



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

Facultad de Contaduría y Administración

EL PROCESO DE LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

QUE EN OPCION AL GRADO DE :

Licenciado en Administración

P R E S E N T A :

María del Rocio Castellanos Díaz del Rivero

Director del Seminario: Lic. José Mario Hernández Juárez

México, D. F.

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

REFLEXIONES PRELIMINARES.	1
CAPITULO I. ANTECEDENTES.	
- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.	3
- LA EVOLUCION CONTRACTUAL EN MATERIA LABORAL EN MEXICO.	10
- ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.	13
- EL SINDICALISMO EN MEXICO.	54
CAPITULO II. CONCEPTOS JURIDICOS.	
- BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL MARCO JURIDICO DE LA CONTRATACION COLECTIVA.	82
- INTEGRACION DEL CLAUSULADO DE ACUERDO CON LA DOCTRINA ALEMANA DE KASKEL Y NIPPERDEY, SEGUIDA POR MARIO DE LA CUEVA.	84
- GUIA DE LOS CONCEPTOS JURIDICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RELATIVOS AL PRESENTE TRABAJO.	86
- GRAFICA DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.	87
CAPITULO III. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.	
- DETERMINACION DEL PROBLEMA.	91
- HIPOTESIS.	91
- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.	91
- DETERMINACION DEL UNIVERSO.	91
- LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA EN MEXICO.	92
- PLAN DE TRABAJO PARA EL ANALISIS DE UN PLIEGO PETITORIO.	94
CAPITULO IV. ANALISIS DE UN PLIEGO PETITORIO (CASO PRACTICO).	
- BASES DE CALCULO.	95
- CUANTIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO ACTUAL.	96
- DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR CATEGORIAS.	97
- DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR DEPARTAMENTO.	97
- CUANTIFICACION DE LAS CLAUSULAS ECONOMICAS.	98
- DESGLOCE ANALITICO DEL PLIEGO PETITORIO.	100
- RECOMENDACIONES	118

CAPITULO V. EL PROCESO DE LA REVISION DEL CONTRATO
COLECTIVO.

- ETAPA PRELIMINAR A LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO. 119
- LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO. 128
- ETAPA POSTERIOR A LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO. 136

CONCLUSIONES. 137

BIBLIOGRAFIA. 140.

REFLEXIONES PRELIMINARES

El interés por realizar el presente estudio surgió en mí, al estar realizando trabajos que generaban apoyo para la toma de decisiones en una revisión de contrato colectivo.

Con el transcurso del tiempo me fuí internando cada vez con mayor interés en el tema y observé algunas deficiencias en la función como por ejemplo:

1. Muchas veces no se le otorga a la revisión de contrato colectivo la importancia que requiere.
2. No se analiza, planea, organiza, dirige y controla la administración del contrato colectivo, como las otras funciones importantes de la empresa.
3. Otorgar beneficios costosos y útiles solo para una restringida minoría de personas.
4. En algunos casos la dirección de la empresa no está consciente que el riesgo que se corre es muy grande y que en muchos casos el precio que se paga es la pérdida total de la empresa o su muerte lenta.
5. No se tiene planeado el impulsar, fomentar y consolidar cada vez más la interacción entre el sindicato y la empresa; que estos sustenten en cada momento más objetivos afines; crear conciencia entre ambas partes de sus necesidades; comunicarse y apoyarse para lograr sus fines sin menoscabo de ninguna de ellas; mejorar cada vez más las relaciones entre la dirección y el sindicato; y de éste con los trabajadores, así como estrechar y mejorar la relación entre los líderes y la dirección, para a su vez incrementar la productividad y la satisfacción de las partes.

6. El delegar a un abogado laboral, toda la responsabilidad de negociar en la revisión del contrato colectivo cuando no se le han dado todos los antecedentes de la revisión, es cierto que aunque éste posea grandes conocimientos en materia laboral, eso no disminuye la brecha que se forma por no conocer los antecedentes a esa revisión, por no tener ningún contacto con la gente con quien va a negociar.

Con el paso del tiempo surge a la luz la trascendencia que tuvo el haber tomado "x" decisión en una revisión.

Es difícil que el abogado esté completamente identificado con la empresa y con los intereses de la misma, lo que originará que no luche con tanta behemencia al representar su papel.

Y así la lista de deficiencias en la función podría continuar y solo encontré dos sencillas razones aplicables a la mayoría de los casos:

- Falta de conocimientos.
- Falta de interés.

Por lo que el presente trabajo tiene como finalidad expresar de manera sencilla y general (no como un manual) en qué consiste y cómo debe desarrollarse "El Proceso de la Revisión del Contrato Colectivo".

I. ANTECEDENTES.

ANTECEDENTES DEL DERECHO DE TRABAJO EN MEXICO.

La historia de la regularización del trabajo en México, nace en la Colonia con las "Leyes de Indias", en ellas se encuentran disposiciones muy interesantes como prevenciones que limitan la jornada de trabajo, otras relativas al salario mínimo, protección en el trabajo a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos. (1)

En 1857, el Constituyente confundió los problemas de la libertad de la industria e intervencionismo de Estado y por evitar la intromisión estatal en las industrias o empresas particulares se frenó la constitucionalización del Derecho Laboral.

No obstante lo anterior y a pesar de respetarse ampliamente el principio de la libertad individual de trabajo, se pensó que se hacía indispensable legislar en materia de accidentes y así fue como en 1904 en el Estado de México, don Jose Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley, que al decir del maestro de la Cueva, prescribía en su artículo tercero que: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados... sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que recibiera sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que debiera devengar por causa del trabajo... una cantidad. . . Igualmente se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario."

(1) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1983

Dos años después Bernardo Reyes, en Nuevo León, expidió una ley más completa e importante en materia de accidentes laborales que sirvió de base a otras legislaciones estatales dentro de las que se encuentran la de Gustavo Espinoza Mireles, de Coahuila.

Posteriormente las Leyes de Manuel M. Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga se extendieron no sólo a los riesgos de carácter profesional sino abarcaron también disposiciones relativas al descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada de trabajo y al seguro social.

Por fin en 1914 Cándido Aguilar en Veracruz expidió una ley que inclusive fue atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta Ley y con la de Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró en definitiva el derecho de asociación profesional que en gran parte contribuyó para que nuestro derecho del trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del derecho civil.

Más tarde, en 1915, el licenciado Rafael Zubarán Capmany formuló un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año, en Yucatán, el general Alvarado promulgó una ley de Trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Con la ley de Yucatán se logró dar al derecho del trabajo una finalidad positiva; la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre. Con la legislación del general Alvarado se logró también en gran parte la transformación de nuestro sistema económico ya que a la Ley del Trabajo se unieron las leyes Agrarias, de

Hacienda, de Catastro y del Municipio Libre en un cuerpo general denominado "Las Cinco Hermanas".

De acuerdo con el pensamiento del maestro De la Cueva, la legislación de trabajo del general Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917.

Por lo que respecto a la redacción del artículo 123 constitucional, nos dice don Antonio Díaz Soto y Gama, se debe, en gran parte, al señor licenciado José Natividad Macías, que contribuyó con las más valiosas aportaciones así como al ingeniero Pastor Rouaix, que tomó sobre sí, junto con el licenciado Macías y el diputado Rafael L. de los Ríos, la pesada tarea de condensar las proposiciones presentadas en cada junta y de redactarlas en debida forma. En esta labor coadyuvó también el licenciado José I. Lugo, en su carácter de Jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento.

Las proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho Laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo. Así, podemos apreciar que textualmente se dice: "Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimiento de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, so correr a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxi-

liar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública."

Todos estos sanos principios de justicia fueron recogidos por el 123 constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo atento al principio enunciado por el insigne maestro Salvador Azuela que: "Sobre la Constitución nada, sobre la Constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas."

Así pues, la historia de nuestro derecho del trabajo la podemos dividir en los siguientes períodos: 1. De 1917 a 1931 durante el cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones. 2. De 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo a 1962 en que se hicieron importantísimas reformas al 123 constitucional. 3. De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de la ley actual. 4. De 1970 a 1980, cuando se puso en vigencia nuestra ley actual, y 5. De 1980 a nuestros días, cuando se reformó procesalmente dicho Instituto.

El maestro Servio Tulio Morales Saldaña en un interesante trabajo denominado Origen, reformas y adiciones del artículo 123 constitucional, nos dice que: "Desde el 5 de febrero de 1917, fecha en que entró en vigor la Constitución Político-social, de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 123 ha tenido 27 reformas y adiciones siguientes",

FECHA (DIARIO OFICIAL)	TEXTO REFORMADO (O ADICION)
Apartado A	
1929, sep. 6	Primer párrafo
1929, sep. 6	Fracción XXIX
1933, nov. 4	Fracción IX

FECHA (DIARIO OFICIAL)	TEXTO REFORMADO (O ADICION)
1942, nov. 18	Fracción XXXI (adición)
1960, dic. 5	Primer párrafo *
1962, nov. 21	Fracción II
1962, nov. 21	Fracción III
1962, nov. 21	Fracción IX
1962, nov. 21	Fracción XXI
1962, nov. 21	Fracción XXII
1962, nov. 21	Fracción XXXI
1974, dic. 31	Fracción II *
1974, dic. 31	Fracción V
1974, dic. 31	Fracción XI
1974, dic. 21	Fracción XV
1974, dic. 31	Fracción XXV (adición)
1974, dic. 31	Fracción XXIX *
1975, feb. 6	Fracción XXXI *
1978, ene. 9	Fracción XIII
1978, dic. 19	Fracción XXXI (adición)
Apartado B	
1970, dic. 5	Apartado B (adición) *
1972, nov. 7	Fracción XII (adición)
1972, nov. 10	Fracción XI, inciso f (reforma y adición)
1972, nov. 27	Fracción IV, 2° párrafo
1974, dic. 31	Fracción VIII (adición)
1974, dic. 31	Fracción XI, inciso c *

* Texto reformado por segunda ocasión.

Posteriormente hubo reformas constitucionales para dar cabida en nuestra Carta Magna a la capacitación y al adiestramiento y para elevar al rango constitucional la obligación de dar trabajo al que no lo tiene.

Las reformas a este artículo siguen en su apogeo. Nos esperamos muchas más a pesar de que tenemos en teoría, una Constitución rígida, en contraste con la Constitución Americana, que es flexible y que casi nunca se reforma.

