destino de las mejoras laborales debe propiciarse en el seno de Enfermería. Conviene entonces que Enfermería apoye a Enfermería en las elecciones, en congresos, en foros y asambleas, a fin de lograr que la Enfermera continúe en puestos de jerar-

quía sindical, no solamente a nivel del Comité Ejecutivo Seccional, sino también en el Comité Ejecutivo Nacional.

- El hecho de lograr 24 Enfermeras en una sección 38, dá idea de la participación activa que se ha logrado ya. Sin embargo, lo verdaderamente importante no ha sido llegar sino mantenerse en ese nivel. Enfermería no debe dejar que otros profesionales de la salud o personal de intendencia etc., maneje sus destinos, sus logros sindicales y los beneficios laborales que todavía espera alcanzar.

- La amplia participación y su fuerza sindical han quedado demostradas en este trabajo, toca entonces romper las barreras existentes para que esa participación sindical "adormecida" de algunos miembros del personal de Enfermería se torne vigorosa, y consolide ahora el futuro político sindical de la profesion.

5.2 PROPUESTAS

A continuación se presentan las propuestas que se sugieren a corto y largo plazo, y que intentan dar solución a la problemática analizada.

5.2.1 A corto plazo

En relación al personal de Enfermería

- Solicitar el incremento del número de prestaciones a corto plazo, mediano plazo, hipotecarios, y viviendas para que en

forma equitativa los trabajadores tengan acceso a estos beneficios.

- Gestionar insistentemente la basificación del personal de Enfermería con las autoridades pertinentes de las diversas Unidades hospitalarias.

- Gestionar que se considere al personal de Supervisión de Enfermería, actualmente de confianza, con las mismas prestaciones que el de base y con mejoras en el sueldo.

- Invitar y motivar al personal de enfermería para que participe en las comisiones electorales a fin de lograr que más Enfermeras lleguen a ocupar puestos de autoridad y responsabilidad sindical garantizando con esto, mayores beneficios laborales y prestaciones sociales.

- Invitar al personal de Enfermería para que participe más activamente en las Asambleas y Congresos Sindicales, a fin de lograr mejores conquistas para el propio gremio.

- Seguir estudiando los sueldos del personal de Enfermería en su conjunto, para obtener la homologación salarial con el IMSS para que todo el personal de Enfermería goce estos beneficios con prontitud.

- Calcular el personal de Enfermería de cada unidad hospitalaria, a fin de contar con la cantidad y calidad de personal de Enfermería necesario. Asimismo, lograr que se cubran las pla-

zas vacantes.

- Agilizar la compra de zapatos para el personal de Enfermería de las Unidades Hospitalarias del ISSSTE.

- Promover las actividades socioculturales para los tres turnos del personal de Enfermería, con invitaciones, descuentos, y promociones especiales, familiares, etc.

- Concientizar al personal de Enfermería para que en las próximas elecciones de representantes sindicales analicen las aptitudes de los candidatos a delegados y secretarios. Entre las aptitudes se proponen las siguientes: Que tenga interés en representar a los trabajadores, con preparación político-sindical, con estudios de Licenciatura y con madurez emocional.

- Hacer evidente al personal de Enfermería que los ascensos y promociones son otorgados con base en los méritos y al desempeño del trabajador.

- Hacer conciente al trabajador que el Sindicato le apoya a la solución de sus problemas y que el binomio trabajador-sindicato es la mejor vía para lograr tal solución.

En relación a la orientación y comunicación al personal de Enfermería.

- Dar a conocer en forma masiva toda la información de la que actualmente carece el trabajador. Ej. Reglamentos, Estatutos,

Contratos, Derechos, obligaciones, logros, balance financiero, recursos materiales, etc.

- Elaborar un manual de bienvenida para que el trabajador de nuevo ingreso cuente con un instrumento que le permita orientarlo en todo lo relacionado a su trabajo de Enfermería en el ISSSTE, y beneficios que puede obtener con el apoyo del sindicato.
- Dar a conocer al personal de Enfermería, el estado que guarden los recursos materiales con que cuenta el Sindicato para el servicio del personal de cada uno de los hospitales afiliados.
- Dar a conocer trimestralmente al personal de Enfermería del manejo de Recursos Financieros, explicando los porcentajes de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores del Estado y el porcentaje del Comité Ejecutivo Nacional, así como los gastos que por conceptos de servicios se egresen en el Comité Ejecutivo Seccional.
- Incrementar la comunicación entre el Delegado de las Unidades y los trabajadores.
- Colocar pizarrones de corcho para los trabajadores en los que se presente la información sobre los logros sindicales que se han obtenido, los movimientos escalafonarios, las notas buenas que se otorgan trimestralmente, juntas trimestrales, etc., para

que todos los turnos los conozcan.

- Colocar en cada unidad hospitalaria una caja de sugerencias y quejas al sindicato, a fin de conocer las opiniones del personal de Enfermería con prontitud.

- Crear un boletín informativo que permita difundir mensualmente en forma gratuita, las novedades del sindicato al personal de Enfermería de los tres turnos, los logros y los problemas solucionados.

En relación a la capacitación del personal de Enfermería

- Realizar un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación del personal de Enfermería y sus preferencias, a fin de impartir los cursos que se requieran.

- Iniciar la capacitación masiva al personal de Enfermería con un programa de Educación Continua, sobre asuntos que compete a su quehacer, a fin de contar con personal de enfermería preparado para que desempeñe sus funciones eficientemente.

- Promover e incrementar las becas para los cursos Post-básicos de Enfermería, tanto para los turnos de mañana, como de tarde y noche, con especial énfasis a quienes cumplan los requisitos de la Comisión Mixta de becas.

- Iniciar los "encuentros profesionales" del personal de Enfermería a través de Seminarios, cursillos, conferencias y propi-

ciar el acercamiento del personal de las diferentes unidades hospitalarias del ISSSTE.

