

22
209



UNIVERSIDAD LA SALLE

**ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
INCORPORADA A LA U. N. A. M.**

**INTRODUCCION DEL SINDICALISMO EN COMPAÑIAS
DE SEGUROS**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A
MARTHA ROSA RUEDA GONZALEZ**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
EL SINDICALISMO EN MEXICO Y ORIGENES DEL SINDICALISMO EN COMPANIAS DE SEGUROS.	1
1.1 <i>Origenes del Sindicalismo en México</i>	1
1.2 <i>Origenes del Sindicalismo en Compañías de Seguros</i>	24
CAPITULO II	
MODELOS DE RELACIONES LABORALES	27
2.1 <i>Modelo de No Sindicato</i>	29
2.2 <i>Modelo de Dirección fuerte que controla al Sindicato</i>	31
2.3 <i>Modelo de Sindicato fuerte con objetivos opuestos</i>	32
2.4 <i>Modelo de Sindicato fuerte con objetivos afines</i>	33
CAPITULO III	
ANALISIS DE LA SITUACION DE LAS COMPANIAS DE SEGUROS Y APLICACION DE UN MODELO DE RELACIONES LABORALES.	34
3.1 <i>Antecedentes</i>	34
3.2 <i>Situación de las Compañías de Seguros</i>	39
3.3 <i>Situación del Sector Sindical</i>	42
3.4 <i>Hechos relevantes desde la fundación del Sindicato en las Compañías de Seguros.</i>	44
CAPITULO IV	
NEGOCIACION DE CONTRATO COLECTIVO	57
4.1 <i>Definición</i>	57
4.2 <i>Integración de los Comites de Revisión</i>	60
4.3 <i>Inicio de la Negociación</i>	63
4.4 <i>La decisión más crítica de la Negociación</i>	65

CAPITULO V

INVESTIGACION DE CAMPO	70
(Caso práctico)	
5.1 Antecedentes	70
5.2 Justificación	70
5.3 Objetivos Generales	70
5.4 Marco Teórico	71
5.5 Diseño de la Investigación	71
5.6 Cuestionario	76
5.7 Obtención e Interpretación de los Datos	78
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	86
GLOSARIO	—
BIBLIOGRAFIA	—

INTRODUCCION

El motivo por el cual he desarrollado esta investigación, fue analizar la importancia que tiene en toda Empresa la Dirección de las Relaciones Laborales, y en forma especial en las Empresas Aseguradoras.

Con motivo de la Nacionalización de la Banca y la Sindicalización de la misma, surge en las Compañías de Seguros el sindicato en el segundo semestre de 1982, a través de la Central Obrera C.T.M. (Confederación de Trabajadores de México) y del Sindicato Unico de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares Similares y Conexos de la República Mexicana.

Las empresas en México han visto afectadas sus relaciones laborales por la existencia de Sindicatos que no siempre son afines a los intereses y objetivos de las mismas.

La Investigación comienza con los antecedentes históricos de las Relaciones Laborales.

Su desarrollo en México se fundamenta en las sociedades mutualistas, la primera de ellas la Sociedad de Artesanos fundada en 1850 en Guadalajara, cuyo propósito era ayudar al trabajador en los casos de enfermedad y desempleo, facilitándole crédito.

Por otra parte, en 1872 surge la Organización Obrera de carácter nacional, el gran círculo de obreros en México, creado por el griego Platino Rhodakanaty.

Este movimiento se ajustó a las normas de la Ley y no participó en política; razón - por la cual fue dominado por políticos hasta desintegrarlo.

Los primeros sindicatos en su aceptación moderna aparecen entre los años 1880 y - 1905.

Actualmente el sindicalismo oficial se encuentra representado por el Congreso del Trabajo (C.T.) integrado por la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), - misma que surge en 1936 con Vicente Lombardo Toledano como Secretario General; Fidel Velázquez y Fernando Amilpa como miembros del Comité Ejecutivo.

A partir de 1946 y hasta la fecha la dirige Fidel Velázquez.

Una vez analizados los antecedentes históricos, la investigación, en su segundo capítulo, se enfoca al Diagnóstico de las Relaciones Laborales, mismo que se hará a través de los 4 modelos básicos que describe Enrique Muller de la Lama en su libro titulado Dirección de Relaciones Laborales, y en donde se identifica por una parte el tipo de objetivos que tienen tanto el Sindicato como la Empresa, y si éstos son afines, opuestos o paralelos y por la otra se identifican las líneas de relación que existen - entre todas las partes, entendiendo con esto, la Empresa, el Sindicato y la base trabajadora.

En el tercer capítulo me refiero al análisis de la situación de manera específica en las compañías de seguros; en donde se describe entre otros puntos, los hechos rele-

vantes que han ocurrido desde la fundación del sindicato en esta industria.

- Las revisiones de salario que han habido y la tónica que cada una ha tenido.
- Las revisiones integrales o contractuales, qué es una adición al C.C.T. y cuándo se presentaron.
- La importancia que tiene el que los jefes tomen conciencia de lo que es el sindicato. Una realidad con la que tenemos que aprender a vivir.

La negociación del Contrato Colectivo de Trabajo es el tema del capítulo cuarto, en donde de manera muy general se expresa lo que es una negociación de C.C.T., qué es lo que integra, cómo debe llevarse a cabo y qué significa.

La negociación del Contrato Colectivo de Trabajo es el proceso en el cual Empresa y Sindicato intercambian ideas con el propósito de satisfacer necesidades y llegar a un acuerdo que tienda a mejorar las condiciones de trabajo.

Por último la investigación concluye con el trabajo de campo, en donde a través del análisis de varias compañías de seguros se definirá la situación que actualmente guardan con relación al Sindicato.

De tal manera que, se establece un modelo de Relación Laboral real y un modelo - ideal hacia donde deberán enfocar todos sus esfuerzos los responsables de la función de Relaciones Laborales.

En la actualidad el directivo empresarial debe analizar todo lo concerniente a la relación laboral desde un punto de vista más profundo.

La realidad es un "Sindicato" que se está preparando y que día con día busca ganar terreno.

El momento actual, nos exige una mayor participación y nos presenta un gran reto; El Fortalecimiento de un clima laboral apropiado para co-existir y no destruir, para sumar y no dividir.

CAPITULO I
EL SINDICALISMO EN MEXICO Y ORIGENES DEL SINDICALISMO

EN COMPANIAS DE SEGUROS

El sindicalismo nace como respuesta a tres consecuencias del capitalismo liberal - del siglo XIX:

- *Consideración del trabajo como mercancía.*
- *Explotación del trabajador.*
- *Despersonalización del trabajador.*

SINDICATO. *(Según Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo). Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa - de sus respectivos intereses. (1)*

Así bien, los líderes sindicales deben preocuparse por la defensa de los trabajadores, y el trabajador debe buscar con el Sindicato "Derecho de Oportunidades" no así comunismo de los medios de producción.

1.1 Orígenes del Sindicalismo en México

El movimiento obrero en México tiene sus orígenes entre los años 1850 y 1860 cuando surgen las Asociaciones Mutualistas.

La integración de dichas asociaciones consistía en formar un fondo económico.

(1) Alberto Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo de 1970.
Jorge Trueba Urbina, Edit. Parrúa, Año 1985, P.C. 173.

común para otorgar créditos de tipo personal o profesional en caso de enfermedad o desempleo.

Estas asociaciones en su mayoría estaban formadas por artesanos y trabajadores independientes como son los sastres, carpinteros, etc.

La primera que aparece es la Asociación de Artesanos fundada en 1850 en Guadalajara.

Muy pronto las Asociaciones se volvieron inoperantes al no poder resolver las necesidades inmediatas de los trabajadores; por lo que dan lugar a la creación del Cooperativismo. A través de las Cooperativas de consumo se pretendía reducir el poder de las tiendas de raya, pero no se contemplaba el hecho de cambiar las condiciones de Trabajo, por lo que su resultado no fue el esperado.

Es en la década de 1860 y 1870 que surgen en nuestro país organizaciones bajo la influencia europea del griego Plotino Rhodakanaty; en donde se reclamaban el aumento de salarios, disminución de la jornada de trabajo, educación, indemnización, etc., motivo por el cual establece en 1872 el Gran Círculo de Obreros de México; organización de carácter mundial cuyos miembros no podían pertenecer a partidos políticos, pero tal actitud conciliadora los llevó a que fueran totalmente dominados por políticos; desapareciendo así en 1890.

Los primeros Sindicatos surgen en México entre los años 1880 y 1905 en virtud de -

las grandes concentraciones de operarios ocasionadas por la política porfirista de industrialización y de apertura a los capitales extranjeros.

En este período los avances del sindicalismo fueron prácticamente nulos, ya que tenían en muchas ocasiones la represión gubernamental. Pero a pesar de todo se llevaron a cabo huelgas de trabajadores independientes del ramo textil y ferroviario, exigiendo aumento de salarios, reducción de las fatigantes jornadas de trabajo, buen trato, derecho de ascensos y la participación de un 75% de trabajadores mexicanos, ya que preponderaba el excesivo favoritismo hacia los trabajadores extranjeros.

(Es aquí cuando surge la frase "México para los mexicanos") (2)

En aquellos tiempos eran apoyados los intereses patronales, por lo que dichas huelgas se controlaban inclusive con la ayuda del ejército.

Durante la decadencia del régimen de Don Porfirio Díaz (1906-1907), se desarrollaron en México sucesos sangrientos como:

En Cananea, un centro minero en Sonora, propiedad de la familia Greene, los trabajadores nacionales se declararon en huelga por los mismos motivos que los del ramo textil y ferroviario. Al ver ésto el gobierno ordenó el ataque militar, tanto nacional como de soldados estadounidenses.

Las fábricas textiles de Tlaxcala, Veracruz y Puebla fueron cerradas al ser rechazada dicha petición, ocasionando el paro en toda la industria textil del país. Conside—

(2) Enrique Muller, Dirección de Relaciones Laborales.
Edit. Trillas, Año 1983, P.C. 180

rando todo ésto, el Presidente Díaz se comprometió a tomar en cuenta las peticiones, llevando a cabo reformas para la clase obrera pero sólo si se terminaba con todos los movimientos huelguísticos en lo futuro.

En general se aceptó la proposición del primer mandatario, pero los trabajadores de Orizaba se negaron a aceptarlo; por lo que el 7 de enero se sublevaron los trabajadores de Río Blanco (Veracruz). Fue éste uno de los acontecimientos más violentos y sangrientos del movimiento obrero. Hubo enfrentamientos entre tropas y trabajadores, las bajas fueron considerables como consecuencia de tal batalla.

El movimiento obrero mexicano siempre estuvo influenciado por europeos con ideas socialistas, comunistas y anarcosindicalistas (alejadas de todo principio de autoridad) que se concentraban principalmente en Veracruz, por ser ésta la puerta al mundo exterior.

Es hasta 1912 en que se funda la Casa del Obrero Mundial, antes llamado Grupo — Luz, que aparece realmente el movimiento obrero sindical en México; con una ideología enemiga de toda autoridad y gobierno; inclusive organizó y llevó a cabo la manifestación obrera del 10. de mayo de 1913, un año después de la que organizó el Partido Socialista.

En mayo de 1914, Victoriano Huerta mandó cerrar la Casa del Obrero Mundial pero el 15 de agosto del mismo año fue reinaugurada en el convento de santa Brigida, por —

Antonio Villarreal, Gobernador de Nuevo León.

A raíz del Plan de Guadalupe lanzado por Venustiano Carranza contra Victoriano — Huerta, la Casa del Obrero Mundial modifica su ideología y posición. Se transforma en un sindicalismo reformista, abandona la lucha contra la burguesía y colabora — abiertamente con ella.

La situación del país en esos momentos era difícil, debido a la lucha por el poder en — tre el caudillo del Sur Emiliano Zapata y Venustiano Carranza.

La Casa del Obrero Mundial decidió apoyar al jefe constitucionalista con motivo de — la conducta y actitud fanática de los zapatistas por la Virgen de Guadalupe, tem— plos e iglesias. De tal manera que como apoyo hacia Venustiano Carranza, la Casa — del Obrero contribuyó con los Batallones Rojos, que eran milicias obreras y más que — soldados sirvieron como propaganda del gobierno.

En agosto de 1915 triunfaron las fuerzas constitucionalistas; por lo que en agradeci— miento a la Casa, Venustiano Carranza les obsequió la Casa de los Azulejos.

Pero no todo era paz y tranquilidad, ya que surgieron grandes problemas; inflación, — depreciación del papel moneda, deterioro económico en general hasta llegar a la — huelga en contra de los ferrocarriles de Veracruz; pero se decretó la militarización — de los mismos, para posteriormente ordenar la desintegración de la Casa del Obrero

Mundial el 2 de agosto de 1916.