Por lo demás, el inciso B del 123 constitucional sólo regula las relaciones de los servidores del Estado y los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito, ya que actualmente no existen territorios federales.

Como conclusión, podemos afirmar que el Derecho del Trabajo surgió como una disciplina típicamente protectora de la clase trabajadora que en la actualidad se ha transformado para coordinar y armonizar los derechos e intereses del capital y el trabajo. Su carácter proteccionista no se ha perdido del todo, ya que siempre deberá prescribir, en favor de la clase laborante, mínimos de derechos que se encuentran destinados a ser superados por la costumbre, y por la jurisprudencia, por el contrato colectivo o por el contrato-ley.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo ya no puede considerarse, válidamente, como un derecho unilateral o de facción. Su misión de coordinar los factores de la producción, en beneficio de una creciente industrialización, será lograda únicamente si se basa y fundamenta en los tres principios, a saber: 1. en el respeto mutuo de derechos. 2. en la comprensión recíproca de necesidades, y 3. en la coordinación técnica de esfuerzos.

El Derecho del Trabajo sigue siendo un derecho inacabado que tiene como finalidades sustanciales el garantizar al trabajador mejores condiciones de trabajo; al patrón, una utilidad razonable por su dirección y por el riesgo de su capital invertido, y al consumidor, una producción abundante, diversificada, barata y de buena calidad.

Sólo siguiendo estos tres principios enunciados, el Derecho del Trabajo podrá garantizar, a todos por igual, un progreso general con justicia y libertad. (2)

(2) Cavazos Flores Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1983.

LA EVOLUCION CONTRACTUAL EN MATERIA LABORAL EN MEXICO.

El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles.

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Dicha criterio fue finalmente desvirtuado por Philippe Lotmar, en Alemania, cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener una vida propia laboral, Carnelutti arguyó en Italia que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compra-venta, (salvando con ello el escollo de la devolución de la cosa a la terminación del contrato).

Adujo que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podría comprar también la energía humana.

Cuando se argumentó en contra que la persona humana no podría comprarse o venderse en el mercado, Carnelutti replicó que no se compraba la persona humana, sino simplemente su energía, así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos; con ello el contrato de trabajo quedó inmerso dentro del contrato de compra-venta por mucho tiempo.

Sin embargo, con el devenir de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compra-venta en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente de "tracto sucesivo" y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

Chatelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como había en este contrato socios capitalistas y socios industriales, lo mismo ocurría con el contrato de trabajo, donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales, que inclusive tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa.

La objeción a dicho criterio consiste en que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios lo que no acontece en el contrato de trabajo.

Por lo tanto, el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y evolucionó en su forma más simplista a un contrato individual verbal.

Todavía nuestra anterior legislación de 1931 contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales, en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de 30 días. (3)

En realidad en México, el Contrato Colectivo de Trabajo no aparece sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, de 1931, ya que la Constitución menciona el derecho de Asociación Profesional, pero el artículo 123 no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Trabajo; sin embargo, en el período comprendido entre 1917 en que apareció nuestra actual Constitu

(3) Cavazos Flores Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1983.

ción y 1931 en que apareció la Primera Ley Federal del Trabajo en México y, además en la que expresamente se reconoce la validez y existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, se interpretó que la Constitución, al hablar de un contrato de trabajo se estaba refiriendo en el caso de relaciones colectivas (apoyadas por supuesto en el derecho de asociación profesional), al contrato colectivo de trabajo. (4)

(4) Sordo Gutiérrez José, Administración de Contratos Colectivos de Trabajo, Editorial Trillas, México, 1980.

ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.

Hay que evitar la corrupción, evitando la política.-

La historia de las agrupaciones de trabajadores en México puede resumirse así: de 1850 a 1860 aparecen las sociedades mutualistas, dirigidas a ayudar al trabajador en los casos de enfermedad y desempleo, facilitándole crédito para resolver problemas profesionales o personales. Es la primera de ellas, al parecer, la Sociedad de Artesanos, fundada en 1850, en Guadalajara. Algunos años más tarde aparecen la de Sastres en 1864 y la de Sombrereros en 1866.

En la década siguiente, 1860 a 1870, emerge ya en nuestro país, la influencia socialista europea en las organizaciones laborales. Es su introductor un extranjero, el griego Plotino C. Rhodakanaty, venido al país por los programas de colonización del gobierno de Ignacio Comonfort. Rhodakanaty, es discípulo del socialismo utópico de Fourier y de Saint Simón. El griego hace esfuerzos por crear en Chalco una comunidad ideal de campesinos y artesanos. Unos de sus seguidores. López Chávez, encabeza en 1867 una revuelta campesina, que se propaga a varios estados del país.

La primera organización obrera de carácter nacional se establece en 1872, el Gran Círculo de Obreros de México que pronto llega a tener 28 sociedades obreras afiliadas. Todo ello obra de Rhodakanaty. Las reglas de dicha organización establecían que el movimiento obrero mexicano no habría de utilizar más que métodos de lucha conforme a la ley y, por otra parte, que sus miembros quedaban obligados a no participar en política para evitar el corromperse: "La política -afirmaba- ha quebrado la sagrada unidad humana; no dejemos que rompa la sagrada unidad obrera".

Pero es el caso que el Gran Círculo fue dominado en forma total por los políticos. Tanto, que se desintegró. Con sus restos los líderes "genuinos" formaron el Gran Círculo Reformado, para casi de inmediato desconocerlo y fundar el Congreso Obrero, que fue a refugiarse en Zacatecas, donde el gobernador, Trinidad García de la Cadena, les brindó apoyo. Pese a sus postulados que les negaban vincularse a los políticos, continuaban en manos de éstos. En fin, el Gran Círculo terminó sus días en 1890, fuertemente asido al poder de Porfirio Díaz.

Quando la justicia era propiedad de los de arriba.-

Los primeros sindicatos, en su acepción moderna, no aparecen en México sino hasta el período comprendido entre los años 1880 y 1905. Nacen en virtud de las grandes concentraciones de operarios en las múltiples fábricas, promovidas por la política porfirista de industrialización y de apertura a los capitales extranjeros. Durante este período el sindicalismo fue víctima frecuente de la represión gubernamental, a pesar de lo cual, el porfiriato, consciente de la utilidad política y el apoyo que podía obtener del movimiento obrero, respaldó en sus luchas a los grupos laborales cuyas pretensiones fueran "moderadas" y, en tanto se demostraran fieles al régimen del viejo caudillo. De aquí que las conquistas obreras durante estos años y de manera principal, la organización sindical, sólo alcanzaran pocos avances. En 1905 el obrerismo mexicano se encontraba en franca decadencia.

Muy a pesar de todo lo anterior, la decantada paz porfiriana se vio alterada por múltiples huelgas activadas por trabajadores independientes, quienes a falta de una organización sindical de carácter nacional, obraban por su cuenta y riesgo. Las empresas más afectadas por tales movimientos huelguísticos, fueron la ferrocarrilera y las del ramo textil. Los principales motivos aducidos: solicitudes de disminución de las entonces fatigantes jornadas,

despidos injustificados, y excesivo favoritismo hacia los trabajadores extranjeros en perjuicio de los intereses y derechos de los obreros mexicanos.

Los gobernantes de aquellos años, contrariamente a lo que ha sucedido en México durante el último medio siglo, apoyaban los intereses patronales, sirviéndose para ello inclusive del ejército. Entonces la injusticia se proyectaba en contra de los de abajo, como hoy, con gran frecuencia, se proyecta en contra de los de arriba.

Soldados yanquis y mexicanos reprimen huelguistas.-

En los ferrocarriles en cuyas distintas empresas los puestos de dirección y de responsabilidad eran entregados únicamente a extranjeros, fue el sector empresarial en donde, por la discriminación y maltratos a los trabajadores mexicanos, se dieron los primeros encuentros de importancia y gravedad entre el capital y el trabajo. En 1881, en Toluca, más de mil obreros se declararon en huelga. En la misma medida que los ferrocarriles ensancharon sus vías el movimiento obrero en ellos creció y se desarrolló. Para 1907 se calcula que cerca de veinte mil mexicanos laboraban en las distintas empresas ferrocarrileras y que cerca del 60 por ciento de ellos estaban afiliados a alguna hermandad o sindicato ferrocarrilero. Sus mayores esfuerzos los dirigieron en contra de los privilegios de que gozaban los trabajadores extranjeros. Tan injusta situación produjo entre los obreros nacionales un sentimiento antiamericanista, pues la mayor parte de los privilegiados eran conciudadanos del Tío Sam. Este sentimiento contrario a los norteamericanos despertó en los Estados Unidos suspicacias y temores. La prensa de Allende el Bravo desató una campaña contra México, donde, aseguraban, existía un movimiento para eliminar a todo extranjero de las nóminas de las empresas ferroviarias mexicanas. Lo que afortunadamente era cierto.

Fue entonces cuando nació la frase que hoy todavía es repetida: "México para los mexicanos".

Se señalan como los principios de la decadencia del régimen de don Porfirio, los años 1906 y 1907. Durante ellos se desarrollan en nuestra patria los sangrientos sucesos de Cananea, Río Blanco, Orizaba y Nogales.

Motín y sangre en Río Blanco.-

En Cananea, un centro minero en el norte de Sonora, propiedad como la mayor parte de las grandes mineras del país, de extranjeros, pertenecía a la familia de un tal Williams Greene. Los 5,360 trabajadores nacionales declararon la huelga exigiendo una jornada de trabajo de ocho horas, aumentos de salario, eliminación de las prácticas discriminatorias y, por tanto, la terminación de los privilegios en favor de los 2,140 empleados y obreros norteamericanos. Se pidió también el despido de dos capataces estadounidenses que habían maltratado a un grupo de mexicanos. Este episodio, desde su origen pleno de oprobio, aumentó su infamia al ordenar el gobierno de Sonora la represión militar contra los huelguistas y no satisfecho el señor gobernador con tal vileza, para su mayor escarnio, autorizó la participación de soldados del ejército estadounidense.