En relación con el Comité Ejecutivo de la Sección 38

- Impartir cursos de adiestramiento y capacitación sobre las cuestiones sindicales a todos los delegados de nuevo ingreso a fin de que conozcan el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, la Ley del ISSSTE, la Ley Federal del Trabajo, los Estatutos del Sindicato del ISSSTE y sus funciones.

- Enfatizar en los miembros del Sindicato Seccional 38, el sentido de responsabilidad y servicio para que los asuntos que -tramiten los trabajadores se realicen con eficiencia y prontitud.

- Reforzar la supervisión de los miembros de la Sección Sindical 38, en las Unidades Hospitalarias para conocer los problemas que les aquejan a los trabajadores y buscar las vías de solución.

- Exigir el cumplimiento de las horas de trabajo con presencia física y permanencia en la Sección Sindical a fin de solucionar los problemas de los trabajadores cuando éstos acudan a la Sección 38.

- Elaborar anualmente un plan de trabajo sindical con especificación de metas mínimas e informar cada 6 meses los logros al-

canzados y problemas encontrados.

- Otorgar las licencias sindciales con base en el número de tra**ba**jadores con que cuenta la Sección Sindical a fin de contar - con la presencia física de los miembros del Comité Seccional y prestar los servicios que soliciten los trabajadores.
- Asistir a las juntas que se programen en las Unidades hospitalarias, entre el personal y el sindicato, asegurando que se transmita la información a los diferentes turnos de trabajo.
- Incrementar la comunicación entre el Delegado Seccional y los Delegados de las Unidades. Asegurarse de que exista esta comunicación entre el Delegado de las Unidades y los trabajadores.
- Incrementar los trámites de "notas buenas" para que al perso**nal** acreedor a ellas se les otorgue a la brevedad posible.

5.2.2 A largo plazo

- Promover la creación de una sub-comisión mixta de becas inter**nas** en cada hospital y que conformada por un trabajador, el de**legado** seccional y la coordinadora de Enseñanza, propongan can**di**datos de Enfermería a estudiar cursos de diversos tipos.
- Apoyar que la jubilación de la mujer se logre a los 25 años de labores en el ISSSTE.
- Iniciar la producción editorial sobre asuntos sindicales y laborales de Enfermería a fin de diseminar el conocimiento de

este campo y acrecentar en el personal de Enfermería una mayor politización.

- Proponer la creación de otros centros deportivos en las zonas Norte y Sur, Oriente y Poniente, para que el personal de Enfermería tenga mejor acceso a ellos, después de cumplir con sus labores en las unidades hospitalarias donde laboren.

6. ANEXOS Y APENDICES

Anexo 1: Aspectos sindicales de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del - - Artículo 123 Apartado B.

Anexo 2: Aspectos importantes de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del - Estado.

Anexo 3: Los miembros del Sindicato del ISSSTE: Derechos y - Obligaciones.

Apéndice 1: Formato del Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería y auxiliares, a los Hospitales Dres. Darío Fernández, Fernando Quiróz y Gonzalo Castañeda.

Apéndice 2: Organizaciones Sindicales Nacionales y Partidos - Políticos.

A N E X O 1

ASPECTOS SINDICALES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL -
SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL

De la Organización Colectiva de los trabajadores y de las Condi
ciones Generales de Trabajo

Capítulo I

Artículo 67. Los sindicatos son las asociaciones de trabajado
res que laboran en una misma dependencia, constituidas para el
estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Artículo 68. En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En
caso de que concurren varios grupos de trabajadores que preten
dan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitra
je otorgará el reconocimiento al mayoritario.

Artículo 69. Todos los trabajadores tienen derecho a formar -
parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten
y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él ,
salvo que fueran expulsados.

Artículo 70. Los trabajadores de confianza no podrán formar
parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicaliza -
dos desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso to
das sus obligaciones y derechos sindicales.

Artículo 71. Para que se constituya un sindicato, se requiere

que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

Artículo 72. Los sindicatos registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II. Los estatutos del sindicato;

III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y

IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical - dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad,

Artículo 73. El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación podrá

hacerse por persona interesada y el Tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.

Artículo 74. Los trabajadores que por su cuenta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta ley concede. La expulsión sólo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o con convenciones nacionales y previa defensa del acusado. La expulsión deberá ser comprendida en la orden del día.

Artículo 75. Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.

Artículo 76. El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.

Artículo 77. Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta Ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- II. Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurrieren en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los Estatutos.

III. Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del Sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y

IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

Artículo 78. Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado única central reconocida por el Estado.

Artículo 79. Queda prohibido a los sindicatos:

I. Hacer propaganda de carácter religioso.

II. Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro.

III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.

IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y

V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

Artículo 80. La directiva del sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común.

Artículo 81. Los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

Artículo 82. Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y
- II. Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 71.

Artículo 83. En los casos de violación a lo dispuesto en el artículo 79, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda.

Artículo 84. La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado se regirá por sus estatutos y, en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos que señala esta ley.

En ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación.

Artículo 85. Todos los conflictos que surjan entre la Federación y los sindicatos o sólo entre estos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 86. Las remuneraciones que se paguen a los directivos y empleados de los sindicatos y, en general, los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán a cargo de su presupuesto, cubierto en todo caso por los miembros del sindicato de que se trate.

Capítulo II

Artículo 87. Las Condiciones Generales del Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

Artículo 88. Las condiciones generales de trabajo establecerán

I. La intensidad y calidad del trabajo

II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales

III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos.

V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas, y

VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Artículo 89. Los sindicatos que objetaren sustancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

Artículo 90. Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Fe-

deral de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 91. Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Capítulo III

Artículo 92. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

Artículo 93. Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus de mandas.

Artículo 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional.