El movimiento obrero siempre tuvo ideas anticristianas.

Como consecuencia de la desaparición de la Casa del Obrero Mundial los líderes laborales deciden fundar otra central.

Convocan un congreso obrero para formar una organización nacional el 1o. de mayo de 1918 en Saltillo, Coahuila, en donde se funda la CROM (Conferación Regional — Obrero Mexicana); cuyo lema era "Salud y Revolución" frase que refleja la tendencia fuera de control del anarquismo.

Destiga la política de la organización pero acepta la actividad política de sus individuos si éste no tiene relación con el organismo sindical.

Con la fundación de la CROM se llegó al reformismo total en el movimiento obrero de México.

Luis Morones que era el secretario general de la central obrera buscó el apoyo de los caudillos sonorenses Adolfo de la Huerta, Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles.

Adolfo de la Huerta permanece en el poder durante 6 meses y a él debe el sindicalismo la fuerza que le dió al movimiento obrero; fuerza que aún no disminuye.

Alvaro Obregón dió todo su apoyo a la CROM, pero estableció un convenio con Moro

nes (El Pacto de Agosto) en el que se otorgaría ayuda y cooperación al candidato — presidencial en su campaña política, siempre y cuando el Departamento de Trabajo se transformara en una Secretaría de Estado que se identificara con las necesidades en general de la clase trabajadora. Una vez formado el pacto, Obregón fortalece su gobierno con todo el apoyo obrero. Sin embargo Morones tenía fuertes opositores ta como los líderes anarcosindicalistas y algunos comunistas; grupo que en 1921 fundara la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), todavía existente y que representó un fuerte enemigo de la C.R.O.M. Su lucha siempre fue una batalla ideológica.

La C.R.O.M. era un sindicalismo reformista, así como un colaboracionismo político. La C.G.T., por otra parte, era de ideas anarcosindicalistas y acciones apóliticas.

De la misma manera que los cromistas apoyaron a Obregón, respaldaron totalmente al candidato Plutarco Elías Calles, mientras que la C.G.T. apoyó la candidatura de Adolfo de la Huerta formando así el Partido Mayoritario Rojo.

Definitivamente la participación bélica que hubo por parte del movimiento obrero — en esta época fue mucho más fuerte que el realizado en 1915 con los Batallones Rojos, razón por la cual se les debe gran parte del triunfo de Obregón y Calles.

Muestra de la Belicosidad fue el asesinato del Senador Field Jurado en protesta de — la muerte de Felipe Carrillo Puerto.

Plutarco Elías Calles llegó a ser el Presidente obrerista más importante, de tal for-

ma que a partir de 1924 y hasta 1928 los dos hombres con mayor poder político fueron el Presidente Calles y el Líder cromista Luis Morones quienes firmaron un convenio días antes de la toma de posesión, en el que se comprometían ambas partes a proporcionar ayuda, a mantener comunicación sobre todos los asuntos concernientes al movimiento obrero.

La central, con el apoyo del Presidente Calles, poco a poco fue adquiriendo una fuerza impresionante.

Los cromistas tenían toda la influencia Europea antirreligiosa, por lo que para ellos no había más enemigos que los católicos y los comunistas, Ideas que eran afines al Presidente Calles. La hostilidad que hubo por parte de la Central hacia los sindicatos Católicos se convirtió en cruda violencia bombardeando edificios religiosos.

El suceso más importante contra el catolicismo fue el intentar sustituir a la iglesia católica por una "Iglesia Católica Mexicana" con todo el poder político cromista.

Estando así las cosas Alvaro Obregón es asesinado y se acusa a Morones de haberlo planeado, aunque el asesino haya sido José de León Toral; que como consecuencia de ello provocaría la acelerada decadencia de la hasta entonces invencible central obrera.

Durante la presidencia de Portes Gil, Ortiz Rubio y Abelardo Rodríguez disminuyó

en gran parte el movimiento huelguístico.

Emilio Portes Gil repudiaba a la C.R.O.M. y a su líder sindical del que dijo debía salir del escenario del proletariado de México.

Es Ortíz Rubio quien expide la Ley Federal del Trabajo, misma que se formula durante el régimen de Portes Gil. (3)

Por otra parte, durante el gobierno de Abelardo Rodríguez se instituyeron los salarios mínimos.

Sube al poder el general Cárdenas y todo vuelve a tomar el matiz de antes, ya que el movimiento obrero resurge debido al gran apoyo presidencial; asimismo el país era sacudido con un sin número de huelgas.

De tal manera, nuevamente gobierno y sindicatos luchaban por una sola clase.

Con todos estos acontecimientos surge la necesidad de crear una central que sustituyera a la C.R.O.M. pero que tuviera mayor poder y que dominara totalmente lo concerniente al campo laboral.

Así bien, en junio de 1933 se reúnen en México, D.F., una serie de organizaciones obreras independientes de la C.R.O.M. y de la C.G.T. para firmar un pacto de unifi-

(3) Ibidem Enrique Muller P.C. 199

cación. Tal reunión explicaba la carencia de unidad obrera por falta de ideología y conciencia de clase, así como por las ambiciones de algunos de sus representantes. Motivo por el cual se constituye la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.)

La formación de la C.G.O.C.M. dirigida por Vicente Lombardo Toledano, no representó un cambio en la conciencia del movimiento obrero; ya que en realidad fue un organismo de lucha contra el Callismo a favor de Cárdenas y no de los obreros revolucionarios (4)

El 20 de febrero de 1936 se disolvió la Conferencia General de Obreros y Campesinos de México para fundar la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) — misma que quedó integrada de la siguiente manera: (5)

MIGUEL VELASCO

SECRETARIO DE EDUCACION

FIDEL VELAZQUEZ

SECRETARIO DE ORGANIZACION
Y PROPAGANDA

VICENTE LOMBARDO TOLEDANO

SECRETARIO GENERAL DEL CO-
MITE EJECUTIVO.

La C.T.M. desde sus inicios hizo alarde de una posición anticomunista, pero cómo — podía ser posible esta actitud contando entre sus principales directivos gentes de — ideas totalmente comunistas. De hecho su lema, si se analiza lleva esa tendencia: "Por una sociedad sin clases".

(4) Severo Iglesias, *Sindicalismo y Socialismo en México*,
Edit. Grijalvo - Segunda Edición P.C. 71

(5) Idem, P.C. 73

En un principio dentro de la C.T.M. dominó la tendencia comunista de Lombardo Toledano apoyado por el Presidente Cárdenas en contra de las empresas extranjeras y la iniciativa privada nacional, para fortalecer su imagen populista y establecer las bases de un estado fuerte y un presidencialismo poderoso.

Durante el régimen de Lázaro Cárdenas surge la expropiación de los ferrocarriles, estableciendo para su manejo el Departamento Autónomo de Ferrocarriles, pero la indisciplina, irresponsabilidad, vicios y deficiencias del sistema continuaba igual, de tal forma que la Convención General de los Ferrocarriles, la C.T.M. y el Partido Comunista solicitaron al gobierno la entrega de los ferrocarriles; así mediante un decreto se creó la Administración Obrera de los Ferrocarriles. Se hizo la entrega de las empresas ferroviarias a los obreros, pero las demandas obreras, así como la irresponsabilidad no se terminaron.

Dentro de la C.T.M. se encontraban ya afiliados entre otros:

- *Confederación Nacional Obrera y Campesina de México*
- *Cámara Nacional del Trabajo.*
- *Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros.*
- *Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana.*
- *Sindicato Mexicano de Electricistas.*
- *Alianza de Obreros y empleados de las Compañías de Tranvías.*

Se dice que la Expropiación Petrolera fue obra tanto del Presidente Cárdenas como -

de la Confederación de Trabajadores de México (6)

Las demandas contenidas en el Contrato Colectivo de trabajo eran demasiado fuertes, de tal manera que era prácticamente imposible que se pudieran dar. Por lo que una vez negado el amparo para las Compañías, el Presidente Cárdenas dictó el Decreto de Expropiación de los bienes de las empresas petroleras.

En 1938 abandona la C.T.M. el radical comunismo al integrarse el nuevo al partido de la Revolución Mexicana, tomando una actitud de incorporación al incipiente sistema político mexicano.

La tendencia que ha seguido desde entonces la C.T.M. es la de "Reivindicación Económica" es decir, la de mantener a un mismo nivel los salarios con el aumento de los precios y simultáneamente obtener prebendas sociales a través de la presión al Estado.

Los sindicatos: Ferrocarriles, de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos y el Mexicano de Electricistas, se separaron de la C.T.M. debido a que la central no los apoyó en el inicio de una huelga. Por lo que a fines del régimen de Cárdenas se separaron totalmente.

Es el Presidente Avila Camacho quien comienza a aplicar los principios de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931.

(6) Enrique Muller. Dirección de Relaciones Laborales. Edit. Trillas
1a. Edic. 1983 P.C. 204-205

Durante un conflicto entre Avila Camacho y Almazán por el poder, Fidel Velázquez desplaza a Lombardo Toledano como Secretario General, buscando el fortalecimiento de la "Burocracia Sindical".

Fidel Velázquez crea una estructura rígida de control sindical a través de Federaciones, Confederaciones y Sindicatos de la industria.

Teniendo en consideración que:

Sindicato. Es una agrupación de trabajadores.

Federación. Agrupación de sindicatos, equiparable a los Sindicatos de Industria.

Confederación. Agrupación de las Federaciones y/o Sindicatos de Industria.

Es importante hacer mención de la fuerza que tiene Fidel Velázquez dirigiendo y presidiendo a la C.T.M. desde 1946. Engloba un 40% de los trabajadores distribuidos en toda la República.

Intercambia beneficios con el Estado en términos de apoyo y de estabilidad, por — privilegios a la C.T.M. en términos de concesiones laborales y poder político.

La ideología de Fidel Velázquez no es definida, sino que es totalmente acorde a la "ideología oficial" de una supuesta economía mixta o en otras palabras a un capitalismo populista, la cual no ofrece resistencia al cambio y a la adaptación.

Es el Presidente Rufz Cortines quien a principios de los años 50's funda la C.R.O.C. (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos), afiliada al PRI, con el propósito de reunir en otra central a aquellos sindicatos que no pertenecían a la C.T.M. para así crear un equilibrio de poder entre las dos.

Pero en 1953 la C.T.M. crea el Bloque de Unidad Obrera como consecuencia de la fundación de la C.R.O.C. El Bloque estaba integrado por:

Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.)

Confederación General de Trabajadores (C.G.T.)

Confederación Regional Obrero Mexicana (C.R.O.M.)

*Federación de Sindicatos de Trabajadores
al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.)*

Federación de Trabajadores del Distrito Federal (F.T.D.F.)

Sindicatos Ferrocarrileros

Sindicatos Telefonistas

Sindicatos Mineros

Sindicatos Petroleros

Sindicatos de Actores y Textiles

Es decir, que el Bloque se conformaba por los Sindicatos y Confederaciones más importantes con excepción de la C.R.O.M.

CUADRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES

ORGANIZACION	SIGLAS	No. DE SINDICATOS.
CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.	C.T.M.	1059
CONFEDERACION REVOLUCIONARIA - DE OBREROS Y CAMPESINOS.	C.R.O.C.	370
CONFEDERACION REGIONAL OBRERO MEXICANA	C.R.O.M.	234
CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES.	C.G.T.	74
CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE TRABAJADORES.		46
AUTONOMAS		717

POBLACIONES SINDICALIZADA CON RESPECTO A LA ECONOMICAMENTE ACTIVA (MILLARES)

AÑO	POBLACION EC. ACTIVA	POBLACION SINDICALIZADA	% SOBRE LA ACTIVA
1930	5,352	294	5.5
1940	6,055	878	14.5
1950	8,272	817	9.9
1960	11,332	1,298	11.5

Durante la época de López Mateos en 1958 es cuando surge una nueva "ELITE" sindical formada por sindicatos como los telefonistas, petroleros, electricistas, etc., - que tienen como peculiaridad una posición ideológica radical, pero que no sobrepasan el límite de la reivindicación y buscan así un acercamiento con el gobierno fuera de las centrales tradicionales.

La fuerza de estos sindicatos radica en que representan ramas claves para el desarrollo de nuestro país y ésto les ha traído ciertas concesiones, sueldos más altos, e - incluso posiciones políticas destacadas para sus líderes.

Es en 1966 cuando se hace el intento más reciente por unificar a la clase trabajadora en un solo organismo, fundándose como consecuencia el Congreso del Trabajo, - que es una agrupación de centrales obreras de tendencia igualitaria al Sistema - - - (P.R.I.).

Y es hoy en día el principal frente del movimiento organizado que determina el papel que juega el movimiento obrero en la política general del país.

El Congreso del Trabajo representa a todas las centrales confederaciones y sindicatos en pacto con el gobierno, por existir una alianza con el movimiento obrero organizado.