El ejemplo obrero de Cananea, pese a la brutal represión de los militares, cundió a otras partes del país: En las regiones textiles de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, en 1906, se fundó el Gran Círculo de Obreros Libres que estableció su domicilio sindical en Orizaba. En seis meses dicha organización obrera contaba con ochenta filiales repartidas en el centro y en el oriente de la República. Con motivo del aumento en el precio del algodón, el mercado de telas elaboradas con dicho producto entró en crisis. El Gran Círculo solicitó aumento de salarios y en general mejores

condiciones de trabajo. Los industriales rechazaron en bloque las peticiones obreras. Las fábricas textiles de Puebla y Tlaxcala fueron cerradas. Algunos días después toda la industria textil del centro y oriente del territorio nacional fue cerrada y sus trabajadores lanzados a la calle. Los líderes del Gran Círculo se entrevistaron con el presidente Díaz, quién se comprometió a hacer reformas de importancia en beneficio de la clase obrera, si los obreros retornaban a su trabajo y se comprometían a no volver a participar en ningún movimiento huelguístico. Fuertes porcentajes de trabajadores le cumplieron el gusto al mandamás de aquellos días pero no los de Orizaba, quienes se negaron abiertamente a cumplir las recomendaciones presidenciales.

El 7 de enero se amotinaron los trabajadores de Río Blanco, las tropas dispararon contra la multitud. Los huelguistas pretendieron incendiar algunas fábricas. Abrieron las puertas de las cárceles y cortaron la corriente eléctrica. El ejército hizo sus primeras víctimas. Los muertos superaron al ciento.

La Casa del Obrero Mundial.--

Al estallar en 1910 la revolución, el movimiento obrero se encontraba en pañales. Los trabajadores constituían una minoría diseminada en los cerca de dos millones de kilómetros cuadrados de territorio nacional. Su fuerza y su unión eran incipientes. Dominaba todavía el mutualismo: el generoso iniciado y sustentado desde muchos años atrás por el pensamiento católico, el interesado y egoísta, apoyado por distintos políticos que buscaban servirse de las masas trabajadoras en provecho de sus intereses de partido y personales. Entre otros, destaquemos los nombres del general Bernardo Reyes, gobernador de Nuevo León, de Guillermo Landa y Escandón, gobernador del Distrito Federal y el de Manuel Romero Rubio, nada menos que padre político del presidente Porfirio Díaz. Cada uno tenía su respectiva mutualidad.

sin fuerza y unidad, los grupos obreros no tuvieron una participación de importancia en el movimiento armado de 1910. Comenzaron a tenerla con Carranza, años después de que Díaz se había embarcado en el Ypiranga. En su primera etapa, la revolución fue una rebelión en contra de la política porfirista. Las cuestiones sociales no interesaron mayormente ni a la revolución ni a Madero. En su segunda etapa, la lucha por el poder revolucionario, la participación de Emiliano Zapata y de los miles de campesinos que le seguían al grito de "Tierra y Libertad", dieron matiz agrario a la revolución.

Al avanzar la rebelión maderista, nacieron multitud de sindicatos y agrupaciones obreras organizadas bajo diversas ideologías y principios, que iban desde el mutualismo tradicional hasta el anarcosindicalismo, pasando por el socialismo y el comunismo. Sin embargo, estos organismos sindicales, independientes unos de otros y con pequeño número de miembros o asociados, se dedicaron más a luchar por su existencia y por alcanzar ventajas económicas frente a sus patrones que a pelear por los postulados de una revolución que no los había tomado en cuenta.

Estas pequeñas organizaciones sindicales, como todo el movimiento obrero mexicano, recibieron fuerte influencia ideológica de europeos venidos a México, principalmente de españoles, que fueron quienes trajeron a nuestro país las ideas socialistas, comunistas y anarcosindicalistas que imperaban o habían imperado en Europa. El centro de reunión más importante de esta "inteligencia" obrera, fue el puerto de Veracruz, lugar por donde llegaban al país los revolucionarios extranjeros. Destacan entre ellos los siguientes, que fueron miembros fundadores de la Casa del Obrero Mundial: Pedro Junco, Eloy Armenta, Miguel y Celestino Zorrondeli y Armando Ferrés, todos ellos españoles. Alberto Frison, francés, y Juan Moncaleano, colombiano. Ferrés fue el fundador de la Conferencia Tipográfica Mexicana. Estos tiempos se caracterizaron por la apa-

rición de gran número de periódicos y revistas obreros, destacando la revista Luz, que obró como polo de atracción de la mayor parte de los anarquistas que fundaron la Casa del Obrero Mundial.

Madero ofrece a los trabajadores libertad en lugar de pan.-

Los obreros mexicanos de la capital y de algunas otras ciudades de la provincia, bajo la dirección de los revolucionarios extranjeros llegados a tierra mexicana, fundaron en julio de 1912 el grupo anarquista Luz. Su primer objetivo fue establecer una escuela que difundiera los principios racionalistas, siguiendo los moldes de la escuela que Francisco Ferrer Guardia había fundado en España. Pero con motivo de la detención de varios de sus dirigentes, entre ellos el anarquista colombiano Juan Francisco Moncaleaño, quién fue deportado, el grupo Luz hubo de modificar sus proyectos y el 22 de septiembre de 1912, convertido en la Casa del Obrero Mundial, celebró su primera reunión. Esta organización se dió a la divulgación de sus "ideas avanzadas" e influenció en ellas a varios hombres que, años después, habían de ser importantes líderes obreros, entre otros a Luis Morones, Samuel Yúdico, Celestino Gasca, Eduardo Moneda y Salvador Alvarez. Fueron también fundadores de esa agrupación, Antonio Díaz Soto y Gama y Rafael Pérez Taylor, quienes la abandonaron para irse tras los ideales del zapatismo.

Francisco I. Madero, en sus discursos y declaraciones, fue contradictorio en relación con su actitud ante la cuestión obrera. En su discurso pronunciado en el Tívole en 1910, externó su deseo de promover leyes dirigidas a mejorar las condiciones de los trabajadores. Días después, en Orizaba, expresó lo contrario, que no era deber gubernamental procurar el aumento de salarios de los obreros, diciendo textualmente: "Ustedes no necesitan pan sino solamente libertad, porque la libertad los hará capaces de obtener pan". Don Pancho seguía pensando en los milagros del "dejar hacer,

dejar pasar" del liberalismo, verdadero verdugo de los asalariados. Creía firmemente en el derecho de los trabajadores a morir de hambre.

Durante el gobierno provisional de León de la Barra, las huelgas fueron reprimidas con violencia. Igual la de los tranviarios en la capital del país, que la del centro minero El Oro en el Estado de México, que la de los trabajadores textiles en Querétaro. En las tres intervinieron las tropas federales y en las dos últimas hubo derramamiento de sangre. Lo mismo aconteció en el Distrito Federal, donde los soldados abrieron fuego contra una delegación obrera de la fábrica La Carolina.

Al asumir la presidencia Madero, las huelgas continuaron. En enero de 1912 se encontraban en huelga más de 40 mil obreros. El gobierno acusó a sus opositores de provocar estos movimientos, tendientes a conducir al país al caos. La represión al estilo porfirista resurgió. Se dice que la más enérgica de ellas fue la de Río Blanco, donde las tropas abrieron fuego contra los obreros en paro, matando a treinta de ellos.

Nada con la política, todo con los políticos.-

A pesar de su posición no obrerista, Francisco I. Madero fue el creador del Departamento del Trabajo. Dependencia que fue constituida con un personal de doce empleados y un director. A más de esta realización en el campo laboral, don Pancho negoció un contrato de trabajo de la industria textil. La nueva dependencia gubernamental, de acuerdo con sus iniciales atribuciones, se dedicó más a las cuestiones técnicas que a intervenir en la resolución de los muchos problemas, que entonces sufrían las clases trabajadoras. Sus pocas intervenciones en los conflictos obrero-patronales fueron siempre en favor, al igual que en el porfiriato, de las organizaciones sindicales cuyas actividades eran "moderadas"

y que, además, garantizaban lealtad al gobierno. Los sindicatos "consentidos" de aquel régimen, fueron los organismos mutualistas y el sindicato Gran Liga Obrera. En cambio, la Casa del Obrero Mundial fue reprimida por los círculos oficiales con motivo o pretexto de la gran hostilidad de ésta hacia la persona y la administración de Madero.

La Casa del Obrero Mundial, por su anarquismo, era obvia enemiga de toda autoridad y de todo gobierno, pese a lo cual, en más de una ocasión, la Casa puso al servicio de los políticos en turno a sus agremiados. Un batallón irregular de la Unión Minera Mexicana, adherida a la Casa del Obrero Mundial sirvió a Madero en contra de las huestes del general Orozco.

Posteriormente al sacrificio de Madero, en los tiempos de Huerta, la situación obrera y sus relaciones con el gobierno no sufrieron modificación substancial. Pese a las tensiones entre el poder público y la Casa del Obrero Mundial, ésta pudo organizar y llevar al cabo la manifestación obrera del 1° de mayo de 1913 -la segunda en la historia laboral de nuestro país, ya que la primera fue la efectuada un año antes, en 1912, organizada por el Partido Obrero Socialista-. Luego de la manifestación, fue presentada a la Cámara de Diputados una solicitud de demanda de nuevas leyes de trabajo, que no fue atendida. Más tarde, el gobernador del Distrito Federal prohibió la realización de una asamblea que se anunciaba tendría lugar en un teatro capitalino y ordenó el arresto de varios miembros de la Casa que habían atacado verbalmente a Huerta. Esta situación terminó con la deportación de los detenidos, dado que todos ellos eran extranjeros. Entre los deportados figuraron Eloy Armenta y el conocido poeta peruano José Santos Chocano, el que años después había de tener una agria polémica con nuestro José Vasconcelos, la que dio margen para que varios intelectuales tomaran partido por uno y por otro. Entre los vasconcelistas, Edwin Elmora Letas, quien fue muerto por Santos Cho-

cano en el vestíbulo de un periódico peruano. A su vez, años más tarde, Chocano fue asesinado a puñaladas por Martín Bruce, en la capital de Chile.

El anarquismo contra los zapatistas, por guadalupanos.-

Victoriano Huerta, en mayo de 1914, mandó cerrar la Casa del Obrero Mundial. En verdad, poco tiempo permaneció con sus puertas cerradas, dado que en julio de 1914, dos meses después, Huerta renunció a la presidencia y se embarcó en Veracruz hacia el exilio. La Casa del Obrero Mundial abrió otra vez sus puertas y continuó con sus enseñanzas anarquistas. Pero esta vez bajo mejores auspicios, en vista de que los hados gubernamentales comenzaron a dispensarle su protección. El 15 de agosto de 1914, la Casa fue reinaugurada con la asistencia del gobernador de Nuevo León, Antonio Villarreal, y un mes después, el general Alvaro Obregón, quien desde entonces inició a hacerle la corte, le "regalo" al movimiento laboral anarquista, el convento de Santa Brígida, el edificio de una escuela vecina y las máquinas impresoras del periódico La Tribuna.