Artículo 95. La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

Artículo 96. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 97. Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador: si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Artículo 98. En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan: en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Capítulo IV

Artículo 99. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la Dependencia afectada.

Artículo 100. Antes de suspender las labores los trabajadores

deberán presentar al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelva en el término de diez días, a partir de la notificación.

Artículo 101. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Artículo 102. Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Artículo 103. Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el tribunal declarará que no existe el estado de huelga: fijará a los trabajadores un plazo de 24 hrs. para que reanuden sus labores, apercibiénd-

dolos de que si no lo hacen, quedaràn cesados sin responsabilidad para el estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

Artículo 104. Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

Artículo 105. Si el tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedaràn cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

Artículo 106. La huelga será declarada ilegal y delictuosa - cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional.

Artículo 107. En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que necesiten.

Artículo 108. La huelga terminará;

- I. Por aveniencia entre las partes en conflicto.
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.
- III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y
- IV. Por laudo de la persona o tribunal que, ha solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

Artículo 109. Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las Instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

A N E X O 2

ASPECTOS IMPORTANTES DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y --
SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República; y se aplicará :
I. A los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y otros;

ARTICULO 2. La seguridad social de los trabajadores comprende:

- I. El régimen obligatorio; y
- II. El régimen voluntario.

ARTICULO 3. Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

- I. Medicina preventiva;
- II. Seguro de enfermedades y maternidad;
- III. Servicio de rehabilitación física y mental;
- IV. Seguro de riesgos del trabajo;
- V. Seguro de jubilación;
- VI. Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- VII. Seguro de invalidez;

- VIII. Seguro por causa de muerte;
- IX. Seguro de cesantía en edad avanzada;
- X. Indemnización global;
- XI. Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- XII. Servicios de integración a jubilados y pensionados;
- XIII. Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto;
- XIV. Préstamos hipotecarios para la adquisición en propiedad de terrenos y/o casas, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;
- XV. Préstamos a mediano plazo;
- XVI. Préstamos a corto plazo;
- XVII. Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidos público y familiares derechohabientes;
- XVIII. Servicios turísticos;
- XIX. Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación; Y
- XX. Servicios funerarios.

ARTICULO 4. La administración de los seguros, prestaciones y servicios a que se refiere el artículo anterior, estará a cargo del organismo público descentralizado denominado Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y domicilio en la Ciudad de México.

ARTICULO 9. Para que los beneficiarios puedan percibir las prestaciones que les corresponden, deberán cumplir los requisitos que esta Ley y los que los reglamentos establezcan.

CAPITULO I

SUELDOS, CUOTAS Y APORTACIONES

ARTICULO 15. El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación de que más adelante se habla, excluyéndose cualquiera otra prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo

ARTICULO 17. Los trabajadores que desempeñen dos o más empleos en las dependencias o entidades a que se refiere el artículo 1 de esta Ley, cubrirán sus cuotas sobre la totalidad de los sueldos básicos que correspondan, mismos que se tomarán en cuenta para fijar las pensiones y demás prestaciones a cargo del Instituto.

CAPITULO II

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

ARTICULO 23. En caso de enfermedad, el trabajador y el pensionista tendrán derecho a las prestaciones en dinero y especie siguientes:

I. Atención médica de diagnóstico, odontológica, quirúrgica, -

hospitalaria, farmacèutica y de rehabilitaciòn que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el palzo màxi mo de 52 semanas para la misma enfermedad. El reglamento de - servicios mèdicos determinarà què se entiende por este ùltimo concepto.

CAPITULO IV

SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO

ARTICULO 34. Para los efectos de esta Ley seràn reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que es- tòn expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo -- del trabajo.

Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesiòn orgànica o perturbaciòn funcional, inmediata o posterior, o la muerte pro ducida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, - así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse di- rectamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su traba- jo o viceversa.

Asimismo, se consideràn riesgos del trabajo las enfermedades - señaladas por las leyes del trabajo.

ARTICULO 37. No se consideran riesgos del trabajo:

- I. Si el accidente ocurre encontràndose el trabajador en esta- do de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontràndose el trabajador bajo la

acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del jefe inmediato presentándole la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona; y

IV. Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado el trabajador u originados por algún delito cometido por éste.

CAPITULO V

SEGURO DE JUBILACION, DE RETIRO POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS, INVALIDEZ, MUERTE Y CESANTIA EN EDAD AVANZADA E INDEMNIZACION GLOBAL.

ARTICULO 48. El derecho a las pensiones de cualquier naturaleza nace cuando el trabajador o sus familiares derechohabientes se encuentren en los supuestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señala.

PENSION POR JUBILACION

ARTICULO 60. Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.

PENSION POR INVALIDEZ

ARTICULO 67. La pensión por invalidéz se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuído con sus cuotas al Instituto cuando menos durante 15 años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir del día siguiente al de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicará la tabla contenida en el artículo 63, en relación con el artículo 64.

PENSION POR CAUSA DE MUERTE

ARTICULO 73. La muerte del trabajador por causas ajenas al -- servicio, cualquiera que sea su edad, y siempre que hubiere cotizado al Instituto por más de quince años, o bien acaecida -- cuando haya cumplido sesenta o más años de edad y mínimo de -- diez años de cotización, así como la de un pensionado por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en -- edad avanzada o invalidez, dará origen a las pensiones de viudez, concubinato, organdad o ascendencia en su caso, según lo prevenido por esta Ley.

PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA

ARTICULO 82. La pensión por cesantía en edad avanzada se otorgará al trabajador que se separe voluntariamente del servicio

o que quede privado de trabajo remunerado, después de los sesenta años de edad y haya cotizado por un mínimo de diez años al Instituto.

DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y CULTURALES

ARTICULO 137. El Instituto atenderá de acuerdo con esta Ley, a las necesidades básicas del trabajador y su familia a través de la prestación de servicios que contribuyan al apoyo asistencial, a la protección del poder adquisitivo de sus salarios, - con orientación hacia patrones racionales y sanos de consumo.