Lograr que una central integre a todos los sindicatos del país para equilibrar en la boral las demandas de los trabajadores y en lo político manipular a los trabajadores para realizar actividades bajo un supuesto democrático; ha sido la ambición de los - políticos de todos los tiempos.

Es por ésto que en 1966 se fusiona el Bloque de Unidad Obrera formado por C.T.M. con la Central Nacional de Trabajadores; formando así el Congreso del Trabajo, organismo que ha limitado su existencia a conciliar posiciones de los trabajadores.

La ideología política del Congreso del Trabajo toma un matiz un tanto marxista a - pesar de que supone una ideología oficial. Nos preguntaremos porque esta contradicción tan tajante. Con base en dos declaraciones hechas por Faustino Alva Zavala, - presidente del Congreso del Trabajo confirmaremos lo anterior; "En México no habrá desestabilización política porque además el pilar más fuerte con que cuenta el - gobierno es el movimiento organizado del país, el cual está plenamente convencido - de los esfuerzos que lleva a cabo el Estado para sacar al país de la crisis económica en que se encuentra".

Cuarenta y cinco días después de esta publicación en el Heraldo de México, (14 de - abril de 1981) sale otra publicación en el mismo diario y dice lo siguiente:

"Lucha de clases será lo que nos lleve a lograr la transformación de la sociedad para que México sea un país en el que impere la justicia social. Y en esta lucha - que quede bien claro- jamás cederemos ni arriaremos banderas".

(Publicado por el Heraldo de México el 1o. de junio de 1981).

Por lo tanto, el Congreso del Trabajo ha buscado la participación política dentro del sistema, así como la politización del trabajador.

Los puntos que integran al Congreso del Trabajo son:

- *Desarrollo de la seguridad social.*
- *Verticalismo económico.*
- *Participación política dentro del sistema.*
- *Protección de la clase obrera a través de Leyes.*
- *Politización del trabajador. (8)*

*Una vez expuesto lo que es el Congreso del Trabajo y lo que Integra, cabe hacer -
mención de que existen otros movimientos sindicales que quedan totalmente fuera
del Congreso por tener una ideología diferente. Tales movimientos son:*

- *Movimiento Sindical Revolucionario (M.S.R.)*
- *Frente Auténtico del Trabajo. (F.A.T.)*
- *Unidad Obrera Independiente (U.O.I.)*
- *Frente Sindical Independiente (F.S.I.)*

mismos que a continuación describo brevemente.

En 1978 surge el Movimiento Sindical Revolucionario (M.S.R.)

*Más que una organización es un programa político de reorganización para los traba-
jadores de México.*

*El programa propiamente dicho se condensa en lo que se conoce como: "Declaración
de Guadalajara" por haber sido propuesto en una Asamblea, efectuada el 5 de abril -
de 1975 en esa ciudad por la tendencia democrática del S.U.T.E.R.M. (Sindicato Unj*

co de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana).

Esta constituido fundamentalmente por las ideas que a continuación se describen:

- *La necesidad de democratización del movimiento obrero ahogado por el charrismo sindical (no entendimiento del por qué se piden las cosas sino inercia y dejarse llevar).*
- *La conveniencia de rectificar el rumbo de la revolución mexicana a sus cauces originales refrenados en el período histórico del General Lázaro Cárdenas.*
- *Lo prioritario de otorgar mayores atribuciones al Estado surgido de la revolución, como principal gestor de la economía ante la inexistencia histórica de la burguesía nacional para enfrentarse al capital extranjero.*
- *La lucha contra la corrupción en la Comisión Federal de Electricidad ligada al charrismo.*
- *La organización de una alianza popular revolucionaria nacionalista como garantía de nuestra independencia política económica.*
- *La urgencia que reclama el país de una renovación de sus estructuras sindicales, agrarias, políticas, económicas y culturales.*

Lo esencial radica en lograr una mayor participación de los trabajadores en el manejo de sus propios asuntos, a nivel sindical y en el sector estatal de la economía vía la organización de sindicatos nacionales de industria, por rama de actividad y mediante la intervención y fiscalización obrera en dicho sector, cuya ampliación se demanda como condición previa.

El movimiento Sindical Revolucionario estuvo dirigido por Rafael Galván hasta su muerte, en la actualidad no tiene dirigente alguno.

Este movimiento tiene su centro de acción en el Instituto de Estudios Obreros --- "Rafael Galván, A.C." creado en 1980. Dicho instituto tiene como función principal el impartir cursos a los sindicatos que lo soliciten, así como proporcionar asesoría en el plano sindical.

Es en 1960 cuando se crea el primer organismo sindicalista con una ideología democrata cristiano (F.A.T.) FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO, movimiento que se adhiere a la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristiano (C.L.A.S.C.).

Se caracteriza por tener la firme idea de adquirir una base de apoyo para formar Sindicatos de Industrias Independientes, contrarios a la estructura vertical de los sindicatos.

El F.A.T. condensa en tres puntos su programa central:

- 1.- Pugnar por la construcción de un sindicalismo verdaderamente libre, revolucionario, democrático, solidario y unitario.*
- 2.- Luchar por el establecimiento de una unidad solidaria de la clase trabajadora en México y Latinoamérica.*
- 3.- El establecimiento de un nuevo orden social en que la clase trabajadora tenien*

do como título el trabajo, tenga acceso a las fuentes de la cultura, el poder y la riqueza.

El lema que caracteriza a este movimiento es:

JUSTICIA Y DEMOCRACIA SINDICAL

La Unidad Obrera Independiente (U.O.I.) formada en 1972, actualmente se encuentra dirigida por el Licenciado Juan Ortega Arenas.

Este movimiento totalmente independiente muestra en sus objetivos y en sus lemas una ideología marxistas:

"LA EMANCIPACION DE LOS TRABAJADORES ES OBRA DE LOS TRABAJADORES MISMOS".

- *Independencia con relación a los capitalistas y al Estado.*
- *Libertad de asociación; Eliminación del registro sindical por ser un medio de control político.*
- *Anulación de las cuotas obligatorias impuestas a los obreros.*
- *Eliminación de la Cláusula de Exclusión. (De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:)*
"En el Contrato Colectivo de Trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato - contratante. Esta cláusula y cualquiera otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que formen parte -

del sindicato y que ya presten sus servicios en la Empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que - renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

- *Derecho de huelga irrestricta, eliminación de formalidades.*
- *Supresión del registro oficial de directivas sindicales.*
- *Respeto a las decisiones mayoritarias de las asambleas.*
- *Libertad de afiliación política.*
- *Eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- *Integración de tribunales unitarios con jueces profesionales electos por los trabajadores.*
- *Semana de 40 horas.*
- *Supresión del tiempo extraordinario.*
- *Escala móvil de salarios; Salarios profesionales y por especialidad.*
- *Eliminación de destajos.*
- *Administración del IMSS e INFONAVIT por comisiones obreras de profesionistas.*
- *Seguro contra el paro y la desocupación.*
- *Intervención de los trabajadores en el manejo del Estado para la creación de un sistema socialista por los medios necesarios.*

El Frente Sindical Independiente se encuentra dirigido actualmente por el Partido -

Socialista Unificado de México (P.S.U.M.) que anteriormente era el Partido Comunista Mexicano.

Su ideología se basa en cinco conceptos fundamentales:

- *Totalitarismo de Estado*
- *Abolición de la Iniciativa Privada*
- *Abolición del sistema de consumo diversificado*
- *Educación estatal contratada*
- *Activismo subersivo*

Prácticamente ya no existe este movimiento debido a que no se pudo concretar la organización que se había propuesto.

Su labor se basa en la infiltración y el asesoramiento a los sindicatos ya existentes , como es en el caso de PEMEX, Minero Metalúrgico, Maestros Universitarios, éste último ha venido desarrollándose muy apegado al movimiento comunista.

1.2.- ORIGENES DEL SINDICALISMO EN COMPAÑÍAS DE SEGUROS

Es en 1982 y con motivo de la Nacionalización de la Banca y la Sindicalización de la misma, que surge el Sindicato en las compañías de Seguros.

Los bancos pasan al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, mientras que las Compañías de Seguros no y es mediante un emplazamiento a huelga por firma del Contrato Colectivo de trabajo que se implanta, a través de la central obrera más fuerte la C.T.M. y el Sindicato Unico de Empleados de Comercio y Oficinas Particulares Similares y Conexos de la República Mexicana, en el segundo semestre de 1982.

El Sindicato de Empleados de Comercio, en todos los contratos que se firmaron estableció una cláusula, la que estipulaba que todos los empleados agrupados pedirían su registro a las autoridades como Sindicatos Independientes del de Comercio; lo que sucedió y está reconocido en el Contrato anterior. Esto con el fin de:

- *Dar credibilidad.*
- *Personalidad Jurídica.*
- *Titularidad de los contratos. Actualmente esta titularidad la tiene el Sr. Benito Fulfán Alarcón (Secretario General del SINATRAINS)*

El SINATRAINS se constituyó legalmente con estatutos, con un Comité Ejecutivo Nacional y con comités Locales.

El Comité Ejecutivo Nacional está formado por:

- *Secretario General*
- *Secretario General (Sustituto)*
- *Secretario del Trabajo*
- *Secretario de Organización y Estadística*
- *Secretario de Relaciones.*
- *Secretario de Promoción Sindical*
- *Secretario de Acción Social*
- *Secretario de Asuntos Económicos*
- *Secretario de Fomento Industrial*
- *Secretario de Educación*
- *Secretario de Finanzas y Administración*
- *Secretario de Promoción Deportiva y,*
- *Secretario de Acción femenil.*

Los Comités Locales se establecieron en cada compañía de Seguros y constan de:

- *Secretario General*
- *Secretario de Organización*
- *Secretario de Actas y Acuerdos*
- *Secretario de Trabajo y Conflictos.*
- *Secretario del Interior*
- *Secretario del Exterior y,*
- *Secretario de Finanzas*

De esta manera es como se crean y surgen los Sindicatos locales y seccionales en - las compañías de seguros.

CAPITULO II

MODELOS DE RELACIONES LABORALES

Hablar de la función de Relaciones Laborales, en la actualidad, es tratar algo muy importante, y por que no, misterioso.

Esto implica que la Dirección deberá fijarse y formular un objetivo a seguir, y a través de la estructuración de un programa y de lineamientos de acción podrá alcanzar dicho objetivo.

De tal forma que la función de Relaciones Laborales debe de formar parte de la Estrategia de la Dirección, en la cual también se planeará, organizará y controlará.

Para poder analizar las Relaciones Laborales es necesario estructurar un Modelo de Relaciones Laborales.

El Dr. Enrique Muller de la Lama en su libro Dirección de Relaciones Laborales a través de cuatro puntos formula un modelo de análisis para dichas relaciones, mismas que trataré a continuación:

PUNTOS:

1.- *Integración de objetivos entre Sindicatos y Empresa.*

En este punto se analizarán cuáles son los objetivos y si son comunes u opues

tas entre ambas partes.

2. *Relación entre los líderes del Sindicato y la Dirección.*

Este punto nos servirá para ver si la relación entre ambas partes es débil o fuerte, así como también qué tanta comunicación existe.

3.- *Relación entre el Sindicato y los trabajadores.*

Aquí lo importante es determinar la comunicación que hay entre el Sindicato y la masa de trabajadores, si hay confianza e interés.

4.- *Relación entre la Dirección y los Trabajadores.*

De la misma manera que en el punto anterior se analizará cómo es la relación si débil o fuerte, así como la comunicación, confianza e interés. (9)

El modelo se encuentra formado por tres partes fundamentales:

SINDICATO

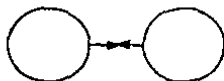
DIRECCION

TRABAJAD-
RES

Los objetivos de las partes pueden ser:

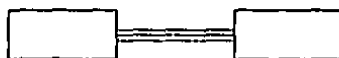
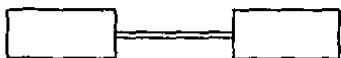
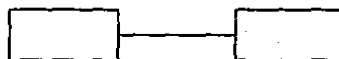
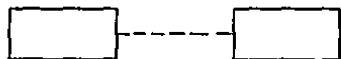
Opuestos, Paralelos y Afines entre sí.

Dichos objetivos se representan de la siguiente forma:



Todas y cada una de las partes se relacionan entre sí.