De entonces, se inician las colaboraciones estrechas entre los gobiernos de la República y los sindicatos organizados. El poder público hace contacto y formula colaboraciones con el movimiento sindical mexicano. La federación y los estados comienzan a promulgar leyes protectoras de los trabajadores. Sin embargo, algunos miembros de la Casa del Obrero Mundial no aprueba, antes repudian, tales esponsales y llegan a manifestar que la lucha obrera había descendido a simple política de "ambiciones bastardas". Como la situación del país era anormal, ya que varias facciones se disputaban el poder, la división partidista entró también en la Casa. Hubo quienes pensaron que Zapata por más radical, era la encarnación "del credo anarquista del campesino bueno" y, abandonando el anarquismo, se sumaron a los seguidores del Caudillo del Sur.

Otros prefirieron unir sus destinos a la causa carrancista. La Casa, en contra de sus normas y postulados de oposición a las facciones y a las autoridades, decidió unir sus destinos a los del jefe constitucionalista.

¿Cuál fue el motivo de tamaña aberración? Parece ser que la inclinación hacia el carrancismo fue motivada, de manera principal, por el hecho del impacto que causó a los miembros de la Casa, durante los días en que el zapatismo se apoderó de la capital del país, la devoción campesina por la Virgen de Guadalupe y el respeto que guardaron los zapatistas por templos e iglesias, los que, contra lo usual, no fueron incendiados, ni robados, ni violados. Actitud insólita, ya que todas las facciones entraban a saco en los edificios religiosos. La conducta zapatista horrorizó a los dirigentes anarquistas, anticlericales furibundos, quienes decidieron ante tal actitud "fanática" de los zapatistas, sellar su compromiso con el carrancismo.

Un anarquista de la Casa del Obrero Mundial decretó, por ello, la muerte del zapatismo: "...siguió el desfile de fuerzas y vimos a los zapatistas llevar como pendón de combate a la Virgen de Guadalupe. Otra desilusión. Y por fin la reapertura de las iglesias y la reanudación de las prácticas religiosas. El zapatismo tal como lo imaginábamos, tal como lo deseábamos, había muerto..."

Por su parte, el propio Emiliano Zapata, acusó a Carranza de haber desencadenado la campaña antirreligiosa sólo para darle algún contenido, del que totalmente carecía, a su programa político y social. El Caudillo del Sur, moviendo apenas su gran bigote dijo de Carranza: "... se ha vuelto loco en una serie de accesos de epilepsia anticlerical, sin comprender que estos ataques al culto religioso y a la conciencia popular... a nadie persuaden, a nadie convencen, y sí exacerban las pasiones..."

La CROM.-

Alvaro Obregón ordenó el arresto de 150 sacerdotes, en febrero de 1915, para pedir a la Iglesia, como rescate, la cantidad de medio millón de pesos. Grupos católicos protestaron por tal atentado en el centro de la capital y las huestes de la Casa del Obrero Mundial, envalentonadas por su unión con las fuerzas del carrancismo, atacaron a los católicos.

En ese mismo mes y año, en el convento de Santa Brígida, domicilio oficial de la Casa, se reunieron unos mil obreros para elaborar una declaración de principios, en relación con la difícil situación política imperante. A ella asistió el doctor Atl, pintor revolucionario y representante oficioso del carrancismo. Su presencia disgustó a muchos de los miembros de la Casa, provocó enfrentamientos y desató en la asamblea discusiones tormentosas. El desorden llegó a tanto que la reunión tuvo que suspenderse. Días después se eligieron sesenta y siete miembros de la Casa, entre los que fueran partidarios de romper con su norma de neutralidad política y de que se tomaran ligas con el carrancismo. Reunidos estos 67 con el doctor Atl, proclamaron la adhesión de la Casa con la causa de don Venustiano.

La primera contribución de los miembros de la casa al carrancismo fue el establecimiento de los famosos Batallones Rojos, formados por obreros de la Fábrica Nacional de Armas, de la Compañía de Tranvías de México y de varias fábricas textiles, amén de algunos pintores, albañiles, sastres e impresores.

Los Batallones Rojos figuraron en algunas acciones, aunque su colaboración, como resulta obvio, no debe haber sido decisiva. Estos batallones o milicias obreras sirvieron al carrancismo más como propagandistas, que como soldados.

Al volver a instalarse en la capital de la República fuerzas constitucionalistas, el 15 de agosto de 1915, el primer jefe no menos obsequioso que el general Obregón, "regaló" a los miembros de la Casa del Obrero Mundial, nada menos que... ¡la Casa de los Azulejos! (antes de eso Jockey Club y hoy Sanborns).

Militarización de los ferrocarrileros.-

Pero vinieron días negros para el gobierno carrancista: inflación monetaria, depreciación del papel moneda, deterioro económico, desajustes salariales y, por fin, el estallido de una huelga en contra de los ferrocarriles de Veracruz. El gobierno decretó la militarización de los ferrocarrileros. Poco después la disolución de los Batallones Rojos. Y un poco más tarde se declaró terminada la colaboración entre la Casa y el carrancismo.

A fines de enero de 1916, don Venustiano ordenó la detención de los delegados de la Casa del Obrero Mundial, en varios puntos de la República. Se clausuraron las oficinas de la Casa en Monterrey. Fueron detenidos y expulsados de sus poblaciones a varios líderes. La Casa, a través de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, convocó a una junta preparatoria para un Congreso Nacional Obrero, que se reunió en Veracruz. El congreso decidió organizar la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana; que utilizaría contra el capital, "la acción directa". Nuevamente los anarquistas de la Casa volvieron a sus viejos principios: repudiar cualquier unión con la política. Se amenazó al país con una huelga general, la que estalló en agosto de 1916. Carranza, con base en una ley en contra de los salteadores, bandidos y trastornadores del orden, dictada en 1862, por Juárez, dispuso la detención de los miembros del comité de huelga. Un decreto impuso la pena de muerte para quienes participaran en movimientos huelguísticos contra empresas o industrias "destinadas al servicio público".

La huelga no logró paralizar al país, pero consiguió cerrar algunas empresas, entre ellas la Compañía de Luz y la fábrica de Armas. Carranza contestó a la huelga, declarando la ley marcial y acusando a los obreros de antipatriotas por cerrar la fábrica de armas en momentos de graves conflictos entre México y Estados Unidos.

Alvaro Obregón simpatizaba con la Casa del Obrero Mundial y discutió con sus líderes la grave situación. Pensaba que la oposición y tirantéz existentes no desaparecerían, sugirió por tanto que la Federación de Sindicatos del Distrito Federal como la misma Casa suspendieran sus actividades. El comité de huelga se vio precisado a seguir el consejo y la Casa del Obrero Mundial cerró definitivamente sus puertas, el 2 de agosto de 1916. A los 3 años, 10 meses y 10 días de su fundación.

El obrerismo alcanza: una secretaría de Estado, 40 diputados, 11 senadores y 2 gobernadores.-

Desaparecida la Casa del Obrero Mundial, los líderes laborales buscaron fundar otra central sindical nacional. Desde el mismo año de la desaparición de la Casa se intentó agrupar a todos los sindicatos a fin de establecer la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. Siguiendo tal objetivo, se celebró una asamblea en Veracruz, pero no se llegó a ninguna resolución concreta. Después, en Tampico, se insistió en el mismo propósito, aunque también inútilmente.

La acción fructífera vino del gobernador de Coahuila, Gustavo Espinosa Mireles, quien convocó a las organizaciones obreras de todo el territorio para que concurrieran a un congreso en la ciudad de Saltillo, a fin de crear una central sindical nacional. El gobierno coahuilense costeó todos los gastos, incluyendo los pasajes de los congresistas. Los hombres que dirigieron el congreso, muchos

de ellos anarquistas o al menos discípulos aventajados de tal doctrina, manejaban entonces el vocabulario anarcosindicalista con la misma soltura que los activistas en nuestros días lo hacen con el lenguaje comunista. No es pues de extrañar que la central que nació de tal congreso llevará el nombre de Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y de que su lema fuera cien por ciento anarquista "Salud y Revolución Social". El término regional incluido en el nombre de la nueva central obrera -que en abierta oposición a la libertad sindical de todos y cada uno de los obreros mexicanos disponía ser el único organismo representativo del proletariado mexicano- expresaba que la organización sindical mexicana era, nada más, una parte o fracción del movimiento obrero internacional.

A pesar del espíritu anarquista de la mayoría y en contra de su norma fundamental de no tener relaciones ni ligas con la política y el poder público, la CROM desde su fundación partió de un nuevo principio: el de "oportunismo creativo", que le permitiera nadar libremente por las aguas y entre las corrientes de la política y los políticos. Todo ello en nombre de la realidad y de la ingente necesidad de contar con patrocinadores oficiales, que le ayudaran para alcanzar algunas de las muchas prebendas que otorga la política.

La CROM no se vió defraudada, ocho años más tarde la representación obrera contaba en el Poder Ejecutivo, con un secretario de Estado: el de Industria, Comercio y Trabajo. En el Poder Legislativo tenía 40 diputados y 11 senadores. En los estados, contaba con 2 gobernadores y algunos ayuntamientos, amén del de la Ciudad de México. O sea que en tan corto lapso el sector obrero, a través de su central había logrado tener en sus manos el 12.5 por ciento del gabinete presidencial, casi el 15 por ciento de la Cámara de Diputados y el 19 por ciento de la de senadores.

Al congreso de Saltillo asistieron alrededor de ciento veinte de legados. Jacinto Huitrón, reclacitrante anarquista, fue elegido secretario general del congreso. Luis Morones, inspirador del "nuevo espíritu de adaptación" resultó secretario del interior, en tanto que Ricardo Treviño fue nombrado secretario a secas. Fundada la CROM, Morones resultó electo secretario general de la misma por 85 votos en contra de 6.

La nueva central obrera comenzó a recibir y a procurarse adhesiones. Mucho se ha hablado de los estratosféricos números de miembros que dicen llegaron a tener. Algunos francamente abultados. Afirman que al organizarse contaban con 7 mil trabajadores, número que subió a 10 mil en 1919. Para 1920 alcanzaron la cifra de 50 mil y un año después, la de 150 mil. En 1922 llegaron a 400 mil. En 1923 a 800 mil y en 1924 al millón 200 mil miembros. Inclusive se ha llegado a asegurar que la CROM llegó a contar con 50 por ciento de la población total masculina mayor de 21 años. Lo que resulta muy difícil de creer.