ARTICULO 138. Para los efectos del artículo anterior el Instituto proporcionará a precios módicos los servicios sociales siguientes:

- I. Venta de productos básicos y de consumo para el hogar;
- II. De alimentación económica en el trabajo;
- III. Centros turísticos;
- IV. Servicios funerarios; y
- V. Los demás que acuerde la Junta Directiva.

PRESTACIONES CULTURALES

ARTICULO 140. El Instituto proporcionará servicios culturales, mediante programas culturales, recreativos y deportivos, - que tiendan a cuidar y fortalecer la salud mental e integración familiar y social del trabajador, y su desarrollo futuro, contando con la cooperación y el apoyo de los trabajadores.

A N E X O 3

LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DEL ISSSTE : DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 7. Son miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado los siguientes:

I. Los trabajadores a que se refiere el Artículo 1o. de estos Estatutos

II. Los trabajadores que hayan sido separados del servicio y - tengan juicio pendiente ante las autoridades competentes hasta que se dicte la resolución definitiva.

III. Los trabajadores miembros de la organización que hayan sido promovidos a un puesto de confianza, por el tiempo que duren el mismo.

IV. Los trabajadores miembros de la organización que obtengan licencias para desempeñar cargos de elección popular o puestos de representación sindical.

V. Los trabajadores de nuevo ingreso en plazas de base de última categoría, serán miembros activos del Sindicato por el solo hecho y desde el momento de iniciar la prestación de servicios en el Instituto.

Artículo 8. Los miembros del Sindicato se clasifican en acti---

vos y en receso.

Son miembros activos de la Organización, los comprendidos en el artículo 7o. a excepción de los señalados en su fracción III, que se consideran como miembros en receso hasta que regresen a su puesto de base. Estos trabajadores no podrán participar en procesos electorales, ni ocupar cargos de representación sindical, sino hasta pasados dos años de estar ocupando su plaza de base.

También son miembros del Sindicato, en receso, los suspendidos en sus derechos sindicales como consecuencia de una medida disciplinaria, por el tiempo que dure la suspensión.

Artículo 9. Son derechos de los miembros del Sindicato:

I. Participar con voz y voto en todas las asambleas de su centro de trabajo que se efectúen en los términos de estos Estatutos. En los actos electorales sólo tendrán derecho a voz y voto, cuando tengan más de seis meses de antigüedad continuada en el ISSSTE y tres meses, por lo menos, de pertenecer a su Sección.

II. Ser electos para los puestos de representación sindical en los términos de estos Estatutos.

III. Disfrutar de todas las prestaciones sociales, económicas y culturales que para sus miembros tenga conquistada la Organización.

zación.

IV. Ser defendidos por el Sindicato en todos los problemas que tengan en relación con su trabajo.

V. Ser informados oportuna y periódicamente de los asuntos del del Sindicato a través de sus órganos de gobierno sindical.

VI. Ser informados del manejo de fondos de su Delegación, de la Sección Sindical a la que pertenezcan y del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato.

VII. Obtener licencia como miembros activos del Sindicato cuando sean designados para ocupar puestos de confianza.

VIII. Solicitar del Comité Ejecutivo Seccional a que pertenezcan, que convoque a asambleas delegacionales extraordinarias en los términos de los presentes Estatutos.

IX. Obtener del Comité Ejecutivo Nacional, por conducto del Comité Ejecutivo Seccional, correspondiente, la credencial que los acredite como miembros del Sindicato.

Artículo 10. Son obligaciones de los miembros del Sindicato.

I. Cumplir fielmente los Estatutos.

II. Asistir a las asambleas y a todos los actos de carácter sindical que sean convocados por sus directivos.

III. Acatar las resoluciones emanadas de los órganos de gobierno sindical.

IV. Cumplir satisfactoriamente las comisiones que les hayan -- conferido los òrganos de gobierno sindical.:

V. Estar al corriente en el pago de las cuotas sindicales, or dinarias y extraordinarias.

VI. Comunicar con toda oportunidad al Delegado Sindical cual-- quier deficiencia o dificultad que observe o que tenga en el - trabajo.

VII. Auxiliar con sus opiniones y su colaboraciòn toda lucha de los trabajadores por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

VIII. Instruirse sobre sus obligaciones y derechos sindicales y el contenido de los actos cívicos.

IX. Emitir su voto en los actos electorales de la Delegaciòn Sindical a que pertenezcan.

X. Tratar todos los asuntos sindicales y conflictos laborales por conducto del Organo Sindical que jeràrquicamente le corres ponda.

XI. Abstenerse de aceptar procedimiento alguno iniciado en su contra por la Autoridad del ISSSTE, sin la intervenciòn de sus representantes sindicales.

XII. Comunicar oportunamente a su delegado sindical su domici- lio o cambio del mismo

XIII. Abstenerse de efectuar, ni participar en actos lesivos a los intereses de la Organización, o de sus miembros.

XIV. Luchar por la conservación y mejoramiento de las conquistas obtenidas, de acuerdo con los lineamientos de los Organos - del Gobierno Sindical.

XV. Comunicar a su Delegado Sindical, las plazas que deban ser boletinadas por movimientos escalafonarios.

XVI. Asistir oportunamente a las citas que les hagan los representantes sindicales relacionadas con asuntos de la Organización.

XVII. El incumplimiento de las obligaciones a que se refieren las fracciones que anteceden, dará lugar a que se apliquen las sanciones contenidas en el Artículo 159 de los presentes Estatutos.

A los trabajadores que habiendo sido electos Delegados a los congresos sean Seccionales o Nacionales y no se presenten sin causa debidamente justificada a dichos eventos, se les impondrá como sanción suspensión de uno a tres años en sus derechos sindicales contenidos en las fracciones I y II del artículo 9 de los Estatutos. Esta suspensión deberá surtir efecto a partir de la fecha en que se haya cometido la falta que se sanciona.