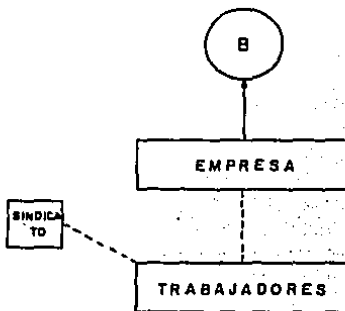
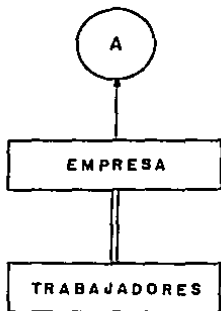
Representando la(s) línea(s) de comunicación de la manera siguiente:



Ahora bien, con estas bases podemos decir que existen cuatro modelos clásicos de -
Relaciones Laborales (10).

2.1.- MODELO DE NO SINDICATO

En este modelo se pueden dar dos situaciones principalmente:



10) Enrique Muller. Dirección de Relaciones Laborales
Edit. Trillas 1a. Edición 1983 P.C. 16-17

En el caso A sucede que la Dirección trata de atraer hacia sus propios objetivos a los trabajadores, lo cual es casi imposible, ya que la relación que existe entre Dirección y trabajadores es muy débil.

De este modelo podemos deducir que los trabajadores tan sólo están protegidos por la Ley, ésto quiere decir que la Dirección muestra poco interés por su gente.

Como consecuencia de ésto, el modelo propicia que se organice un sindicato que puede ser o no afín a los intereses de la Empresa, pero el cual tratará de defender los de la masa trabajadora.

Por otra parte, el modelo B es el típico dentro de una Empresa con pocos trabajadores que se les presta mucha atención, de tal manera que este modelo se forma a través de vigilar todas las necesidades de la gente y filtrar la filosofía de las relaciones Laborales a todos los niveles pero principalmente al de supervisor.

Es importante hacer mención que es susceptible de adoptar un sindicato. Ya sea porque la Empresa así lo decidió o puede no estar planeado por ella.

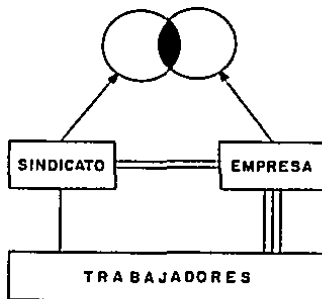
En el caso de no tener Sindicato, la Empresa decide todo lo concerniente a los trabajadores, no hay problemas laborales (huelga)

El no tener Sindicato implica probablemente que no se analice en verdad las necesi-

dades de los trabajadores y existe la amenaza fuerte de que se infiltre un Sindicato.

2.2 .- MODELO DE DIRECCION FUERTE QUE CONTROLA AL SINDICATO

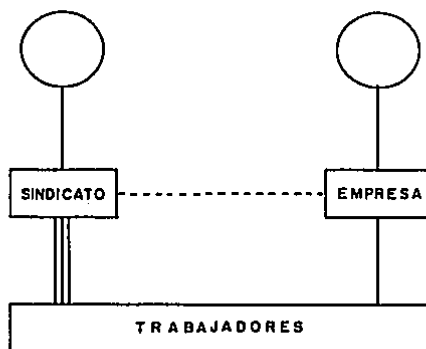
En este modelo se representa el llamado en México Sindicato Blanco



Los objetivos son afines y se mantiene una relación fuerte entre Sindicato y Dirección, así como la relación entre Dirección y Trabajadores no podría ser mejor, orientándose los dos hacia los objetivos establecidos. Pero la relación que mantiene la base con el Sindicato es débil.

En este caso a la Empresa le conviene que una vez planeadas sus relaciones laborales permita que las relaciones entre las otras dos partes mejore, para así de esta manera obtener mayor crecimiento de la Empresa y de todo su personal.

2.3.- MODELO DE SINDICATO FUERTE CON OBJETIVOS OPUESTOS

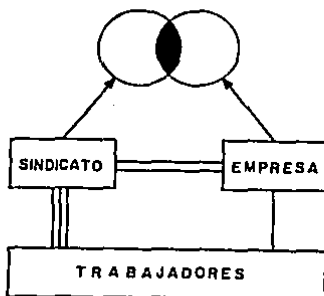


En este modelo la Empresa se encuentra en graves problemas, ya que por una parte los objetivos entre Sindicato-Empresa son opuestos, hay conflictos, ya sea que la Empresa se oponga a que el Sindicato logre sus fines o que este vaya en contra de que la empresa alcance sus objetivos.

La relación entre Sindicato-Trabajadores es muy fuerte, hay confianza, interés y comunicación. En cambio la Dirección no tiene fuerza ante sus Trabajadores.

El problema consiste en que a futuro la Empresa estará controlada por el sindicato.

2.4 MODELO DE SINDICATO FUERTE CON OBJETIVOS AFINES



La relación entre Sindicato-Empresa es fuerte; tiene ciertos objetivos en común.

El Sindicato tiene demasiada fuerza ante los trabajadores.

La Dirección que tiene la relación débil utiliza la fuerza del Sindicato a través de una buena relación con sus líderes para lograr sus objetivos.

Este modelo lo podemos observar en empresas controladas por el sector público (PEMEX, Comisión Federal de Electricidad).

Aquí hay que pagar por la fuerza que ha adquirido el sindicato, logrando muchas veces más objetivos de los trabajadores que los de la empresa propia. El control del -sindicato tiene por objeto alcanzar altos puestos políticos.

CAPITULO III

ANALISIS DE LA SITUACION DE LAS COMPAÑIAS DE SEGUROS Y APLICACION DE UN MODELO DE RELACIONES LABORALES

3.1.- ANTECEDENTES

Es en 1982 que surge el Sindicato en las Compañías de Seguros.

Este fenómeno se da como consecuencia de la nacionalización de la Banca y sindicalización de los empleados de la misma.

De tal manera que sin estar preparados surgen dentro de los mismos empleados de las Compañías de Seguros los que serán líderes sindicales y que representarán legalmente a los trabajadores ante la Empresa.

En un principio había gran descontrol y desconocimiento de lo que tenían que hacer, pero poco a poco, y al estar afiliados a la central obrera más importante (C.T.M.) - dichos líderes comienzan a recibir los conocimientos necesarios para desempeñar - sus funciones, y así ir modificando actitudes.

Analizando el nivel en general que hay dentro de las compañías de seguros, resulta ser más difícil el modificar algo, ya que hay que convencer con hechos y no con juramentos o palabras; por lo tanto, es importante el que Empresa (dirigentes) y líderes sindicales se preparen para llevar y sostener las Relaciones Laborales.

La relación que existe entre la Dirección y el Sindicato se puede decir que es buena,

ya que intenta lograr un procedimiento de conciliación, reconocimiento, llegar a la resolución de problemas con base en un ámbito de acción pleno y con personalidad reconocida. En cuanto a la comunicación pretenden que sea abierta al diálogo, - franca, objetiva, constante o frecuente, suficiente, bilateral, formal e informal; puesto que con ello se logrará reforzar la relación que existe.

Aunque en muchas ocasiones no se puede dar ésto, pues existen fuerzas o amenazas tanto internas como externas que evitan o entorpecen dicha relación.

AMENAZAS INTERNAS

- 1.- *Resentimientos acumulados de los empleados*
- 2.- *Falta de ubicación y formación de los jefes en aspectos laborales.*
- 3.- *Inquietud y descontento del personal no sindicalizado contra los sindicalizados.*
- 4.- *Falta de representatividad y apoyo de los líderes sindicales.*
- 5.- *En algunos casos, hay mayor nivel de preparación de empleados que de los jefes.*
- 6.- *Riesgos de corrupción de los líderes seccionales.*
- 7.- *Líderes poco experimentados.*
- 8.- *La base no sabe o no entiende para que sirve el sindicato.*
- 9.- *Los jefes no aceptan al sindicato.*
- 10.- *Poca aceptación de los directivos de las empresas de su falta de experiencia en asuntos legales.*

11. *Improvisación de soluciones laborales.*
12. *Estilo autocrático de Dirección.*
13. *Manejo político y de poder por parte de los líderes.*
14. *Temor a la huelga*
15. *Carencia de filosofía, objetivos y estrategias laborales por Empresa.*
16. *Descuido del ambiente laboral.*
17. *Comités débiles.*
18. *Incumplimiento de compromisos adquiridos por parte de la Empresa con el Sindicato.*
19. *Dependencia del Comité Seccional.*

AMENAZAS EXTERNAS

1. *Posibilidad de infiltraciones radicales*
2. *Indecisión sobre fusiones o nacionalizaciones de Empresas.*
3. *Manejo corrupto de los asuntos sindicales a nivel nacional.*
4. *Presiones económicas (crisis)*
5. *Falta de claridad en las señales del Gobierno, la Iniciativa Privada, La C.N.B.S., etc.*
6. *Falta de coordinación entre líderes de la Iniciativa Privada.*
7. *Coyotaje Legal.*
8. *Integración negativa del Comité Nacional (vicios heredados de (C.T.M.)*
9. *Posible Contrato-Ley*
10. *Comunicación deficiente entre Empresas.*

11. *Falta de experiencia C.T.M. en liderazgo de empleados.*

En cuanto a la relación entre Dirección y Trabajadores se deduce que es buena, pero puede ser mucho mejor y ésto debe de reforzarse dando mayores oportunidades, propiciando el desarrollo, con reconocimiento en el trabajo, fomentando la productividad; así como estableciendo e incrementando la comunicación, siendo objetiva, formal e informal, bilateral y procurando que sea abierta.

El Sindicato comienza a tener buenas relaciones con los trabajadores, mismas que habrá de reforzar con la defensa de los intereses, la solución adecuada a los problemas, mejorar las condiciones propiciando el desarrollo, pero algo mucho más importante, el mantener la fuente de trabajo.

Por otra parte, debe de procurarse la participación de los empleados sindicalizados dentro de los objetivos señalados como plan de trabajo, logrando el reconocimiento de labor por los resultados obtenidos.

Los líderes sindicales se sienten cada vez más apoyados y fuertes, y para lograr sus objetivos están cada día mejor informados y dispuestos a discutir con razones la problemática con las empresas

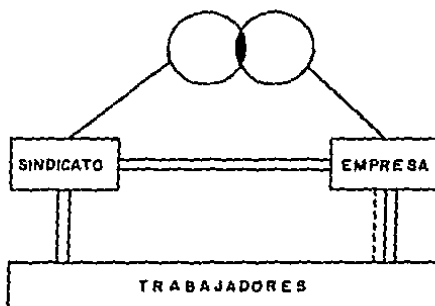
Es por ésto que las compañías de seguros (dirigentes) sienten que es cada vez más difícil el controlar y nivelar las relaciones laborales.

Deben de crear conciencia de una relación sana para que la base conozca sus ideales. Que no pretendan únicamente bienes materiales, que se busque un desarrollo integral, de tal manera que siempre impere el interés del personal por conservar la fuente de trabajo viva, mediante la transmisión de una mentalidad de lucha y deseo de servir.

3.2.- SITUACION DE LAS COMPARIAS DE SEGUROS.

Para analizar este punto, tomaremos como base una Campaña de Seguros "X" para conocer la situación de su entorno.

Analizando dicha empresa se determina de acuerdo a sus características que su modelo de relación laboral es como el siguiente:



Es decir:

El Sindicato y la Empresa tienen objetivos comunes.

La relación entre los mismos es buena.

Por otra parte, la Dirección mantiene con sus trabajadores una relación muy buena.

La empresa puede mejorar sus relaciones a través de incrementar sueldos, modificar condiciones de trabajo e inclusive, mejorar los niveles.

Pero del Sindicato no puede hablarse de esa forma, ya que no tiene tan buenas rela-

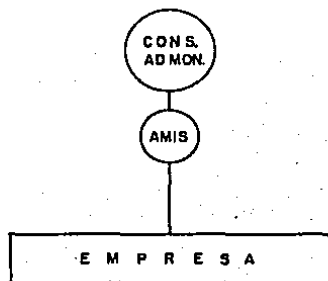
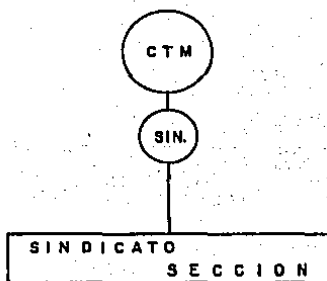
ciones con la base o los trabajadores, y definitivamente la razón de ésto es que no puede darle a la base lo que la Empresa le puede proporcionar. (Incrementar prestaciones, desarrollo, etc.) Puede luchar el Sindicato por el bienestar de los trabajadores pero la Empresa es quien toma decisiones.

Actualmente los niveles dentro de las compañías de seguros se representan como - sigue a continuación:



En donde el nivel Operativo es el sindicalizado y en un momento dado no tiene fuer_za para hacer presión, siendo una representación minoritaria.

Es importante aclarar que tanto el sindicato como la empresa tienen cada uno orga-nismos supremos, para entender claramente ésto, se esquematiza el modelo siguien-te:



El problema que puede ocasionarse con una mala relación entre la C.T.M. y el Sindicato es que existan infiltraciones, es decir que penetre cualquier otra central, - como puede ser: C.R.O.C., C.R.O.M., U.I., F.A.T., etc. o inclusive partidos de oposición (P.P.S.)