Carranza, desilusionado por no haber podido colocar en la dirección de la CROM y de otros sindicatos a ninguno de sus paniaguados, perdió interés en la cuestión social, interés que nunca fue ni grande ni espontáneo y retiró el apoyo concedido al movimiento obrero organizado. Los dirigentes de la CROM, en concreto Morones, ni tardo ni perezoso se dió a la búsqueda de nuevos patrocinadores y no tuvo que correr mucho para encontrar al apoyo buscado en los caudillos revolucionarios del norte; en los tres sonorenses: Adolfo de la Huerta, Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles.

Se ha dicho por algunos que Calles, como gobernador de Sonora, siempre se colocó de parte de los obreros en sus conflictos con los patrones. M.N. Roy, nacionalista hindú y uno de los fundadores del Partido Comunista Mexicano, llegó a afirmar que por los

años 1917 a 1919, Calles "conqueteó" en demasía con los líderes obreros que perseguían el triunfo del socialismo.

Alvaro Obregón no tan sólo dio su apoyo a la CROM, sino que llegó a más, a concertar un pacto con Morones. Con el concurso de ambos se formó y se lanzó a la arena política un nuevo partido, el Laborista. El secretario general de la CROM lo cuenta así: "En los comienzos del año 1919, varios amigos personales del general Obregón... se acercaron a nosotros, al que habla, para manifestarnos que el gral. Obregón deseaba saber si podía contar con la cooperación, con la ayuda del elemento trabajador en el momento en que iniciaba o se disponía a iniciar su campaña política para presidente de la República". Así se originó el llamado pacto de agosto convenio entre el candidato presidencial y el jefe de la central obrera más importante del país; por medio del cual se estableció, en la primera cláusula, el "deseo" de la CROM de que el Departamento del Trabajo fuera convertido en una secretaría de Estado y de que dicha dependencia fuera dirigida por persona "identificada con las necesidades morales y materiales" de la clase trabajadora.

Morones ante De la Huerta, Obregón y Calles.-

El primero en subir al poder, de los tres políticos sonorenses del Plan de Agua Prieta, es Adolfo de la Huerta y durante su corto gobierno de seis meses, los sindicatos pudieron organizarse, actuar y decretar huelgas a su antojo, sin que el gobierno ofreciera oposición ninguna. Es más, el sindicalismo debe a de la Huerta, el haber sido el primer mandatario que le concedió al movimiento obrero la fuerza que después nadie ha osado arrebatarse o disminuirle.

El nombramiento de Morones como jefe de Fabriles y Aprovisionamiento de Militares, dio a los cromistas una imagen de gran po-

der. Imagen que no era falsa, puesto que la CROM tenía a su disposición las armas y municiones fabricadas en dichos establecimientos.

A pesar del favor gubernamental, la CROM fracasó con los nueve candidatos a diputados y senadores que postuló, ninguno de los cuales resultó electo. Ni siquiera el mismo Morones, quien jugó por la diputación del séptimo distrito de la capital de la República. El líder cromista defendió su caso en la Cámara de Diputados y dio lugar a un furioso debate en el que, nuevamente, salió a flote la escandalosa riqueza del líder de los proletarios.

De éste, el diputado Luis Espinoza llegó a decir que "era una de las figuras más despreciables de la política de nuestros días... el clásico tipo de politicastro que se ha subido al carro de los victoriosos del movimiento de Agua Prieta".

El 27 de septiembre de 1920, Morones organizó una magna manifestación obrera, para pedir a las autoridades la reglamentación de los artículos constitucionales 27 y 123. En dicho acto se pronunciaron candentes discursos por Morones, Luis León, Manlio Fabio Altamirano y Antonio Díaz Soto y Gama. El último, después de verter miles de elogios para la revolución rusa, anunció que pronto los obreros mexicanos marcharían contra el Palacio Nacional y plantarían en él sus banderas rojas. En efecto, el coronel Filiberto C. Villarreal hizo ondear desde los balcones del Palacio Nacional, la bandera roja. Morones, en su discurso, pidió a los obreros se arrestaran al sacrificio y si fuera necesario a levantar barricadas, para defender los principios del proletariado.

Esta demagogia amenazante orilló al gobierno a cambiar un poco el rumbo de su posición eminentemente obrerista. De la Huerta declaró a la prensa extranjera, que las manifestaciones obreras

no volverían a permitirse. A su vez, el presidente electo, Obregón, externó que era inadmisibile la predicación de doctrinas contrarias a los principios del gobierno.

Pese a estas fricciones, el apoyo gubernamental al obrerismo continuó. Las huelgas siguieron azotando al país, tanto las resoluciones de las autoridades del trabajo, persistieron en dictarse en favor de los obreros, de tal manera que el mismo Presidente De la Huerta llegó a decir que en su breve gobierno, los Estados Unidos le habían presentado catorce protestas diplomáticas, por la parcialidad con que se resolvían los conflictos obrero-patronales.

Un diario se atrevió a criticar a la CROM.-

Obregón firmó el pacto de agosto con la CROM, fortaleció su gobierno con el apoyo obrero, al mismo tiempo que la central obrera se engrandecía con esta alianza. Pero dentro del campo laboral existían opositores de Morones y sus cromistas. De manera principal los líderes y trabajadores anarcosindicalistas y los escasos comunistas, que existían entonces. Este grupo se reunió en febrero de 1921 y fundaron la Confederación General de Trabajadores, todavía existente, que había de ser mortal enemiga de la CROM.

No fueron pocas las ocasiones en que los conflictos entre la CROM y CGT degeneraron en batallas campales. Ni tampoco fue insólito que las fuerzas del ejército participaran en tales conflictos, casualmente, siempre en favor de los cromistas.

Por el hecho de que un diario de la capital osó publicar críticas contra Morones, un grupo de trabajadores de Fabriles atacó el edificio del periódico y, después de desalojar el edificio, suspendió las publicaciones. No contento con esto, el líder cro-

mista hizo que una huelga estallara en el diario que provocó su cólera, a pesar de que ninguno de los auténticos trabajadores del diario votó por ella, ni tuvo conocimiento de su posibilidad, quienes ante el injustificado ataque a sus derechos, organizaron su propio sindicato, el cual fue reconocido por la empresa, mas no por las autoridades, dado que... no se había adherido a la CROM. El trabajo continuó suspendido.

El sindicalismo también sirvió a Obregón en sus luchas con el Poder Legislativo. Durante el régimen obregonista se dio un cuerno legislativo valiente, que nunca aceptó sujeciones ni intimidaciones del Poder Ejecutivo.

En marzo y mayo de 1921, los diputados discutieron dos proyectos que le eran caros a la CROM. La creación de una secretaría del Trabajo y una reforma, que privaría a los gobiernos estatales de la facultad de fraccionar haciendas. Las discusiones fueron verdaderas batallas verbales y la CROM, viendo en peligro las reformas por las que luchaba, envió a la Cámara de Diputados un contingente de obreros, que se posesionaron del recinto parlamentario, desplegaron sus banderas rojas e impidieron los debates.

El gobierno de Obregón aprovechó el incidente para expulsar del país a varios agitadores bolcheviques, que le molestaban. Ninguno de los cuales era miembro de la CROM ni habían tenido participación alguna en los desagradables sucesos de la Cámara de Diputados. Con esta decisión, el presidente Obregón se sintió exculpado de tomar cualquier medida en contra de los verdaderos culpables.

Surgen otra vez las milicias obreras, -

Si los cromistas y su líder Morones, fueron los más fervientes seguidores y simpatizantes de la candidatura presidencial de Al-

varo Obregón, al delinearse para el siguiente cuadrinio la candidatura oficial del general Elías Calles, vertieron por él el mismo entusiasmo y fervor. La burocracia cromista, en pleno, fue dispuesta para respaldar al candidato Calles. La CGT, la central enemiga, apoyó por su parte la candidatura de De la Huerta y formó para ello el Partido Mayoritario Rojo.

Un estadounidense Robert Haberman, quien había sido contratado por la Secretaría de Educación cuando su titular lo era José - Vasconcelos, se convirtió en el líder de la burocracia en favor de la candidatura del único de los tres generales sonorenses que no se había sentado aún en la silla presidencial. Vasconcelos declaró: "En algunos ministerios, los propios ministros habían forzado a los empleados a formar ligas en apoyo a la candidatura de Calles. El judío Haberman, quien entró a mi secretaría como humilde maestro de Inglés para destacarse más tarde como agente y consejero de Calles, pretendió hacer lo mismo con los empleados de Educación. Lo desautoricé públicamente, lo amenace con la cesantía".

El 4 de diciembre, De la Huerta tuvo conocimiento de que el gobierno de Obregón había ordenado su detención, por el delito de lanzar su candidatura en contra del candidato oficial. De la Huerta decidió salir de la capital y dirigirse a Veracruz. Al día siguiente se inició la rebelión delahuertista.

El manifiesto de los rebeldes pedía que la legislación laboral se federalizara y demandaba "el desarrollo armonioso de los factores de la producción". En materia agraria externaban que el establecimiento de los ejidos no era más que "la restauración de un sistema de propiedad arcaico, que solamente puede admitirse en casos excepcionales".

Los delahuertistas hicieron muchas víctimas entre los agraristas y los líderes sindicales comunistas. Herón Proal, el tristemente célebre líder de los inquilinos de Veracruz, fue fusilado sin juicio. La CROM, no tuvo más camino que anoyar con toda su fuerza al gobierno. Por segunda vez en diez años, los obreros formaron milicias que acudieron en respaldo del poder establecido. Celestino Gasca encabezó la brigada La Libertad. Samuel Yúdice fue intendente en jefe de la División Calles. Ricardo Treviño dirigió el regimiento Felipe Carrillo Puerto. Ezequiel Salcedo, líder de los tinógrafos, fue nombrado encargado del gobierno militar de Zacatecas. El número de obreros movilizados fue muy grande. Tan sólo en el estado de Puebla se organizaron militarmente diez mil trabajadores. La participación bélica del movimiento obrero en 1921, fue definitivamente mayor que la presentada por los Batallones Rojos en 1915.