APENDICE No. 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERIA Y OBSTETRICIA
CURSO ESPECIAL TRANSITORIO DE LICENCIATURA
EN ENFERMERIA Y OBSTETRICIA

Cuestionario No. _____

Fecha _____

DATOS PARA SER LLENADOS POR EL ENTREVISTADOR

1a. Revisiòn _____

2a. Revisiòn _____

3a. Revisiòn _____

FECHA EN QUE SE ELABORO EL CUESTIONARIO

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
PARA LOS TRABAJADORES DE ESTADO

SECCION SINDICAL 38

OBJETIVO DE LA INVESTIGACION: Analizar cual es el nivel de participación sindical del personal profesional de Enfermería de la Sección 38, en tres unidades hospitalarias del I.S.S.S.T.E. en el D. F.

OBJETIVO DEL CUESTIONARIO: Contar con un instrumento que permita recolectar los datos necesarios que serán procesados con el objeto de obtener información sobre el nivel de participación sindical del personal de Enfermería, de la sección 38 del - - I.S.S.S.T.E.

JUSTIFICACION DEL CUESTIONARIO: El presente cuestionario se justifica ampliamente en virtud de que con la existencia del mismo se podrán recolectar los datos. Estos datos codificados, facilitarán la elaboración de las tablas matrices que permitirán la comprobación y/o disprobación de hipótesis, así como el análisis y la interpretación de la información.

NOTA IMPORTANTE: Todos los datos aquí recabados son de carácter confidencial y su manejo será exclusivamente para los fines de la investigación persigue.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente la pregunta y marque con una X la opción que crea conveniente. Recuerde que sólo podrá escoger una opción, ya que una doble respuesta anula toda la pregunta. Es de carácter anónimo.

Gracias por sus respuestas.

DATOS GENERALES:

Hospital donde labora _____ Dr. Gonzalo Castañeda
 _____ Dr. Darío Fernández
 _____ Dr. Fernando Quiròz

Su categoría _____ Enfermera General
 _____ Enfermera Especialista
 _____ Auxiliar de Enfermería
 _____ Puesto de Confianza

Puesto _____ De base _____ Interino

Turno en que labora _____ Matutino
 _____ Vespertino
 _____ Nocturno

PREGUNTAS

De la Organización Sindical del ISSSTE

1. Conoces los niveles de la organización Sindical, Seccional y Nacional?.

- Conozco a la Secretaría General Seccional
- Conozco a la Secretaría General Seccional y a los -
otrosemiembros del Comité
- Conozco a la Secretaría General Seccional y a los -
otros miembros del Comité, así como también al Secret
tario General Nacional.

2. Conoces las funciones que realiza el Sindicato y la Sección Sindical a la que perteneces?

- Los conozco en su totalidad
- Tengo alguna noción de lo que hacen
- Nunca sé que hace el sindicato

3. Has leído el reglamento de Condiciones Generales de Trabajo?

- Sí
- Alguna vez
- Nunca

4. Conoces que son los Estatutos del Sindicato del ISSSTE?

- Sí los conozco
- Medianamente los conozco
- Nunca los he leído

5. Cuál es tu antigüedad en el ISSSTE?

- Menos de 2 años
- Entre 2 y 5 años
- Más de 6 años

6. Como es la comunicaci3n con otros miembros de tu trabajo sobre asuntos sindicales?

- Continua y cotidiana
 Aceptable
 Nula

7. Conoces tus obligaciones y derechos sindicales como trabajador del ISSSTE?

- Si los conozco
 Tengo alguna idea de ellos
 Definitivamente no los conozco

8. Cuenta el sindicato con recursos financieros disponibles?

- No se que hacen con el dinero
 Si cuenta, y los usa para gastos de las diferentes secciones
 Si cuenta, y los utiliza para gastos del Sindicato Nacional, Seccional y Federaci3n.

9. Cuenta el Sindicato Seccional con suficientes recursos humanos para la atenci3n y soluci3n a los problemas de los trabajadores?

- Si cuenta con Recursos Humanos
 Son escasos los Recursos Humanos
 Nunca lo atienden a uno.

10. Cuenta el Sindicato Seccional con suficientes recursos materiales para la atenci3n y soluci3n a los problemas de los trabajadores?

- Si cuenta con recursos materiales
 Son escasos los recursos materiales
 No hay ni sillas para sentarse.

De la participación sindical de Enfermería

1. Cómo es la comunicación con tu representante sindical?

- Continua y cotidiana
 Aceptable
 Nula

2. Asiste a las Asambleas que convoca tu sección sindical?

- Siempre
 Regularmente. Porqué? _____

 No me interesan. Porque? _____

3. Ha desarrollado funciones sindicales en su Sección Sindical?

- Sí
 Algunas veces
 Nunca

4. Ha participado en los Consejos, o Congresos Nacional o Seccionales, enviando ponencias, o trabajos para presentarse?

- Sí
 Alguna vez
 No. No sirve de nada. Porqué? _____

5. Acude a su sección sindical para orientación y solución a los problemas laborales?

- Sí, siempre
 Ocasionalmente
 Nunca, porque no hacen nada.

6. Ha sido usted representante sindical de su sección o ha teni
do alguna participación sindical?

_____ Sí Que puesto? _____
_____ No

7. Participa en las elecciones de su representante sindical?

_____ Siempre
_____ Ocasionalmente
_____ Nunca. Porqué? _____

8. Ha tenido conocimiento de los últimos logros de su sección
sindical?

_____ Sí
_____ Medianamente
_____ No me interesa. Porqué? _____

9. Está inconforme con sus representantes a nivel Seccional y
Nacional?

_____ Estoy conforme
_____ No los conozco
_____ Estoy muy inconforme. Porqué? _____

10. Ha tenido apoyo sindical cuando lo ha requerido a su Sec-
ción?

_____ Siempre lo he tenido
_____ Raras veces me apoyan
_____ Nunca he tenido el apoyo. (aunque los he solicitado)

De los Beneficios Laborales

Dada la importancia que tiene para la Secretaría General de la Sección 38 del ISSSTE, conocer el grado en que el personal de Enfermería está recibiendo algunos beneficios laborales, se han estructurado estas preguntas que deseamos de la respuesta que consideres más acertada según sea el caso.