Lo que impera en estos momentos o lo que esta sucediendo es que el Sindicato, no mantiene buenas relaciones con la Central.

El problema que puede presentarse al existir mala comunicación entre la A.M.I.S. y la Empresa, es que ésta en un momento dado quede fuera de mercado, disminuya su cotización y se pierda la oportunidad de venta.

Concluyendo de tal manera que la Empresa debe de ser justa y equitativa buscando siempre fortalecer al Sindicato para que pueda mejorar sus relaciones con la base.

3.3.- SITUACION DEL SECTOR SINDICAL

Dentro del campo de las compañías de seguros existen dos fuerzas fundamentales. Las compañías de seguros amparadas por la A.M.I.S. y las Secciones Sindicales dirigidas por SINATRAINS.

Entre estas dos fuerzas está la gran central en donde por medio del Sindicato la Empresa conoce los principios que la Central (C.T.M.) ha dictado.

Dicha empresa prepara al Sindicato, dándole los principios y de alguna forma orientando todas sus acciones, fomentando un acercamiento hacia las empresas.

Las directrices de C.T.M. a SINATRAINS han sido en el sentido de cada sección negocié con su Empresa las condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo, los incrementos de sueldo serán la base de lo que dictamine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de manera directa en porcentaje o cantidad a los tabuladores de las Compañías. Sin dejar de ver la posible intervención de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en ambos casos.

En cierta forma se busca que tanto Empresas como Sindicatos solucionen sus conflictos; aunque han surgido ciertos problemas en cuanto al Gobierno, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Subsecretaría de la Banca.

Lo que sucede por una parte es que la Subsecretaría de la Banca pretende regular oficialmente todo lo que las Compañías de Seguros están negociando; y por otro lado son las diferencias serias que existen en cuanto a las mismas Compañías por la

falta de comunicación e información.

Esto quiere decir que mientras en el SINATRANS se reúnen los secretarios generales para intercambiar información confiable tratando de elaborar cada vez mejores estrategias para negociar el Contrato Colectivo de Trabajo, existiendo apoyo, comunicación e información veráz objetiva; en las Compañías de Seguros no sucede ésto. ya que como punto de partida en A.M.I.S. no existe un Intercambio de Información - entre el Comité de Recursos Humanos y el de Dirección, siendo ésto un problema - - muy grande para las Empresas.

3.4. HECHOS RELEVANTES DESDE LA FUNDACION DEL SINDICATO EN LAS COMPAÑIAS DE SEGUROS

Una vez analizada la situación de las compañías de Seguros en un entorno y en un sector sindical específico, continuaré con los hechos más relevantes desde la fundación del Sindicato, con base en la Compañía de Seguros "X"

HECHOS

1.- REVISION DE SALARIOS

Es dentro de este punto donde se establece que los incrementos de sueldos porcentuales sean impactados a todas y cada uno de los niveles del tabulador, de tal manera que el nivel entre los diferentes sueldos siempre se conserven en lo posible.

Con motivo de la revisión salarial del 14 de junio de 1983 las compañías de Seguros fueron emplazadas a huelga y éstas reunidas en la A.M.I.S., organizaron en bloque la defensa de sus intereses, llevando el conflicto ante las más altas autoridades de la Secretaría del Trabajo, logrando en esta ocasión y a través de dicho procedimiento 2(dos) puntos arriba de lo que la Comisión de Salarios Mínimos determino en este período.

En enero de 1984 sin emplazamiento de por medio, se hizo caso a la recomendación de la Comisión de Salarios, de incrementar en un 29% los salarios mínimos; y ya en negociación en particular con los Comitês locales, se logró -

Impactar los tabuladores y aumentar en prestaciones un 3% por fondo de ahorro.

En junio de 1984, se emplaza a las compañías de seguros argumentando un incremento general de emergencia con motivo de la ruptura de los factores de equilibrio de la producción, violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y adicionalmente aumentos a salarios mínimos, conservando la distancia entre los niveles.

Las empresas Aseguradoras no dieron procedencia al rompimiento de los factores de la producción, ya que al tener celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo pactado entre ambas partes, este hecho por ende no se dio, por otro lado las violaciones al C.C.T. fueron utilizadas como complemento y apoyo para que dicho emplazamiento tuviera legalidad, ya que en realidad, dichas violaciones no existían en su totalidad, puesto que fueron utilizadas todas aquellas que eran aplicables en derechos individuales de trabajo y las convirtieron en derechos colectivos de trabajo.

El fondo de este conflicto fue la revisión de salarios mínimos que la Comisión estableció y la recomendación que hizo referente a un incremento en los salarios mínimos del 20%.

Los Sindicatos por su parte quisieron hacerlo en proporción directa a los ta-

buladores ya establecidos.

Estando en pláticas Sindicatos y Empresas, y viendo la posibilidad de otorgar dicho incremento en tales condiciones, se dió un hecho trascendental, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Subsecretaría de la Banca, cuyo titular es el Lic. Carlos Sales Gutiérrez giró a todas las instituciones de crédito una circular en la que daba las bases para incrementar los tabuladores de sueldos a todo el personal bancario y que consistía en:

- *Un 20% a los salarios mínimos.*
- *Tabla decreciente del 18 al 10% del sueldo siguiente al mínimo, de ahí en adelante hasta cinco veces el salario mínimo una cantidad de \$ 4,667.00 a cada sueldo y de cinco veces en adelante no se moverían los sueldos.*

El conflicto surgió cuando el Lic. Sales Gutiérrez hizo extensiva esta circular en forma verbal a todas las compañías de Seguros, ya que algunas Compañías antes de esta recomendación habían celebrado con sus secciones síndica les los convenios relativos a los incrementos generales ante las autoridades tanto de Conciliación y Arbitraje como la Secretaría del Trabajo. Razón — por la cual no se hicieron esperar las ratificaciones de huelga por no llegar a acuerdos satisfactorios entre las partes.

En enero de 1985 se realizó la revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo en donde además de revisar sueldos se revisarían las cláusulas del mismo. Este punto se observa con detalle en el siguiente hecho relevante.

En junio de 1985 sin emplazamiento se hace la revisión salarial siguiendo la misma línea, fijando la comisión de Salarios Mínimos un incremento - del 18% impactado al tabulador.

La revisión de salarios que se dió en enero de 1986 prometía ser especialmente difícil por la situación o crisis económica, política y social que imperaba en nuestro país.

El consenso entre los líderes del Congreso del Trabajo fue el de no esperar menos del 35% de incremento a los salarios mínimos. Hasta que finalmente la C.T.M. y el C.T. aceptaron el 32% a cambio de que se redujeran de 4 a 3 los grupos de zonas salariales.

Así una vez establecidos los salarios por la C.N.S.M. y emitida la resolución el 27 de diciembre de 1985, se esperaba que las peticiones por parte del Sindicato fueran por demás imposibles de otorgar.

Se recibió el emplazamiento en donde se solicitaba un incremento del - 50% razón por la que hubo varias pláticas de negociación. Por último el incremento que se dió fue de un 32% y se modificaron algunas prestaciones de tipo económico (Fondo de Ahorro y despensa básicamente).

En el año de 1987 se llevaron a cabo 5 incrementos salariales, hecho que no tenía precedente alguno.

Los incrementos se registraron en los meses de Enero, Abril, Julio Octubre y Diciembre.

Cada revisión fue particularmente especial, y el sindicato a cada paso tomaba — fuerza.

Los incrementos quedaron como menciona a continuación:

<i>Enero</i>	<i>23%</i>	
<i>Abril</i>	<i>20%</i>	
<i>Julio</i>	<i>23%</i>	
<i>Octubre</i>	<i>25%</i>	
<i>Diciembre</i>	<i>15%</i>	<i>(Incremento de Emergencia decretado por el C. Presidente de la República)</i>

En el mes de enero de 1988 para la revisión salarial se da un acontecimiento muy especial y difícil para el Sector Asegurador.

El Sindicato Nacional emplazó a huelga a las compañías por un incremento salarial del 70%. Dicho emplazamiento amparaba también, peticiones adicionales, tales - como:

- Pago de gastos por conflicto concerniente a dos días de salario mínimo por empleado sindicalizado.*
- Unificación de fechas de revisión de los contratos colectivos de trabajo del sector.*
- Pago de la nómina de 7 empleados del Sindicato Nacional.*

Las negociaciones comenzaron pero con una característica particular "El Sector estaba unido". No se hablaba de formar un bloque y negociar así; sino que cada Empresa negociaría por su parte y en lo individual, pero la comunicación entre el sector se mantendría por completo, para no dar entrada a los rumores y chismes que se generaban.

Los Directores Generales de las Empresas así como los responsables de la función laboral decidieron que no se otorgaría un incremento superior de dos puntos al que estableció la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Es decir no más del 22%. Había plena conciencia de que las consecuencias podían ser muy duras, pero se afrontarían.

Los emplazamientos fluctuaban en fecha desde el 15 de enero hasta los primeros días de febrero, pero gran parte de las Compañías estaban para el 16 de enero. La posición del Sindicato era radical, y las empresas mantenían también su postura, como se muestra en el cuadro siguiente:

	SINDICATO	EMPRESA
1a. Posición	70%	13%
2a. Posición	35%	13%
3a. Posición	25.5%	13%

La última posición del sindicato "inamovible" fue de un 25.5, porcentaje que no se otorgaría y hecho que produjo el estallamiento de 25 Aseguradoras.

No había sucedido algo así. Las más altas autoridades de la Secretaría del Trabajo, no podían permitir el paro total del sector, por lo que después de 7 días de huelga, negociación, desgaste, desconcierto y preocupación, el sábado 23 de enero a las 12:00 p.m. la resolución del Lic. Arsenio Farrell Cubillas fue la siguiente:

- *Se otorgará un incremento del 22% a partir del día siguiente de la fecha de vencimiento del contrato colectivo de trabajo de cada Empresa.*
- *Las Empresas estalladas pagarán salarios caídos en un 50%.*

A pesar de los 7 días de huelga que para algunas compañías del sector significó este proceso, la unión de criterios y de principios prevaleció por encima de intereses particulares; esto marcó la diferencia con otros procesos de negociación similar.

No obstante y después de todos estos acontecimientos la realidad sindical fue de una derrota muy sonada, de una imagen deteriorada ante las bases y de una mala estrategia de negociación.

2.- REVISION INTEGRAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Es en enero de 1985 que se presenta en las Compañías de Seguros la revisión integral del contrato colectivo.

Dicha revisión implica salarios y el clausulado del C.C.T. dividido en:

- *Claúsulas Económicas y*
- *Claúsulas Administrativas.*

Con un emplazamiento de por medio se realizaron las pláticas de negociación.

Esta revisión fue particularmente especial, ya que la línea que seguía el sindicato (establecida por C.T.M.) no era tanto pelear un incremento en sueldo sino negociar prestaciones.

El incremento que se estableció desde el principio fue de un 30% y no se pedía más. Lo que básicamente se quería negociar era el aumento en puntos a las prestaciones. De tal manera que el pleito petitorio fue sustancialmente grande, ya que pretendían adcionar al C.C.T. un gran número de cláusulas.

El nivel promedio que se manejó durante esta negociación fue:

- *Incremento en sueldos del 30%, y de 4 a 6 puntos en prestaciones, pudiendo ser éstas, aguinaldo, fondo de ahorro, vacaciones, días económicos, etc.*

Por otra parte, algunos sindicatos solicitaron licencias de tiempo completo, es decir que a uno o dos miembros del sindicato (generalmente secretario general) se les concediera la licencia de dedicarse al sindicato de tiempo com-

pleto.

La mayoría de las compañías de seguros tuvieron una negociación satisfactoria, pero desafortunadamente hubo casos que llegaron a la huelga (suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores), Art. 440 de la Ley Federal del Trabajo.

Una de las compañías más fuertes del mercado que no llegó a un acuerdo - duró tres días en huelga. También una compañía del nivel medio tuvo este - acontecimiento pero la duración fue de 33 días. Las consecuencias de esto - fueron muy graves, ya que el clima de la Empresa hasta la fecha ha venido deteriorándose.

Una huelga deja sembrada en una Empresa resentimientos, temores, inconfianza, reduce la motivación del personal, y todo esto es difícil borrarlo del sentir del empleado.

La huelga es un mecanismo de represión que utiliza el sindicato para intentar manejar a la Empresa.

3.- ADICIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR REVISIONES SALARIALES.

La situación económica por la que atraviesa nuestro país es crítica. La inflación es cada vez más fuerte y los aumentos en precios no son equiparables

con los incrementos salariales. La realidad es que no alcanza el dinero.