Se ha llegado a decir que la contribución de la CROM y de los agraristas, en favor del gobierno en su lucha contra los insurrectos delahuertistas, fue tan decisiva que sin su anoyo, "es dudoso que Obregón y Calles hubieran podido triunfar".

El asesinato del senador Fidel Jurado.-

El presidente Alvaro Obregón luchaba a brazo partido por obtener el reconocimiento de su gobierno por el de los Estados Unidos, que hasta entonces se le había negado. Ambos gobiernos llegaron a determinados acuerdos en 1922 y 1923 que desembocaron en el an siado reconocimiento. Pero muchas voces se levantaron para afirmar que dicho reconocimiento se había conseguido con base en múl tiples concesiones, a favor de los intereses económicos norteamericanos. Al producirse el levantamiento delahuertista, esos rumo res se trocaron en sospechas fundadas y colocaron al régimen obregonista en una posición incómoda, máxime que el Senado de la República todavía no aprobaba uno de los compromisos adquiridos por el gobierno mexicano en los acuerdos de Bucareli, el estable

cimiento de una Comisión de Reclamaciones Especiales. Punto vital, sin el cual, el reconocimiento podría ser retirado. Existía también otra amenaza, la venta de armas americanas al gobierno obregonista estaba condicionada a la ratificación, por parte del Senado, de los acuerdos mexicano-norteamericanos de Bucareli, entre ellos, de manera principal, el establecimiento de la susodicha Comisión de Reclamaciones.

Francisco Fidel Jurado, senador, lideraba a un grupo de legisladores cooperativistas, quienes se oponían a la ratificación de los tratados. Con motivo del asesinato de Felipe Carrillo Puerto, Morones atacó con furia a los legisladores cooperativistas y los acusó de ser los instigadores de la rebelión delahuertista y del propio crimen perpetrado en la persona de Carrillo Puerto. El líder de la CROM pidió a las federaciones obreras europeas, "acción directa" en contra de cualquier representante que el insurrecto De la Huerta enviara a Europa. "Por cada uno de nosotros que caiga muerto como Felipe Carrillo Puerto - amenazó Morones -, caerán no menos de cinco de esos señores que están sirviendo de instrumento a la reacción".

Para que sus amenazas no quedaran nada más como tales, al día siguiente, un grupo de Morones disparó no menos de veinte proyectiles en contra de los diputados Pastoriza y Castillo Nájera. Y, el líder laborista volvió a levantar la voz intimidatoria: "No cejaremos en nuestra intención de ejercer acción directa contra los traidores, ya estén en la Cámara de Diputados, en el Palacio de Justicia o en el Senado".

En este caldeado ambiente, el 23 de enero de 1924, el senador Fidel Jurado es abatido a tiros. Otros legisladores son secuestrados y, al parecer, encerrados en los edificios de Fabriles.

Vito Alessio Robles no tuvo remilgos en acusar ante la opinión pública a Morones, como instigador del crimen de Fidel Jurado.

El mismo asesinado informó días antes de su muerte, que era seguido por dos individuos identificados como pistoleros de Morones. José Vasconcelos, asimismo, externó públicamente su opinión de que la CROM había participado en el crimen contra el senador. El líder obrerista negó el cargo y todo conocimiento sobre el asesinato, empero, más tarde declaró que el crimen había sido ordenado por el comandante de la guarnición del Distrito Federal, general Arnulfo R. Gómez.

Por su parte el presidente Obregón, en sus declaraciones fue siempre ambiguo. En cambio en una carta dirigida a Morones fue explícito. En ella le manifestó al líder de la CROM su desagrado porque "se demostró falta de consideración, particularmente en vista de mi desaprobación de actos similares mucho menos significativos, sobre los que usted me ha consultado".

De cualquier forma, el asesinato de Field Jurado demostró palmariamente a Obregón y a Elías Calles, que se podía contar con la CROM en cualquier contingencia. De aquí arrancó la estrecha alianza entre la CROM y Calles, amistad que Obregón vio con recelo al grado de que de entonces en adelante debilitó, cada vez más, los lazos que lo unían con la central obrera, hasta convertirse en el presidente agrarista. En tanto Calles habría de llegar a ser el presidente obrerista por excelencia.

El conflicto religioso.-

Mucho se ha insistido en que durante los años 1924 a 1928, existieron dos hombres con gran poder político: el Presidente Calles y, siguiéndolo a corta distancia, Luis N. Morones, el líder cromista. Se dice que éste, quien puso en boga los convenios escritos entre gobernantes y movimiento obrero, firmó con Calles, dos días antes de que el general sonorense tomara posesión del cargo público más importante del país un pacto similar al signado cin-

co años antes entre la misma central y el candidato a la presidencia, Obregón.

Según esta versión, el presidente electo Calles tomó los siguientes compromisos: Resnetar los movimientos de los organismos independientes de la CROM, en tanto fueran de acuerdo con las autoridades correspondientes; proporcionar a la central obrera las facilidades y los dineros que requiriera para sus sostenimiento; intervenir con todos los gobiernos locales, cuando surgieran problemas entre ellos y la CROM, para limar asperezas y solucionar desacuerdos; designar secretario de Estado al líder Morones. Dos puntos más, los más importantes, fueron que el ejército se disolvería y que su lugar sería tomado por batallones de la CROM, estableciéndose asimismo la formación de un estado mayor, que sería designado por la central obrera.

Por su parte, la central obrera se comprometía en ese pacto a los puntos que en seguida se detallan: comunicar con toda anticipación a los gobiernos federales y estatales los movimientos que fueran a realizar contra los empresarios. Rendir informes mensuales sobre los concetos en que se hubieran pasado las sumas aportadas por el gobierno. Por último, preparar y organizar militarmente a los sindicatos hasta hacerlos aptos para suplir al ejército.

Hay que mencionar que ninguno de los sostenedores de la existencia de este pacto han podido presentar pruebas de sus afirmaciones, por lo que otros han formulado la tesis de que tal pacto fue una invención de los exilizados delahuertistas.

Calles hace descender el número de huelgas.-

Pese a la estrecha unión entre el poder constituido y la CROM los permanentes conflictos entre trabajo y capital causaban mal-estar al gobierno, por lo que éste se decidió a tomar medidas di

rigidas a cambiar tal estado de cosas, que frenaba e impedía el desarrollo económico de la nación. Los efectos que se buscaron se consiguieron. Así por ejemplo, para sólo citar el caso de los movimientos huelguísticos, mientras éstos en el primer año del régimen callista movilizaron a 9,681 trabajadores, en cambio, en el último año de esa administración, los trabajadores huelguistas apenas llegaron a 498.

Este nuevo espíritu gubernamental llevó a Calles a proyectar el establecimiento de unos consejos mixtos, formados por patrones, obreros y técnicos del gobierno. Sobre dichos consejos, que nunca fueron puestos en práctica, Calles dijo alguna vez: "Con dichos consejos no habría huelgas, ni cierre de fábricas, porque la junta mixta sabría en cada momento lo que una industria puede conceder o no". En un país subdesarrollado como México, en el que la fuerza de trabajo y los capitales deben ser aprovechados a su máximo, un sistema que impida el desperdicio del trabajo y del capital en huelgas locas, inútiles o superfluas como las de "solidaridad", resultaría trascendente para la economía nacional.

Calles y Morones se alían contra la Iglesia.-

Para la CROM en la cima de su poder, no había más que dos clases de enemigos, los católicos y los comunistas. Los primeros porque con sus círculos obreros y su doctrina social cristiana, amenazaban su predominio y le restaban una porción de la masa trabajadora. Los segundos, porque tenían lógica preeminencia sobre los principios marxistas, algunos de los cuales utilizaban la CROM, pese a su aparente anticomunismo.

Desde sus comienzos el movimiento obrero mexicano fue decididamente anticristiano. Hay que recordar las influencias extranjeras que le trajeron los elementos radicales provenientes de Europa, anarquismo, socialismo y comunismo, todas doctrinas antirreligiosas. La CROM no escapó a tales influencias. Así es fácil en

tender el relevante anticlericalismo de la central obrera mexicana.

Fue natural por tanto, que cuando Calles le declaró la guerra a Dios, a la Iglesia y a los católicos, la CROM se alistara en tal empresa, más por convicción que por conveniencia.

¿Qué fue lo que movió e impulsó a Calles para desencadenar la injusta y sangrienta persecución religiosa? El ya había probado como gobernador de Sonora su instinto persecutorio de la religión. Sin embargo, un diplomático extranjero en nuestro país, externó la opinión de que el gobierno de Elías Calles decretó la persecución religiosa, el episodio más ignominioso de ese régimen, con objeto de una parte, de distraer la atención pública de los diversos y graves problemas en que se debatía y, de la otra para ocultar la lentitud con que emprendía las reformas sociales y económicas que exigía la nación.

La participación de la CROM en el conflicto religioso, iniciado con la ley Calles de junio de 1926, tuvo tal importancia en favor de la causa oficial, que aquí es posible parangonar lo que se dijo en relación con el triunfo del gobierno sobre las fuerzas rebeldes de De la Huerta: Es dudoso que sin la CROM y las fuerzas agraristas, Calles y Morones hubieran podido triunfar sobre los católicos, quienes, primero por medios legales y después con las armas en la mano, desafiaron el poder de ambos.

La CROM, después que fracasó en su objetivo de doblegar la voluntad de los sindicatos católicos, que les disputaban en repetidas ocasiones con éxito, el campo de los trabajadores, convirtió su hostilidad con violencia: los cromistas lanzaron bombas contra iglesias y edificios religiosos. Entre otros, dinamitaron la puerta del arzobispado de México. Meses después colocaron una bomba en el altar de la Virgen de Guadalupe, el santuario más ve

nerado por el catolicismo mexicano. Los enfrentamientos entre huestes cromistas y grupos católicos menudearon tanto en la capital como en distintas poblaciones del interior.

"Una iglesia no se funda como un sindicato".-

Pero la provocación más audaz contra el catolicismo, por parte de la CROM, fue sin duda el intento de sustituir a la iglesia católica con una burocrática, gubernamental y oficial "iglesia católica mexicana". Las cosas comenzaron cuando el 21 de febrero de 1925, una turba de obreros armados de garrotes, invadió el templo de la Soledad y, después de echar a todos los fieles allí presentes y a los sacristanes que lo cuidaban, tomaron posesión del templo en nombre de la "iglesia" organizada y bendecida, al alimón, por los poderes político y sindical. Horas después la iglesia fue entregada a un pobre exsacerdote y exsoldado norfirista, de nombre J. Joaquín Pérez, quien había sido nombrado "patriarca" de la nueva y moronista iglesia. Quien de inmediato se dió a la tarea de informar al señor presidente del éxito de la operación.