1. Considera usted que la recreación y actividades culturales y deportivas

_____ No las promueve el sindicato
 _____ Son tan malas que no vale la pena ir
 _____ Me agradan mucho
 _____ Me agradan, pero no voy. Porque? _____

2. Considera usted que los ascensos y promociones:

_____ Son manejados con justicia
 _____ Se conceden siempre por amistad
 _____ Operan adecuadamente, pero a veces permiten injusticias
 _____ La mayor parte de las veces se hacen sin explicar y por preferencias.

3. Considera que se le ha capacitado para su trabajo?

_____ No he recibido ninguna capacitación
 _____ He solicitado la capacitación pero no me la han dado
 _____ La capacitación ha sido buena, pero incompleta.
 _____ Me han adiestrado muy bien en todo lo que necesito

4. Considera usted que los premios, estímulos y recompensas

- Son otorgados con justicia
- Se conceden por preferencias
- Operan adecuadamente, pero a veces se otorgan con in justicia.
- No se otorgan

5. Considera usted que los servicios médicos que recibe en su clínica de adscripción, son:

- Muy buenos
- Hay muchos aspectos que podrían mejorarse
- Cuáles? _____
- _____
- Son malos, pero lo atienden a uno al fin
- Muy malos servicios con la atención pésima.

6. Considera usted que el servicio de comedor y cafetería es:

- Es muy bueno
- Es bueno pero en calidad insuficiente
- Aquí no hay
- Es pésimo

7. Considera usted que su sueldo es

- Muy malo
- Muy bajo comparado con todo lo que tengo que hacer en el trabajo
- Bajo, pero he tenido incrementos salariales
- No me quejo

8. Considera usted que los préstamos a corto y largo plazo e hipotecarios son:

- Imposibles de obtener mediante el sindicato

APENDICE No. 2

ORGANIZACIONES SINDICALES

S I G L A S	ORGANIZACION SINDICAL
S M E	Sindicato Mexicano de Electricistas
C R O M	Confederación Regional Obrera Mexicana
F C P M	Federación Comunista del Proletariado Mexicano
C G T	Confederación General del Trabajo
C S U M	Confederación Sindical Unitaria de México
F S D F	Federación Sindical del Distrito Federal
C G O C M	Confederación General de Obreros y Campesinos de México
S T F R M	Sindicato de Trabajadores Ferrocarrilleros de la República Mexicana
S N T M M S R M	Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana
S T P R M	Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana
C T M	Confederación de Trabajadores de México
F T D F	Federación de Trabajadores del Distrito Federal
F S T S E	Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado
B A O C M	Bloque de Asociaciones Obreras y Campesinas de México

C O N	Consejo Obrero Nacional
C P M	Confederación Proletaria Nacional
B D P	Bloque de Defensa Proletaria
C O C M	Confederación de Obreros y Campesinos de Mé <u>xico</u>
S N T E	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Edu <u>cación</u>
C N T	Confederación Nacional de Trabajadores
C U T	Confederación Unica de Trabajadores
A O C M	Alianza de obreros y Campesinos de Mé <u>xico</u>
U G O C M	Unión General de Obreros y Campesinos de Mé <u>xico</u>
S T R M	Sindicato de Telefonistas de la República Me <u>xicana</u>
C R O C	Confederación Revolucionaria de obreros y Campesinos
B U C	Bloque de Unidad Obrera
F A T	Frente Auténtico del Trabajo
C T	Congreso del Trabajo
C O R	Confederación Obrera Revolucionaria
U O I	Unidad Obrera Independiente
S U T E R M	Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
F S T U	Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios
S T U N A M	Sindicato de Trabajadores de la UNAM
M S R	Movimiento Sindical Revolucionario
S U T I N	Sindicato Unico de Trabajadores de la Indus <u>tr</u>

tria Nuclear

SIGLAS

PARTIDOS POLITICOS

P C M

Partido Comunista Mexicano

P N R

Partido Nacional Revolucionario

P R M

Partido de la Revolución Mexicana

P R I

Partido Revolucionario Institucional

7. GLOSARIO DE TERMINOS

A

ANALISIS DE PUESTOS: Descripción de la forma en que un puesto difiere de otro en términos de exigencias, actividades y destrezas requeridas.

ARTICULO 123 - APARTADO B: El artículo 123 no sólo es norma nacional de derechos del trabajo y de la previsión y seguridad sociales, sino estatuto universal para la protección y reivindicación de los trabajadores de todos los países del mundo, especialmente para los subdesarrollados. En el apartado B están contenidos los derechos sociales para la burocracia de México.

AUTORIDAD: Es la representación del máximo nivel de jerarquía en la estructura orgánica. Lleva aparejado el mando y reviste a la persona de poder, omnipotencia y prepotencia.

B

BUROCRACIA: Se concibe como la estructura que hace posible la maximización de los niveles de productividad como una forma de organizar colectivamente el esfuerzo humano. La burocracia es observada por Weber como un tipo especial de organización, identificable en sus rasgos fundamentales en la configuración estructural y funcional del ejército, los partidos políticos, la iglesia, los sindicatos o las grandes empresas privadas.

BUROCRACIA SINDICAL: Son organizaciones de carácter permanente

que reproducen en su propia estructuración y funcionamiento la división social del trabajo. Existen en un momento dado en la sociedad y cuentan con una representación igualmente permanente y un aparato funcional.