Con estos argumentos ya conocidos por todos, las últimas revisiones salariales han tomado un rumbo diferente, ya que el Sindicato dirigido por las líneas que marca la C.T.M. pide independientemente de aumentos salariales, un incremento o adiciones en otras prestaciones.

Este es el caso de la revisión de enero de 1986

Solicitaban en un emplazamiento de por medio, un aumento del 50% mismo que fue denegado, las Empresas otorgaban el 32%. Comenzaron las negociaciones y el Sindicato pedía 5 puntos en prestaciones, básicamente fondo de ahorro y despesa, prestaciones que de modificar se adicionarían al C.C.T.

Para todas las compañías de Seguros era lo mismo, 32% más 5 puntos en prestaciones repartidos como se quisiera. Hubo empresas que con ésto firmaron los convenios ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero también hubo casos que firmaron más arriba.

Este giro en la revisión se debe básicamente a que el empleado quiere llevar a su casa más dinero, no le interesa que se le otorguen más prestaciones de tipo deportivos, sociales o culturales, sino que sus ingresos reflejados en pesos (\$) sean mayores.

4.- CAMBIO DE MENTALIDAD EN LOS "JEFES" CON RESPECTO AL SINDICATO.

El Sindicato en las Compañías de Seguros puede decirse que es joven, si ha -

blamos de que tiene cinco años de haberse formado.

Antes de que surgiera el Sindicato las figuras que conformaban a las Aseguradoras eran dos únicamente:

Empresa y Trabajadores:

Su relación era buena, la Empresa otorgaba desde entonces prestaciones adicionales a las que marca la Ley; de tal forma que con los problemas normales, el personal se sentía tranquilo y se identificaba con su Empresa.

Los jefes eran la Empresa y también su único medio para transmitir sus sentimientos (inconformidad o estabilidad)

En el momento en que surge la figura del Sindicato se modifican muchas cosas, los empleados tuvieron que identificarse con él, ya que sería su representante, y así fue como se incorporó una figura más a las Compañías de Seguro:

Empresa, Trabajadores y Sindicato

Comenzó a existir una comunicación abierta entre el Sindicato y los Trabajadores, había preguntas que tenían respuestas, peticiones que se intentaba cumplir; y se abre ante nosotros el mundo sindical de las Compañías de Seguros, con un Sindicato que surge de la base y que tenía que prepararse para la función que iba a desempeñar.

Ahora bien, la situación que en este punto se plantea es el cambio de menta-

lidad que en los jefes debe de existir, es decir que se tome conciencia de la importancia que tiene la administración de Personal y la responsabilidad - que de ésta se adquiere.

Dentro de la Administración de personal debemos distinguir dos funciones - claramente identificables: Administración Personal y la Relación Laboral - que de este hecho emana, por lo tanto, el jefe tiene una relación directa tanto de la Administración como de las Relaciones Laborales de su Personal. El sindicato es una organización con personalidad jurídica propia y totalmente independiente a lo que es una Empresa.

Las áreas (estructura organizacional) que cuentan con mayor número de personal sindicalizado tienen problemas tanto por el manejo inadecuado de situaciones que se les presentan como por la falta de conciencia que han demostrado respecto a la importancia que debe darse al manejo de las Relaciones Laborales.

Existe un Contrato Colectivo de trabajo y un Reglamento Interior de Trabajo, instrumentos importantísimos, que marcan directrices, pero que la mayoría de los jefes desconocen por pensar que no tienen mayor trascendencia y que para eso está el área de Personal, Relaciones Humanas, etc.

Esta área como responsable de las Relaciones Laborales marcará alternativas de solución, proporcionará apoyo, creará conciencia, pero la responsabilidad del manejo del personal es de cada uno de los jefes.

Por ello hago énfasis en que es de trascendental importancia que todos los jefes tomen conciencia de la urgente necesidad de manejar adecuadamente las relaciones laborales para reducir al mínimo los conflictos, así como para que ellos mismos crezcan en autoridad, y por qué no, con ésto avanzar en la consecución de los objetivos, tanto de la Empresa como del Sindicato, entendery seguir una filosofía de Empresa que enmarca a todos sus empleados sean éstos sindicalizados o no.

CAPITULO IV

NEGOCIACION DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 DEFINICION

La negociación del Contrato Colectivo de Trabajo es el proceso en el cual Empresa y Sindicato intercambian ideas con el propósito de satisfacer necesidades y llegar a un acuerdo que tienda a mejorar las condiciones de trabajo.

Es un proceso muy importante dentro del manejo de Relaciones Laborales, ya que - implica una serie de peticiones por parte del Sindicato y un análisis de costeabilidad por parte de la Empresa.

Este proceso se inicia con la presentación del Pliego Petitorio: documento a través del cual el Sindicato formula sus peticiones, y que deberá ser entregado a la Empresa por lo menos 60 días antes del vencimiento del Contrato, en caso de Revisión Integral Art. 399 L.F.T. Cuando se trate de revisión de salarios deberá ser presentado - por lo menos 30 días antes del vencimiento. Art. 399 Bis L.F.T.

Siempre que la solicitud de revisión del Contrato Colectivo venga con emplazamiento a huelga, la Empresa deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta - Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación. Art. 454 L.F.T.

Las peticiones que formula el Sindicato, están representadas a través de cláusulas, - y las Empresas las han clasificado de la siguiente manera:

- *Normativas.*
- *Legales*
- *Administrativas*
- *Económicas*

Normativas.- *Son aquellas que sirven de estructura básica al contrato, señalando - los nombres y domicilios de los contratantes, Empresas y establecimientos en que - el Contrato tendrá aplicación.*

Legales.- *Son aquellas que encuentran su origen en las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo y que, por lo mismo, en la mayoría de las veces resultan innecesarias.*

Administrativas.- *Son las que convienen las partes con objeto de señalar la forma - en que algunos recursos financieros, materiales y el factor humano deben ser administrados.*

Es recomendable evitar al máximo la inclusión de este tipo de cláusulas, puesto que en esencia el derecho de administrar los recursos de la Empresa le corresponden exclusivamente a esta misma.

Económicas.- *Son todas aquellas estipulaciones que se pactan en favor de los empleados o del Comité Ejecutivo del Sindicato, otorgando prestaciones o beneficios - que significan erogaciones en dinero o en especie, destacando dentro de ellas la que se refiere al monto del salario.*

Por otra parte, el preservar y mantener los derechos y prerrogativas de la Empresa,

es uno de los aspectos más importantes al analizar el contrato en vigencia y el pliego de peticiones.

Es necesario revisar cuidadosamente la redacción y las implicaciones de las peticiones sindicales. Es determinante el invertir tiempo en el análisis del pliego petitorio, ya que el aceptar cláusulas que limiten la libertad de la Empresa para operar sobre todo en aspectos administrativos, o se exceda en lo económico, pone en peligro la estabilidad de la Empresa.

El análisis del Pliego, debe iniciarse tan pronto se reciba, con objeto de tener el tiempo suficiente para comentarlo (responsable de Relaciones Laborales) con la Dirección General y se determine cuál es la línea a seguir durante la negociación.

Deberá prepararse un resumen de cada cláusula actual contra las peticiones y un breve comentario sobre el impacto administrativo o económico que ésto represente. Asimismo, se prepararán estrategias entendiéndose por ésto, un plan cuidadoso y detallado que se traza para llevar a cabo las diferentes acciones durante la negociación; todo en función del pliego petitorio, información recabada del sector, negociaciones anteriores y conocimiento que se tiene del Sindicato.

Las estrategias incluyen el momento en que la Empresa hará sus ofertas, y en que forma manejará las peticiones, ya sea revisando cláusula por cláusula o por paquete.

Discusión Cláusula por Cláusula, - Aquí cada petición se negocia hasta que se llegue

a un acuerdo y así sucesivamente. La desventaja que tiene este método es que no se sabe exactamente cuál será el resultado final de la negociación, porque cuando menos lo espera, la Empresa ya ha rebasado sus expectativas totales. Esto hace que se muestre muy conservadora, pues en el momento de negociar tabulador, ya no tendrá mucho que conceder. Por otra parte, es desgastante y agotador, ya que son sesiones de varias horas de negociación.

Revisión por Paquete.- Este método consiste en que Empresa y Sindicato contemplan la negociación como porcentaje.

El Sindicato de esta forma, hace sus peticiones repartiendo ese porcentaje o paquete entre todo, y conjuntamente se busca un mayor beneficio para los empleados. Es un método más rápido y no de tanto desgaste.

Ahora bien, los recursos de la Empresa son limitados, y no importa qué método se siga, siempre se concederá un porcentaje previamente calculado o muy cercano a él. No es posible que una Empresa o Institución pueda resolver todas las pretensiones de un Sindicato o las necesidades de sus empleados, ya que tiene recursos limitados. Esto en un momento dado se puede lograr con el paso del tiempo y no en una sola negociación como se pretende.

§.2 INTEGRACION DE LOS COMITES DE REVISION

Para llevar a cabo la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo es necesario que Empresa y Sindicato formen un Comité de Revisión.

Por otra parte el Sindicato normalmente está formado por el mismo comité Revisor

por votación. El número de integrantes generalmente es entre 5 y 10.

En la Empresa el Comité puede estar formado por 2 ó 10 miembros. En algunos casos está formado únicamente por el Responsable o Director de Personal, una persona de Relaciones Laborales (quien lleva la minuta) y/o un abogado o asesor.

En otras Empresas suele estar integrado por:

- *Director de Personal o responsable*
- *Una persona de sueldos*
- *Das personas de Relaciones Laborales*
- *Una persona de Administración de Personal*
- *Un abogado y/o asesor*

Mi punto de vista es que no siento conveniente el que la Empresa integre un Comité tan grande, ya que se puede perder la línea que se tiene marcada, o en un momento dado puede haber opiniones encontradas por más que el responsable del área de Personal sea el que lo coordine.

Cabe hacer mención que el Director General de la Compañía no deberá integrarse al Comité Revisor, ya que éste ayuda a meditar algunas soluciones y no comprometerse a tomarlas en ese momento. De lo contrario toda la presión será para él pues tiene todo el poder de decisión.

El Director de Personal (Coordinador del Comité de la Empresa) será quien hable - por la Empresa y dará la palabra si algún otro miembro lo solicita para externar su opinión.

Aquí no es válido el tener iniciativa de discutir algo, ya que éste puede ir en perju-

cio de los Intereses del Comité.

Las características que debe tener el Comité Revisor de la Empresa son:

- *Con experiencia en su área y en negociaciones*
- *Optimistas, con expectativas de éxito.*
- *Respetuosos y simpatizadores de los empleados*
- *Con facilidad para trabajar en equipo*
- *Respetuosos del liderazgo del responsable de la negociación*
- *Dominadores de sus emociones*
- *Deseosos del resultado GANAR-GANAR*
- *Claramente convencidos de su lealtad a la Empresa, a su Director General y del legítimo interés de los empleados de mejorar sus condiciones de contratación.*
- *Deberán ser personas sin dificultad para relacionarse y plenamente identificadas y asociadas con los demás miembros.*

Otros factores.

- *Conocimiento de las operaciones de la Empresa*
- *Conocimiento de la situación financiera*
- *Prestigio entre empleados*
- *Experiencia y conocimiento sobre negociación de contrato*
- *Habilidad para hablar en público y presentar argumentos en forma convincente.*

4.3. - INICIO DE LA NEGOCIACION

No es posible generalizar sobre el clima que existirá en las negociaciones de contrato Colectivo, ya que cada Empresa día con día va formando lo que será la atmósfera de su propia negociación. Y ésto será el reflejo de lo que han sido las relaciones Empresa- Sindicato durante todo el año anterior a la revisión.

Es importante que la negociación sea manejada bajo un marco de respeto mutuo.

El negociador deberá mostrar diferentes estados de ánimo según convenga en la negociación. Es clave mostrar una preocupación genuina por la buena marcha de la negociación, un deseo sincero de conciliar intereses, un enfoque que denote respeto por los puntos de vista y una actitud de paciencia para escuchar diferentes argumentos.

El otro estado de ánimo será el que denote enojo y se usará en momentos críticos y cuando así se requiera.

El negociador decidirá qué ofrecer, cuándo hacerlo, cuándo escuchar, cuándo rebatir, cuándo atacar, cómo presentar cada una de sus alternativas, cuándo aceptar el punto de vista del Comité Sindical, cuándo solicitar un receso, cuándo suspender pláticas, etc.

La información que se va generando durante la negociación es de vital importancia, y es preciso analizarla:

1. Análisis de cada Sesión

Un miembro del comité revisor será responsable de anotar lo que sucede en cada una de las sesiones así como los acuerdos a que se van llegando. Esto implica datos tales como:

- Reacciones del Presidente del Comité Sindical, así como de los demás -

miembros.