La noticia corrió con rapidez entre el pueblo y parte de él se desplazó a tratar de recobrar el templo despojado; pero los poderosos había tomado ya las medidas conducentes: cuerpos policíacos resguardaban el lugar y los bomberos con los chorros de sus mangueras alejaban a todo el que se atreviera a acercarse.

Sin embargo, el despojo de la Soledad en provecho de la iglesia comandada espiritualmente por el exsoldado Pérez y materialmente por la CROM, no se consolidó, dado que las autoridades tuvieron que considerar que el templo católico fue tomado por la fuerza y con perturbación del orden público, por lo que se dispuso el desalojo del "patriarca" y demás comparsa. Empero la justicia quedó inconclusa pues el templo no se reintegró a los católicos y, de

otra parte, se respaldó a Pérez y a su iglesia, al donarles otro templo católico, el de Cornus Christi.

Aurelio Manrique, dijo: "Una iglesia no se funda como un sindicato", y esto más: "Era sencillamente imponente, injusto e impolítico el atropello fraguado por Morones y llevado a cabo por obreros de la CROM".

El propio licenciado Gilberto Valenzuela, secretario de Gobernación en la época de los hechos, declaró años más tarde: "Así se creó artificialmente el problema religioso, inventado en todas sus partes por Morones y Calles, con la finalidad única, bastarda y delictuosa, de aprovechar una fuerza nueva, la fuerza de la llamada iglesia católica mexicana, para consolidar y garantizar su dominio absoluto y la tiranía completa y definitiva de Morones y Calles sobre el pueblo mexicano en todas las manifestaciones de su vida social".

Ricardo Treviño, líder cromista, sintetizó en una corta frase el motivo único de la CROM para hostilizar y agredir al catolicismo: "La Iglesia no tiene enemigo más decidido que el movimiento obrero organizado.

Se inculpa a la CROM de la muerte de Obregón.-

No es posible detenerse en los diversos y dramáticos sucesos de la persecución religiosa de aquellos años, bastará mencionar el asesinato de Alvaro Obregón, presidente electo, quien muere a manos de José de León Toral, católico que mil veces declaró que el crimen fue planeado y decidido únicamente por su mente y voluntad, así como realizado exclusivamente por su mano. A pesar de esto, muchos achacaron el crimen a Morones, en virtud de que era del dominio público que el líder obrero estaba dispuesto a no permitir la reelección de Obregón, pues temía, fundadamente, que

el nuveo régimen obregonista se inclinara a ser un gobierno agrarista, olvidando del todo el obrerismo y con él los privilegios de Morones.

Es posible, por tanto, que José de León Toral, sin saberlo, se haya "adelantado" a los matones del líder obrero. En cualquier forma, la pistola de Toral, le trajo a la CROM consecuencias inimaginadas: el desmoronamiento de su poder, que se inició desde los primeros días de la campaña presidencial de Obregón, pero que con el crimen de "La Bombilla, se precipitó estrenitosamente.

Morones era ya leño caído cuando ascendió a la presidencia el licenciado Emilio Portes Gil, persona hostil a la CROM y a su líder máximo, del que dijo en una ocasión: "Que el líder que aprovechó la influencia de las administraciones pasadas, para llevar una vida de orgía y para derrochar millones..." y todos los de su calaña, debía salir definitivamente del "escenario del proletariado de México".

Es, pues, una certeza que José de León Toral, al asesinar a Obregón, también le dió el tiro de gracia, para el bien del país, al reeleccionalismo, al cromismo y al moronismo.

Confederación de Trabajadores de México (CTM).-

Durante los gobiernos del licenciado Portes Gil, del Ingeniero Ortíz Rubio y del general Abelardo L. Rodríguez, la CROM, aunque sin el todopoderoso dominio de sus años de gloria y en plena decadencia, parte por inercia y sobre todo porque el maximato de Calles seguía cubriéndola con su podería presidencial, continuaba siendo la central obrera más importante del país.

El presidente Portes Gil nunca se cuidó de hacer severas críticas a los líderes obreros deshonestos. Y Ortíz Rubio, durante su

gestión, admitió que varias empresas ajustaran su personal obrero. En cambio su gobierno exndió la Ley Federal del Trabajo, que fue formulada durante el régimen de Portes Gil. Por lo que toca a la administración del general Rodríguez, frenó durante ella la marejada huelguística, buscando disminuir los grandes perjuicios ocasionados al país por las acciones desmedidas del movimiento obrero. Con el mismo objetivo se impulsó a las autoridades del trabajo, para que en breve tiempo dictaminaran sobre la improcedencia o procedencia de las huelgas, acortando así, un tanto la duración de los paros obreros. Todo ellos sin menoscabo del sostenimiento, como ideario, de la obtención para los trabajadores de más altos niveles de vida. La política obrerista del general Rodríguez, al final de su régimen, procuró una mayor colaboración entre gobierno y sindicalismo, pero el obrerismo lo rechazó, dado que se vivían unos tiempos en que los trabajadores organizados, pretendían alcanzar por sus propios medios las reivindicaciones obreras, abandonadas por el juego sucio entre políticos y líderes.

El presidente Rodríguez, al ser rechazado en su disposición de estrechar lazos con el obrerismo, optó por desatenderse de la cuestión obrera. De esa forma la justicia volvió a tener los ojos vendados y sus fallos dejaron de dictarse en un exclusivo sentido. Pese a esta separación, el gobierno del general Rodríguez instituyó los salarios mínimos, prueba de que ese gobierno no tuvo animadversión como se ha dicho, contra los auténticos intereses obreros.

Calles, el hombre fuerte, critica las huelgas.-

Si los movimientos huelguísticos descendieron durante las administraciones de los presidentes Portes Gil, Ortíz Rubio y Rodríguez, apenas transcurrieron cuarenta días de la llegada a la presidencia del general Cárdenas, para que el país entero volviera

a ser sacudido por un alud de huelgas. Las banderas rojinegras fueron colocados en multitud de empresas en el Distrito Federal, en Veracruz, en San Luis Potosí, en Tamaulipas, en Puebla, en Yucatán, en Guanajuato, en Michoacán. Todo el territorio nacional se convirtió en un ascua huelguística que anunció a los cuatro vientos el arribo de otro ciclo en que gobierno y sindicatos volían a luchar juntos por el beneficio de una sola clase.

Esta unión requería de la urgente constitución de una nueva central obrera, cuyo predominio en el camno laboral fuera indiscutible e indisputable. La CROM fue descalificada para tomar otra vez el comando de las causas sindicales, por su desprestigio y, principalmente, por sus ligas con el "hombre fuerte", quien comenzaba a ser mal visto por el régimen cardenista.

Calles, sin ver o sin darle importancia a lo que veía: la estrecha unión entre gobierno y sindicatos, preocupado por el frenesí huelguístico que azotaba al país, se permitió declarar a la prensa: "Están abusando de la buena fe del gobierno con sus declaraciones constantes de huelgas generales... El país tiene necesidad de tranquilidad... necesitamos enfrentarnos a la ola de egoísmos ... hace seis meses que la nación está sacudida por huelgas constantes, muchas de ellas enteramente injustificadas..."

Cárdenas tomó aquellas palabras como una crítica inadmisible y contestó al "León del Norte", al hombre que lo había llevado a la presidencia: "... tengo plena confianza en las organizaciones obreras y campesinas del país".

Por tanto, las huelgas siguieron devastando al país.

Nace la Confederación de Trabajadores de México.-

En este contexto, el movimiento obrero apresuró el paso a fin de constituir la central obrera que había de sustituir a la caduca

CROM y heredar su viejo poder. Así se integró el llamado Comité Nacional de Defensa Proletaria, que sin esperar la formación de la proyectada central, puso una vez más el apoyo sindical al servicio del poder.

Treinta mil obreros organizados se reunieron en el Zócalo y, a la vez que manifestaron su adhesión y respaldo a la política del presidente Cárdenas, pidieron la expulsión del país del general Calles.

Mientras tanto, continuaban los trámites para fincar la nueva central obrera. En un principio los líderes pensaron establecerla sobre las estructuras de agrupaciones existentes, entre ellas, la radical Confederación General de Trabajadores. Mas en última instancia prefirieron hacerlo sobre la osamenta flamante de la reciente Confederación General de Obreros y Campesinos de México, la cual fue disuelta "en tanto se constituye la central única y se designa al Comité Ejecutivo Nacional".

En la Arena Nacional, durante los días 21 al 24 de febrero de 1936, tuvo lugar un congreso a efectos de fundar la central proyectada. A ese congreso asistieron, según datos estadísticos cetermistas, cuatro mil delegados quienes representaban a seiscientos mil trabajadores.

Surgen desde los primeros momentos luchas y disputas por el control de los puestos principales. Entre ellos, el de secretario de organización y propaganda, considerado nuestro clave. Dos son los candidatos que se lo disputan, el marxista Miguel A. Velasco y el que, durante los años siguientes, iba a ser pieza esencial de la central por constituirse: Fidel Velázquez. El encono de las discusiones encrespa la asamblea, que estuvo a punto de abandonar en tropel la Arena Nacional. Sin embargo, las aguas vuelven a su cauce al proponerse una solución salomónica: Velasco que

...a como secretario de educación y Fidel Velázquez toma en sus ma
nos la secretaría de organización y pronapanda.

El puesto de mayor jerarquía, el de secretario general del Comi
té Ejecutivo Nacional, queda en poder de Vicente Lombardo Toleda
no. Así es como el 24 de febrero de 1936 nace la CTM, La Confede
ración de Trabajadores de México,

Expulsión de Elías Calles y Luis N. Morones.-

Lombardo Toledano, marxista, antiguo callista y moronista, se
niega en los principios del régimen de Cárdenas, a aceptar que
éste sea sincero obrerista y auténtico socialista. En Puebla, du
rante una manifestación obrera, en los primeros meses de 1936,
expresa Lombardo que nunca se solidarizaría con el "jacobinismo
y el falso socialismo del general Cárdenas". Poco después, empe
ro el líder de la CTM se suma a las ya gruesas filas de los car
denistas.