C

CAPACITACION: Es la instrucción teórica y práctica que se da al trabajador sobre aspectos relacionados con su trabajo, a fin de que pueda desempeñar eficientemente sus labores.

COMUNICACION: Es la transmisión de información y comprensión mediante símbolos comunes.

CONFLICTO FUNCIONAL INTERGRUPAL: Es una confrontación entre grupos que aumenta y beneficia el logro de las metas organizacionales.

CONFLICTO INTRAPERSONAL: Es el conflicto interno al cual se enfrenta una persona por ejemplo, cuando experimenta frustración ansiedad y tensión.

CONTRATO: Pacto entre dos o más personas y se utiliza un documento que lo acredita.

CONSEJO NACIONAL: Son los que se celebran a la mitad de cada periodo sindical con objeto de recibir el Informe del Comité Ejecutivo Nacional, Cuerpos Directivos para funciones específicas del Comité Nacional de vigilancia y Comisiones Naciona -

les, sobre las actividades desarrolladas y para recoger las - opiniones e iniciativa de los integrantes del Consejo sobre la forma de resolver los problemas que afecten a los trabajadores y al Sindicato, incluyendo ponencias relativas a reformas de - estatutos, las que de aprobarse, deberán someterse a la consi- deración del próximo Congreso Nacional.

CONGRESOS NACIONALES: Es la autoridad máxima del Sindicato. Se integrará con delegados electos en Congresos Seccionales Extra ordinarios. Se presenta un delegado por cada 100 trabajadores sindicalizados o fracción mayor de 50.

CONGRESOS SECCIONALES: Son los que se celebran en las Seccio - nes Sindicales de carácter Ordinarios o Extraordinarios. Estos se integrarán con delegados que se elijan en cada una de las Delegaciones Sindicales de la Sección de que se trate.

D

DECISIONES: Son los mecanismos organizacionales por medio de los cuales se intenta lograr un estado deseado. Asimismo, son la respuesta de la organización a los problemas.

DELEGACION: Proceso mediante el cual se otorga autoridad y res ponsabilidad a otra persona para que desarrolle una tarea.

DELEGADO SINDICAL: Son los representantes directos de los tra- bajadores ante las autoridades administrativas de su área de - trabajo y ante su Comité Ejecutivo Seccional, de acuerdo con

las facultades y obligaciones señaladas en estos estatutos.

DOMINAR: Es sinónimo de mandar y oprimir. Sobresalir, sujetar, comprimir. Ocupar posición más elevada.

DOMINACION: Es la acción de dominar. Señorío, imperio, posición elevada desde la cual se domina una plaza, primer orden de la jerarquía.

E

EMPRESA: Es una unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer un mercado.

ESCALAFON: Es el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

ESTADO: Es el Cuerpo Político de una Nación, así mismo, orden jerarquía y condición social.

ESTRUCTURA: Son los patrones establecidos de interacción y coordinación de la tecnología y los recursos humanos de una organización.

F

FEDERACION: Agrupación profesional federal. Ejemplo de ella es la FSTSE que significa la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

H

HUELGA: Es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y técnicas que esta ley establece.

I

IDEOLOGIA: Conjunto de ideas propias de un partido, escuela o autor.

INDIVIDUO: Persona considerada aisladamente respecto de su colectividad. Así mismo, cualquier ser animado con relación a su especie.

I.M.S.S.: Instituto Mexicano del Seguro Social.

I.S.S.S.T.E.: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

J

JUBILACION: Terminación de labores del trabajador en virtud de su edad o por tiempo de servicio y a la que la empresa debe continuar pagando un porcentaje de su sueldo de por vida.

JORNADA: Duración del trabajo diario.

JUSTICIA: virtud que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece. Derecho, razón, equidad. Lo que debe hacerse según derecho o razón.

L

LEGITIMO: Sinónimo de equitativo, genuino, auténtico.

LIDER: Jefe de un partido, causa. El que va al frente.

M

MONOPOLIO: Posesión exclusiva de una industria o comercio en relación con los demás productos o servicios de otras empresas.

N

NEGOCIACION: Es el juego de fuerzas y astucias entre Sindicato y Autoridad para conseguir que los trabajadores obtengan los - mayores beneficios posibles, en tanto que la Autoridad busca erogar, las menores cantidades posibles y conservar el máximo control de todos los trabajadores de la empresa.

O

ORGANIZACION: Es la estructuración técnica de las relaciones, funciones, actividades que se desempeñen buscando lograr objetivos organizacionales.

P

PLENOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL: Los Plenos del Comité Ejecutivo Nacional se integrarán con todas las Secretarías del mismo, los Presidentes de los Organos Nacionales de vigilancia y los Presidentes de los Cuerpos Directivos para Funciones Específicas. Sólo los Secretarios tendrán derecho a voz y voto,

los demás directivos sindicales solamente tendrán derecho a voz.

PRESTACIONES: Son beneficios marginales que la empresa da al -
trabajador como complemento de su bienestar social y económico.
Servicio personal obligatorio exigido por la Ley para la utilidad común. La prestación social es la cantidad pagada por un organismo de seguridad social a sus asegurados, con motivo de accidente de trabajo, enfermedad, invalidez, familia numerosa u otras circunstancias.

PRODUCTIVIDAD: Incremento simultáneo de la producción y del rendimiento debido a la modernización del material y a la mejora de los métodos de trabajo.

R

RECLUTAMIENTO: Es la acción de atraer a posibles candidatos para convertirlos en empleados, a fin de que desarrollen sus potencialidades para fines comunes y sociales.

REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO: Es el instrumento jurídico que fija, con precisión y claridad, los derechos y obligaciones de los trabajadores. Este documento además de ser el reflejo fiel de la actividad y fuerza sindical, constituye también y en gran parte, un compromiso y una responsabilidad para el trabajador, la empresa y el sindicato.