- *Discusiones que surjan entre miembros del Comité Sindical.*
- *Forma de distribución de lugares en cada sesión*
- *Cambios de enfoque del Comité Sindical al discutir un mismo asunto.*

El análisis de esta información debe hacerse al término de cada sesión para dar un - seguimiento inmediato de la forma como resultó la sesión en comparación con el plan trazado, ya que por otra parte ayudará a establecer las bases para la siguiente sesión.

2.- Análisis de lo concedido

Después de cada sesión debe analizarse cuánto se ha concedido en términos de porcentaje y pesos (\$). Esta información siempre actualizada la manejará el - Presidente del Comité Revisor, ya que constituye un control que le indica hasta dónde ha llegado en cada punto, cuánto ha negociado hasta la fecha, y de - cuánto dispone para negociar, ya sea en pesos o porcentaje.

3.- Replanteamiento de Alternativas

Constantemente deben plantearse las alternativas con objeto de ajustarlas si es necesario y en función al plan general de negociación de la Empresa, al valor y porcentaje de lo concedido.

En caso de cambiar o ajustar las alternativas es necesario calcular su costo.

Todo esto implica un análisis profundo, ya que la situación de negociación pue de cambiar en cualquier momento.

Si bien es cierto en las decisiones que se toman en otras actividades de la Empresa generalmente se dispone de tiempo; en cambio en la negociación del Contrato Colec

tivo, aún cuando el negociador haya preparado de antemano sus alternativas, debe - decidir sobre muchos puntos que no es posible preveer.

Debe además decidir casi siempre sobre la marcha de la negociación y el tiempo de que dispone para evaluar la información y situación relativa a cada decisión, ya que normalmente es limitado.

TIPO DE DECISIONES.

En la negociación hay dos tipos de decisiones y son:

- a. Las decisiones que debe tomar la representación de la Empresa.*
- b. Las decisiones que el Sindicato toma influido por la representación de la Empresa.*

En éstas es hacia donde el negociador debe dirigir su mayor esfuerzo, y ésto no es fácil, ya que el Sindicato cederá por convicción y no por cansancio.

4.4 LA DECISION MAS CRITICA DE LA NEGOCIACION.

Sin duda alguna la decisión más crítica tanto para el Sindicato como para la Empresa, la presenta la disyuntiva de tener que ir a la huelga como último recurso de solución a las diferencias que durante la negociación se han presentado.

HUELGA. *Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, y es lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital. No se justifica la amenaza de huelga como parte de la estrategia en la negociación, ya sea de cualquiera de las partes. Además de que denota una falta total de profesio-*

nalismo y de capacidad por parte de los negociadores, no es justo que por fallas de éstos, se perjudique a los empleados, Empresas, clientes, consumidores y economía en general.

El derecho de decidir ir a la Huelga, es privativo del Sindicato como se establece en el Art. 441 de la L.F.T.

Cuando de acuerdo a sus objetivos la Empresa se ve obligada a llegar a la Huelga antes del estallamiento, el negociador de la Empresa debe intentar por todos los medios que la decisión del Sindicato se posponga lo más posible. Y deberá tratar hasta el último momento llegar a una solución.

El período de Huelga declarada o estallada se inicia al momento de suspender las labores. En revisión de Contrato Colectivo será el día y hora señalada en el Pliego Petitorio.

La Empresa deberá estar preparada para afrontar el período de Huelga, y esto será a través de un Plan de Emergencia perfectamente estructurado.

Primeramente y con base en el Artículo 935 de la L.F.T. que a la letra dice: "Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con -audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadoras que deberá -continuar trabajando para que sigan efectuándose las labores, cuya suspensión perju -dique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente".

Se establecerá el personal de emergencia definiendo qué servicios se consideran -

como emergencia, qué personal es el que debe intervenir, en qué horarios y en qué lugares se prestará el servicio.

Como ejemplo de servicios de emergencia en Compañías de Seguros se consideran los siguientes:

- *Atención de siniestros a asegurados
(Radioperadores y Ajustadores)*
- *Mantenimiento*
- *Operación básica del equipo de cómputo*
- *Seguridad*
- *Conmutador general*
- *Líneas de crédito para el depósito de pagos, más no su aplicación.*

Por otra parte, la Empresa debe preparar oportunamente su plan de instalación de oficinas fuera de los terrenos y edificios afectados por la Huelga, y efectuar el traslado de mobiliario y documentos antes de que sea la hora de estallamiento.

CONSECUENCIAS DE UNA HUELGA

La huelga estalló finalmente, y si no llevó a la quiebra total a la Empresa, se reanudan las operaciones y labores.

Pero la pregunta es ¿ Qué huellas ha dejado la huelga después de muchos días?

Pues bien, las consecuencias de ésto son críticas y trataré de enunciarlas a continuación:

- *Clima Laboral (Empleados)*

El impacto que tiene en los empleados es muy duro, queda un mal sabor de boca, ya que existirá la brecha gigantesca entre un empleado sindicalizado y un no sindicalizado.

Hay temor a represalias, miedo a cambios en la estructura de organización., despidos, dudas, incertidumbres. Disminuye la productividad, y pasará mucho tiempo para crear un clima de confianza y cordialidad.

- *Empresa*

Hay un desequilibrio financiero, la imagen se ha deteriorado, y esto causará probablemente pérdida de negocios por la desconfianza que hay en el mercado. Las cargas de trabajo serán muy fuertes para recuperar el tiempo perdido

- *Sector Social*

Se dejó de dar un servicio completo, si es que no se cerró la fuente de trabajo y -- creó desempleo. Se afectó la economía nacional en términos generales.

Ante el reto que presenta el campo de las Relaciones Laborales en nuestro país, enfrentando los problemas agobiantes que plantea la realidad de la época en que vivimos, es imperioso reflexionar sobre las mejores actitudes a seguir, entender en su adecuada dimensión la función y razón de las Relaciones Laborales en los centros de trabajo.

El establecer un clima favorable en las relaciones obrero-patronales, a través de -

Una política sana de relaciones es procurar el punto de equilibrio adecuado entre las legítimas aspiraciones de los empleados y las posibilidades reales de la Empresa, es influir de una manera positiva en el nivel de desempeño de los empleados, en su actitud y en su colaboración.

Las buenas Relaciones Laborales son y serán siempre, el resultado de un proceso permanentemente de Planeación, Ejecución y Evaluación del ambiente laboral en búsqueda de la armonía de los intereses de la Empresa, del Sindicato y de los empleados dentro de un clima de respeto mutuo.

El momento actual, que nos exige una mayor participación, nos presenta un gran reto:

El fortalecimiento de un clima laboral apropiado para co-existir y no destruir, para sumar y no dividir, tengamos presente no la conveniencia de lograrlo, sino la imperiosa necesidad de obtenerlo. (12)

C A P Í T U L O V
INVESTIGACION DE CAMPO
(CASO PRACTICO)

5.1 ANTECEDENTES.

La importancia de las Relaciones Laborales ha sido por demás comentada y analizada. Ahora bien, para poder fundamentar mi marco teórico, es necesario realizar un trabajo de campo o investigación; misma que reforzará y culminará el objetivo de la presente:

5.2 JUSTIFICACION

Lo más conveniente habría sido realizar la investigación en todas las compañías de seguros; independientemente de esto, cabe hacer mención que la información obtenida en esta investigación de campo es por demás confiable, veráz y actualizada, y que por otra parte, refleja totalmente la situación laboral del Sector Asegurador. Aun cuando lo que distingue a cada empresa -- sean sus problemas internos laborales y esto, invariablemente se maneja con
fidencialmente.

5.3 OBJETIVOS GENERALES

El estudio que he realizado y que se enfoca a la introducción de Relaciones Laborales en compañías de seguros, tiene como objetivos los siguientes:

- *Conocer la importancia que tienen dentro de una compañía de seguros el manejo de las Relaciones Laborales.*

- *Determinar el clima laboral que impera en las compañías de seguros.*
- *Establecer algunos modelos de relación que maneja el Sector Asegurador.*
- *Definir y establecer un modelo de relación laboral ideal hacia donde las — compañías deberán enfocar sus esfuerzos.*

5.4 MARCO TEORICO

Como se ha mencionado anteriormente, el Sindicato en las compañías de seguros se integró en el año de 1982. Este hecho trajo consigo cambios radicales en el clima laboral de las empresas.

En la actualidad, con un sindicato cada vez más preparado y con ansia de — poder es necesario que las empresas vigilen y analicen sus relaciones.

Aproximadamente son 20,000 el número de empleados sindicalizados en este sector, todos ellos integrados en 42 empresas. Si habláramos de la generalidad, podemos decir que la mayoría de las empresas tienen un 60% de personal sindicalizado y un 40% de personal no sindicalizado. Aunque existen — — — excepciones.

El empleado asegurador es privilegiado, en el sentido de que cuenta con prestaciones muy superiores a las que marca la Ley. Por otra parte, no es el "obrero", ya que tiene un nivel socio-cultural e ideología diferente.

5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

5.5.1 Planteamiento del Problema

Son 42 las empresas aseguradoras mismas que tienen constituido un sin dicato a través de sus secciones sindicales, quienes desde sus inicios - han buscado a través de sus peticiones incrementar el bienestar de los trabajadores.

Así también las compañías tratan de conciliar los intereses tanto del - sindicato como de ellas mismas. Actualmente cada Empresa tiene su - Sección Sindical que surgió de la base, y es el Sr. Benito Falfán Alarcón Secretario General del Sindicato Nacional quien dirige y marca las lí- neas que habrán de seguir cada sección.

Por otra parte, es importante señalar que, el Sr. Falfán tiene el asesora- miento y apoyo del Lic. Luis Velázquez Jaacks y del Lic. Leopoldo - Villaseñor, quienes son los apoderados del SINATRINS.

Cada compañía tiene su ambiente laboral, sus problemas, objetivos y - organización, hecho que en sí las hace diferentes. Es por todo ésto que, el realizar un estudio sobre el clima y las relaciones laborales, tiene - gran importancia, ya que en la medida que conozcamos ésto, será po- sible establecer directrices o lineamientos, cambiar estrategias, o con- tinuar la misma línea de relación.

5.5.2 Formulación de la Hipótesis.

Es necesario formular una hipótesis para tener una base de la cual par- tir para realizar la investigación, siendo ésta, la suposición de un fenó- meno sea o no posible.

GUISELLI Y BROWN dicen:

"La hipótesis es una suposición respecto a algunos elementos empíricos y otros conceptuales, y sus relaciones mutuas, que emergen más allá de los hechos y las experiencias conocidas, con el propósito de llegar a una mayor comprensión de los mismos". Se pretende de la hipótesis obtener una conclusión:

La hipótesis a probar o disprobar es la siguiente:

Cada compañía de seguros tiene un modelo de Relación Laboral específico; y necesitan fortalecer esa relación incrementando las líneas entre sus trabajadores así como fomentar la relación con el sindicato, llevando con ésto a ambas partes a la consecución de sus objetivos.

5.5.3 Variables

Dentro de esta hipótesis se establecen variables que determinan su contexto, y éstas son:

VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE DEPENDIENTE

Variable Independiente: Es aquélla que por sí sola es valadera en cualquier situación en la que sólo se justifica una acción, es decir que no necesita de otra parte para tener razón de ser.

Variable Dependiente: Es aquélla que está ligada con otros aspectos — que abarca un sistema, es decir que depende de algún modo de otras variables para su existencia.

De tal manera que:

Dentro de la investigación que estoy realizando, la variable dependiente será el que exista una buena relación laboral; y la variable independiente serán todos y cada uno de los estilos de dirección o liderazgo - que imperan en las compañías.

5 .5.4 *Determinación de la muestra.*

Para poder determinar la muestra, comenzaré por definir los siguientes términos básicos.:

Universo.- Es un conjunto o colección de elementos que se extienden a un todo y que se pueden referir a una situación definitiva.

En el caso de mi investigación el Universo es de 42, por ser éste el número total de compañías de seguros.

Muestra.- Es una pequeña parte representativa que indica la naturaleza del universo del que forma parte.

La muestra se puede determinar a través de fórmulas; la siguiente es - la que ocupa mi estudio:

$$N = \frac{Z^2 (PQ) n}{E^2 (n-1) + Z^2 (PQ)}$$

siendo

*N= Muestra
Z= Intervalo de confianza
P= Probabilidad Positiva
Q= Probabilidad Negativa
n= Número de elementos
E= Máximo de error*

desarrollando obtuve:

$$\begin{array}{l}
 N= X \\
 Z= .90 \\
 P= .80 \\
 Q= .20 \\
 n= 42 \\
 E= .10
 \end{array}
 \quad
 N= \frac{(.90)^2 (.8) (.2) (42)}{(.10) (42-1) + (.90)^2 (.80) (.20)} = \frac{5.4432}{.5396}$$

$$N= \underline{\underline{10.08}}$$

Considerando 10 una muestra totalmente representativa serán 10 las compañías que investigaré y analizaré.