S

SALARIO: Es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

SINDICALISTA: Adjetivo relativo al sindicalismo. Partidario del sindicalismo.

SINDICATO: Asociación para la defensa de intereses económicos comunes.

SOLIDARIDAD: Adhesión a la causa de otros, con intereses y responsabilidades comunes.

SUELDO: Retribución fija para pagar al trabajador por sus servicios. Se conoce también como salario.

T

TRABAJADOR DE CONFIANZA: Son los que se enumeran en el artículo 50. de la Ley.

TRABAJADOR DE BASE: Son los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles.

TRABAJO: Es la actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y, por ello, realizada con sujeción a normas de eficiencia.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALVA, Víctor. Historia del movimiento obrero en América Latina. Ed. Libreros Mexicanos Unidos. México, 1964. 300 pp.

ARIAS G., Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas. México, 1978. 525 pp.

BASURTO, Jorge. La clase obrera en la historia de México. Ed. Siglo XXI. México, 1983. 325 pp.

CAMACHO, Manuel. La clase obrera en la historia de México. Colección El futuro inmediato No. 15. Instituto de Investigaciones Sociales. Ed. Siglo XXI. México, 1985. 167 pp.

CAMPOS B. Rodolfo Mario. Informe de los beneficios sindicales logrados durante 1986. Comunicación oficial de Octubre. México 1986. 6 pp.

CAMPOS B. Rodolfo Mario. Dotación de créditos. Comunicación oficial de Octubre. México, 1986. 2 pp.

CATHARINO, Martins. Tratado elemental del derecho sindical. Sao Paulo, 1977. p. 164.

DWIGHT, Waldo. La materia de la burocracia. Administración Pública. Ed. Trillas. México, 1982. 530 pp.

FELIPE LEAL, Juan. Apuntes sobre la burocracia en las agrupaciones sindicales. Cuadernos políticos No. 23. Enero-Marzo. México, 1986. 113 pp.

FLIPOO B. Edwin. Principios de administración de personal. Ed. Mc Graw Hill. México, 1978. 500 pp.

FOLCH, Gallart. El sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico. Buenos Aires, 1957. p. 15

GOODE, William y Paul Hatt. Método de Investigación Social. Ed. Trillas. México, 1971. 469 pp.

HOLGUIN Q., Fernando. Estadística descriptiva. Ed. UNAM. México, 1974. 412 pp.

KERLINGER, Fred. Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología. Ed. Interamericana. México, 1975. 773 pp.

LOBATO, Jacinto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Ed. Librerías Teocalli. México, 1984. 210 pp.

MONTEFORTE T., Mario. Los trabajadores y las prestaciones sociales. Ed. UNAM. México, 1982. 170 pp.

OLEA, Alonso. Síntesis del derecho del trabajo. México, 1965. p. 92 y 93

OSZLAK, Oscar. Notas críticas para una teoría de la burocracia estatal. En Cuadernos del Centro de Estudios de Estado y Sociedad. Buenos Aires, 1977. p. 5

PADUA, Jorge. Paquete estadístico para ciencias sociales. Cuadernos de CES. No. 12 Ed. Colegio de México. México, 1975. 103 pp.

POULANTZAS, Nicos. Poder político y clases sociales en el estado capitalista. Ed. Siglo XXI. México, 1969. 450 pp.

REYES P., Agustín. Administración de personal. Relaciones Humanas. Ed. Limusa. México, 1977. 235 pp.

REYES P., Agustín. Administración de personal. Sueldos y salarios. Ed. Limusa. México, 1977. 235 pp.

ROSAS S., Raúl. El papel del Estado en la seguridad social y en la salud de la clase obrera. En capitalismo y Enfermedad. Ed. Folios. México, 1982. 271 pp.

RUPRECHT S. Alfredo. Derecho colectivo de trabajo. Ed. UNAM. México, 1980. 188 pp.

I.M.S.S. Profesiogramas. Contrato Colectivo de Trabajo 1979 - 1981. Ed. IMSS. México, 1981. 489 pp.

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Nueva Ley del ISSSTE. Ed. Libros Económicos, S. A. México, 1984. 120 pp.

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo 1984-1987. Documento impreso. Ed. Sindicato Nal. del ISSSTE. México, 1986. 96 pp.

I.S.S.S.T.E. Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE. En documentos básicos. Comité Ejecutivo Nacional

1984-1987. Ed. ISSSTE. Mèxico, 1984. 106 pp.

I.S.S.S.T.E. Derechos de los trabajadores. Capitulo VII. Reglamento de condiciones generales de trabajo. 1984-1987. Ed. ISSSTE Mèxico, 1984. 12 pp.

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Paquete de autoenseñanza. Depto. de Enfermería. Coordinación de Enfermería del ISSSTE. Mèxico, 1983. 125 pp.

INSTITUTO DE CAPACITACION POLITICA. Participación política de la mujer en Mèxico, Serie Antologías, Compilación de la AMFER. Ed. ICAP. Mèxico, 1984. 261 pp.

S.SA. Descripción de puestos de nivel aplicativo. Manual de puestos de enfermería. Ed. S. SA. Mèxico, 1979. 79 pp.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ISSSTE. Declaración de principios. Comité Ejecutivo Nacional 1984-1987. En Documentos Básicos. Mèxico, 1984. 106 pp.

TIRADO, La Hoz. Derecho colectivo del trabajo. Lima, 1972. - p. 148.

TRUEBA U., Alberto y Jorge Trueba. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Porrúa, S.A. Mèxico, 1986. 601 pp.

----- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Sección

tercera. Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Porrúa, S. A. México, 1986. pp. 81-157.

TRUEBA U. Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, 1977. 812 pp.

WALDO, Dwight. Administración pública. Ed. Trillas. México , 1982. 530 pp.