Diseño del Cuestionario.

Para realizar una investigación adecuada utilice como instrumento técnico informativo, el CUESTIONARIO, por ser éste para el levantamiento de información el instrumento más sencillo y práctico.

Elaboré un cuestionario que contempla características de sencillez y — accesibilidad en su lenguaje; así como objetividad.

El cuestionario está integrado por Preguntas Abierta, Cerradas y de — Alternativas Múltiples.

Preguntas de Alternativas Múltiples.— Como su nombre lo indica son — aquéllas que cuentan con varias alternativas para que se seleccione la más conveniente.

Preguntas Cerradas.— Se limitan a elegir entre dos posibles soluciones (Sí o No)

Preguntas Abiertas.— En este tipo de preguntas se da la oportunidad de expresarse ampliamente acerca de la pregunta.

Su interpretación es más complicada debido a la diversidad de las respuestas obtenidas.

A continuación presenté el cuestionario que será aplicado para concluir mi investigación:

5.7.- **OBTENCION E INTERPRETACION DE LOS DATOS**

La recopilación u obtención de los datos dentro de una investigación da como consecuencia el que la hipótesis mencionada se pruebe o se rechace.

Para realizar esto fue necesario utilizar el Método Lógico y el Método Científico:

Dentro del método lógico se presentan conjuntamente los siguientes pasos:

Dedución:

Partir de un marco general necesario para realizar un diagnóstico.

Inducción:

Se generaliza el conocimiento obtenido en una ocasión a otros casos semejantes que puedan presentarse en el futuro.

Análisis:

Separar un todo a fin de estudiar cada parte y examinar su relación .

Síntesis:

Es la reunión racional de elementos dispersos en una nueva totalidad.

Estos pasos se llevan a cabo dentro de los métodos científicos generales de la observación y la experimentación.

- 1. La observación se efectuó visualizando los fenómenos en cuestión.*
- 2. La experimentación es en la que el investigador puede manipular una de las variables para observar el resultado siendo esta la variable independiente mientras que los resultados forman la variable dependiente.*

El experimento es un evento planeado y efectuado a fin de que rinda evidencias relativas de ciertos instrumentos para el completo acopio de datos. Estos instrumentos varían según el fenómeno a investigar.

Dentro de mi investigación el instrumento que utilicé para el acopio de datos fueron:

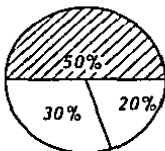
- Entrevistas.- Por medio de las cuales se obtiene información oral. La entrevista puede ser: Libre, dirigida y estandarizada.
- Cuestionario.

Para la interpretación de los datos la forma que consideré más conveniente para la presentación de los porcentajes obtenidos de cada pregunta del cuestionario fue — por medio de Gráficas Circulares.

La interpretación y el análisis de los datos es muy importante; de tal forma, las — Gráficas Circulares, por ser claras y concisas ayudan a un mayor entendimiento — del lector.

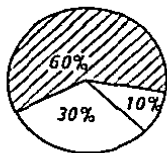
Por lo tanto:

1. La Empresa a la cual pertenece es:



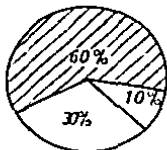
<u>Resp.</u>	<u>Núm.</u>	<u>%</u>
Chica	2	20%
Mediana	5	50%
Grande	3	30%

2. *Cuántos empleados sindicalizados hay en su Empresa.*



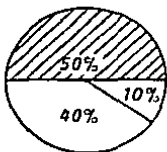
<u>Resp.</u>	<u>Núm.</u>	<u>%</u>
10-100	1	10%
100-500	6	60%
500-1000	3	30%
+ de 1000	3	30%

3. *Cómo definiría que son los objetivos de la Empresa y el Sindicato.*



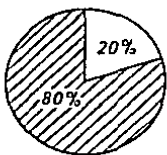
<u>Resp.</u>	<u>Num.</u>	<u>%</u>
Afines	6	60%
Opuestos	1	10%
Paralelos	3	30%

4. *Cómo son las relaciones laborales (Empresa-Sindicato)*



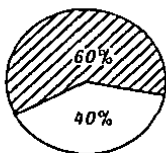
<u>Resp.</u>	<u>Num.</u>	<u>%</u>
Malas	-	-
Regulares	1	10%
Buenas	5	50%
Muy Buenas	4	40%

5. *Considera que la Empresa mantiene comunicación con sus empleados en forma.*



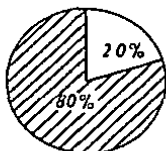
<u>Resp.</u>	<u>Núm.</u>	<u>%</u>
Periódica	8	80%
Constante	2	20%
Nula	-	-

6. Conoce el personal las metas u objetivos de la Empresa.



Resp.	Núm	%
Si	6	60%
No	4	40%

7. El ambiente de trabajo en la Empresa es:



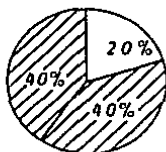
Resp.	Núm	%
Bueno	8	80%
Regular	2	20%
Malo	-	-

8. Podemos hablar de los jefes:



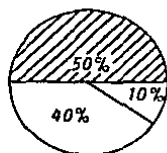
Resp.	Núm.	%
Se interesan verdaderamente por los problemas de sus <u>co</u> laboradores.	6	60%
No muestran interés alguno.	-	-
Muestran interés, <u>so</u> lo si el problema <u>afec</u> ta a la Empresa.	4	40%

9. La comunicación que establece el Sindicato con los empleados es:



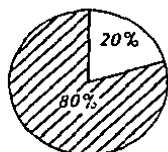
Resp.	Núm	%
Nulla	2	20%
Periódica	4	40%
Constante	4	40%

10. *Cómo considera que es la Comunicación Sindicato-Empresa*



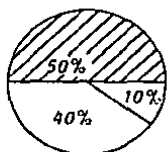
<u>Resp.</u>	<u>Núm.</u>	<u>%</u>
Mala	1	10%
Regular	4	40%
Buena	5	50%

11. *Considera que el Sindicato de su Empresa, lucha verdaderamente por la defensa de los intereses y bienestar de los trabajadores.*



<u>Resp.</u>	<u>Núm.</u>	<u>%</u>
Si	8	80%
No	2	20%

12. *Cuando algún empleado sindicalizado tiene un problema acude a:*



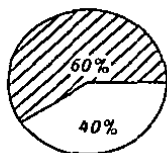
<u>Resp.</u>	<u>Núm.</u>	<u>%</u>
Su jefe	5	50%
El Sindicato	4	40%
Area de personal	1	10%

13. *Tiene usted reuniones periódicas con su sindicato*



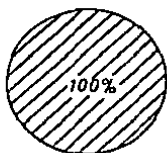
<u>Resp.</u>	<u>Núm.</u>	<u>%</u>
Si	10	100%
No	-	-

14. Como responsable del área de Relaciones Laborales considera que el trato que existe entre usted y el Comité Sindical es.



<u>Resp.</u>	<u>Núm.</u>	<u>%</u>
<i>Amable, Abierto</i>	6	60%
<i>Tenso, Difícil</i>	4	40%
<i>Indiferente, mínimo</i>	-	-

15. Considera usted que se podrían mejorar las Relaciones Laborales en su Empresa.



<u>Resp.</u>	<u>Núm.</u>	<u>%</u>
<i>Si</i>	10	100%
<i>No</i>	-	-

CONCLUSIONES

Después de la investigación, estudio y análisis realizado, presento a continuación - las siguientes conclusiones:

1. Comprobación de la Hipótesis.

En función de los resultados obtenidos a través de la investigación queda comprobada la Hipótesis, ya que cada Empresa cuenta con un modelo de Relación Laboral específico, en donde día con día y por su interrelación, se fortalecen o se debilitan las líneas entre las partes.

2. Conclusiones Generales.

Las empresas y las secciones sindicales buscan tener objetivos comunes, es decir, luchan por la consecución de ambos objetivos. El hecho es uno, es imposible el que los objetivos de una empresa sean iguales a los del Sindicato, pero lo importante es que se busca eso, objetivos comunes en donde también, se reflejan buenas relaciones.

Asimismo, las empresas buscan mantener una comunicación periódica entre - sus empleados, en el sentido de que el personal conozca las metas u objetivos de su empresa y con esto se incrementa el deseo de apoyo y colaboración a la misma.

En la medida en que un empleado sabe el porque de su trabajo, y la importancia de este, se desarrolla tanto en lo personal como en lo individual.

Todo esto se refleja en el clima o ambiente laboral de una empresa; y en la investigación nos muestra que es bueno, aunque esto definitivamente puede me-

forarse.

Con relación al sindicato, este mantiene comunicación periódica con la base o empleados sindicalizados y tiene un reconocimiento en el sentido de que lucha por la defensa de los intereses de los empleados. Independientemente de que sea también la Empresa quien cuida el bienestar de sus empleados.

Los responsables de relaciones laborales en general tienen apertura y comunicación con su Sindicato. Esto no es fácil, ya que una buena relación laboral se — forja día con día en épocas buenas y malas.

Existe plena conciencia de la importancia que ahora tiene la función de Relación Laborales y también de la imperiosa necesidad de vigilar esa relación, que en cada momento puede ser determinante para el desarrollo de una Empresa.

RECOMENDACIONES

Considerar a la función de Relaciones Laborales como algo que no tiene trascendencia, es un grave error.

En un sector en donde existe un sindicato con características diferentes particulares o por que no decirlo "Sui generis" como es el Sindicato Asegurador, la relación laboral cobra una verdadera importancia.

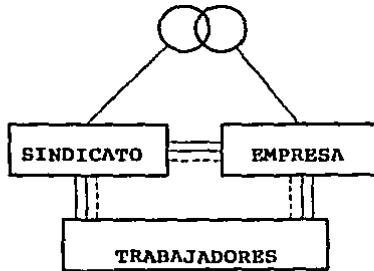
Si bien es cierto, las empresas tienen buenas relaciones con sus empleados y con el sindicato, pero el fortalecer cada vez más esa relación, debe ser un objetivo claramente definido para ellas.

Crear un ambiente en donde la apertura, la comunicación y la honestidad predominen entre las partes, es fundamental.

Apoyar a la sección sindical concientemente frente a los empleados le dará fuerza y seguridad, y este hecho significa el fortalecer sus líneas de relación sindicato-trabajadores.

Todo esto se puede esquematizar en un Modelo de Relación Ideal hacia donde -- deben enfocar sus esfuerzos las empresas, y que describo a continuación.

MODELO DE RELACION IDEAL



El modelo nos refleja objetivos comunes, nunca podrían coincidir totalmente ya que es imposible, pero sí se identifican en varios puntos.

Las líneas de relación tanto de la empresa como del sindicato son muy fuertes. Así como hacia los trabajadores. Existe un clima de apertura y negociación honesta y justa.

El hecho es uno, el sindicato es una realidad con la que tenemos que aprender a vivir, y en la relación debe de quedar claro el concepto del ganar-ganar.

G L O S A R I O

C.R.O.M.	<i>Confederación Regional Obrera Mexicana</i>
C.G.T.	<i>Confederación General de Trabajadores.</i>
C.G.O.C.M.	<i>Confederación General de Obreros y Campesinos de México.</i>
C.T.M.	<i>Confederación de Trabajadores de México.</i>
C.R.O.C.	<i>Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.</i>
C.T.	<i>Congreso del Trabajo.</i>
M.S.R.	<i>Movimiento Sindical Revolucionario.</i>
F.A.T.	<i>Frente Auténtico del Trabajo.</i>
U.O.I.	<i>Unidad Obrero Independiente.</i>
F.S.I.	<i>Frente Sindical Independiente.</i>
L.F.T.	<i>Ley Federal del Trabajo.</i>
SINATRAINS.	<i>Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones de Seguros.</i>
A.M.I.S.	<i>Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros.</i>
C.N.B.S.	<i>Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.</i>
C.C.T.	<i>Contrato Colectivo de Trabajo.</i>

BIBLIOGRAFIA

Coparmex. Apuntes Didácticos

Coparmex. Boletines Labor Lex

***Dirección de Relaciones Laborales
Enrique Muller de la Lama
Edit. Trillas México Año 1983***

***Las 500 preguntas más usuales
sobre temas laborales
Baltasar Cavazos Flores
Edit. Trillas México Año 1986
2a. Edición***

***Ley Federal del Trabajo de 1970
Alberto Trueba Urbina
Edit. Porrúa México Año 1975***

***Sindicalismo y Socialismo en México
Severo Iglesias
Edit. Grijalvo, México Año 1970
2a. Edición***