Un atentado dinamitero en la vía del ferrocarril a Veracruz, en
el que mueren varios elementos de la trinulación y del que acu
sa al callismo y más concretamente a Morones, es motivo para que
días más tarde, Cárdenas declare a la prensa: "... estimo que
las circunstancias reclaman, por imperativo de salud pública, la
inmediata salida del territorio nacional de los señores Plutarco
Elías Calles, Luis N. Morones, Luis L. León y Melchor Ortega".

Cuarenta y ocho horas después de esta declaración presidencial,
el Comité Ejecutivo de la recién formada CTM, al frente de las
masas trabajadoras organizadas del país, se reúnen en el Zócalo
de la ciudad capital, para prestar por primera vez su apoyo in
condicional al Presidente Cárdenas.

Lombardo Toledano, quien rápidamente ha olvidado su original anticardenismo, frente de aquel mar de obreros pronuncia estas palabras: "Nunca como ahora había sido el panorama de México tan bello, tan prometedor".

¿Cárdenas le puso una trampa a Calles?

Calles al llegar exiliado a Brownsville, junto con los demás expulsados, dijo: "El deseo del gobierno, sea cual fuere su declaración en contrario, es socializar la maquinaria de la producción, sin tomar en cuenta los derechos de propiedad que garantizan nuestras instituciones y establecer un sistema colectivo en la agricultura, similar al ruso. Nosotros repudiamos el comunismo, porque lo consideramos inadaptable a nuestra vida y porque el pueblo mexicano lo rechaza".

Después, desde California, vuelve a insistir en que el régimen de Cárdenas busca el establecimiento del comunismo: "El gobierno trata de establecer una dictadura siguiendo el molde ruso. Porque me opuse a ellos se me ha desterrado".

Empero estos conceptos del ex "Jefe máximo de la Revolución", no parecen sinceros, al recordar que Calles, durante su gobierno, actuó en repetidas ocasiones de manera tal que dio motivos justificados para que se le tachara de "bolchevique" como en el caso de su patrocinio a la "educación socialista".

Los tiempos cardenistas,

La Confederación de Trabajadores de México, desde sus inicios blasonó de una posición anticomunista. Esto fue cierto frente a los conflictos gremiales que la CTM hubo de dirimir, en contra de organizaciones obreras socialistas o comunistas. Pero, ¿cómo puede una central obrera que cuenta entre sus principales once

directivos a cinco comunistas, ser un organismo sinceramente anticomunista? De otra parte, la central recién creada toma como lema, uno ciento por ciento comunista: "Por una sociedad sin clases". Todavía más, en la constitución de la CTM fueron aprobados los siguientes principios, del todo izquierdistas y comunizantes: la colectivización de la tierra, la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción y la lucha contra la religión.

Pese a todo esto, la nueva central antes de cumplir dos meses de vida, publicó un manifiesto en el asentó categóricamente: "...La Confederación de Trabajadores de México no es comunista". Más la explicación que dio solamente vino a aclarar que no lo era en virtud de la imposibilidad de lograr, por el momento, los objetivos marxistas, pero una vez que las condiciones fueran propicias lucharía por el "establecimiento de una sociedad sin clases", que es el propósito final a que aspiran todos los trabajadores honrados del mundo".

Así, la CTM proyectaba su comunismo hacia el futuro, para cuando fuera realizable. Mientras tanto, la CTM se declaraba anticomunista. Sin duda un galimatías, pero que le permitió a la central obrera caminar, durante los tiempos cardenistas, por las amplias sendas del éxito, que la hiciera ascender, en un solo sexenio, de doscientos mil a más de un millón de miembros.

Mientras tanto, el hombre de Jiquilpan, quien había sido ungido ya por Lombardo Toledano como "el primer presidente revolucionario" de muchos años atrás, les pide a los empresarios fatigados por las inacabables batallas sindicales, que si son patriotas no recurran al cierre de fábricas, sino que las entreguen a los obreros o al gobierno.

La expropiación de los ferrocarriles.-

Al llegar Cárdenas al poder, encontró en los ferrocarriles una situación caótica. El Partido Comunista había logrado en ellos la infiltración de numerosos activistas. La indisciplina, la irresponsabilidad, "los vicios y deficiencias en el manejo del sistema", había llevado a los ferrocarriles a la desorganización e ineficiencia totales. Los obreros se negaban a recibir órdenes de sus superiores. "En los nacionales se invierten 55 centavos de cada peso que ingresa en el renglón de sueldos y en el Inter-oceánico 70 centavos. Ninguna industria o negocio en México y tal vez en el mundo, podría operar en esas condiciones".

Los ferrocarriles, que eran en parte propiedad del Estado, fueron expropiados y el gobierno cardenista estableció para su manejo el Departamento Autónomo de Ferrocarriles. Sin embargo, la anarquía y el desorden no desaparecieron, Las cosas continuaron igual. Nadie cumplía con sus deberes y ninguno de los jefes se atrevía a exigirlo. La Convención General de los Ferrocarriles, apoyada por la CTM y el Partido Comunista, solicitó del gobierno la entrega de los ferrocarriles. El gobierno aceptó y por medio de un decreto creó la Administración Obrera de los Ferrocarriles. De esta forma, el general Cárdenas puso ejemplo a los empresarios para que éstos entregaran sus fábricas a los trabajadores.

El resultado de la entrega de las empresas ferroviarias a los obreros no se hizo esperar: las demandas obreras continuaron, la irresponsabilidad, igual. Las pérdidas ocasionadas por el número de accidentes, atribuidos en el cincuenta por ciento a la negligencia del personal, ascendieron en 1938, a un millón y en 1939 se acercaron al millón y medio de pesos.

Representantes del gremio ferrocarrilero, llevaron al presidente sus excusas por la negatividad de su actuación como empresarios,

ero el grande corazón obrerista de Cárdenas , en lugar de la rerimienda, si no es que del anuncio del retiro de la administración obrera, lo empujó a ofrecerles a los fracasados administradores... terrenos para la construcción de sus casas.

Estalla el conflicto petrolero.-

"La expropiación petrolera - afirma un autor obrerista- fue obra conjunta del presidente Lázaro Cárdenas y de la Confederación de Trabajadores de México". Los pasos dados por la CTM para llegar a la expropiación, según el mismo autor, fueron: primero, unificar en un sindicato a todos los trabajadores de la industria petrolera. El segundo, hacer que el reciente Sindicato de Trabajadores Petroleros presentara a las empresas su pliego de peticiones. Tercero, que los trabajadores declararan la huelga. Cuarto, ante el alargamiento del conflicto, el sindicato y la CTM decidieron plantear ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el conflicto de orden económico. Después de que las autoridades laborales dictaminaron en favor de las demandas obreras, las empresas petroleras solicitaron el amparo de la justicia federal. El Consejo Nacional Extraordinario de la CTM "se traslado en masa a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con objeto de exhortar a los ministros a que cumplieran con la ley y dieran a la patria una muestra de revolucionarismo, negando el amparo a las compañías". En efecto, el amparo fue negado. Pero al ser presentada por los obreros la demanda de ruptura de los contratos de trabajo, el presidente Cárdenas dictó el decreto de expropiación de los bienes de las empresas petroleras.

Un autor marxista y conocedor profundo del problema, afirmó:

"Efectivamente, las demandas contenidas en el proyecto del contrato colectivo de trabajo eran en verdad exorbitantes, pues por cálculos aproximados que después se hicieron, se llegó a la conclusión de que tales demandas implicaban un aumento sobre las

prestaciones de 1936 de alrededor de setenta millones de pesos, cantidad que, sin duda alguna, las compañías no estaban capacitadas para pagar.

En 1972, la Universidad Nacional Autónoma de México, publicó las obras de Cárdenas, en las cuales el exmandatario michoacano, al narrar los acontecimientos de la expropiación petrolera, no menciona en ningún momento a la CTM. ¿La expropiación fue pues, obra personal de Cárdenas o, como quiere el autor obrerista citado, debe acreditarse como una "obra conjunta del presidente Cárdenas y de la Confederación de Trabajadores de México?"

La CTM y el clero.-

En una circular del Comité Ejecutivo Nacional de la CTM, de 1941, se dijo con motivo de las celebraciones católicas por el cincuenta aniversario de la encíclica Rerum Novarum: "Ante esta situación el Comité Nacional de la CTM denuncia públicamente las maniobras de los elementos clericales, llamando la atención, con todo respeto, al gobierno que preside el C. general de división Manuel Avila Camacho, a fin de que no se tolere ningún acto de esos elementos que viole nuestras leyes y que tienda a desvirtuar el movimiento social de nuestro país, que abanderara el propio gobierno",

A aquel desahogo anticlerical de la CTM han seguido otros. El último hace unas semanas. Sin embargo, la existencia en la actualidad, del llamado progresismo religioso, encabezado en México por el obispo Sergio Méndez Arceo, formado por sacerdotes filocomunistas, cuyo evangelio es El Capital, y quienes dedican sus mejores esfuerzos en favor de la cuestión social, abandonando por ello su ministerio de salvación de almas, ha hecho caer a algunos en el garlito de creer que la CTM, por error, ataca al clero de México. No, la CTM, sus antecedentes ideológicos no se prestan a tergi-

Mé
tu
versar, por confusión, lo que es claro como el agua. Quienes en los ataques de la CTM a la religión, ven, lo que quieren ver, una acometida sindical contra el clero progresista, olvidan que antes de que existiera el progresismo, las centrales obreras mexicanas, entre ellas la CTM, siempre han encontrado pretextos para acometer a la religión. No, la central obrera cuando habla de clero, se refiere conscientemente a todo el clero y no únicamente a los mendezarceos y no por el hecho cierto de la intromisión de los progresistas en asuntos del todo ajenos al ministerio sacerdotal, sino por la vieja tradición antirreligiosa del sindicalismo mexicano.

En nuestros días, el Presidente López Portillo ha informado que los trabajadores organizados "han otorgado una tregua que es responsable, pero que de ninguna manera significa claudicación o posibilidad para que las injusticias en el país se acrecienten". Algo más y de suma importancia dijo don José: "Lucha de clases, no". El asunto es vital. Bien que los trabajadores luchen por sus intereses y su bienestar, dentro de los límites de la justicia y en tanto dejen de considerar a los patrones como naturales y permanentes enemigos de los trabajadores, tal como los considera el marxismo, inventor y patrocinador de la lucha permanente entre el trabajo y el capital hasta que el primero se coma al segundo, Luchar contra el capital cuando éste se oponga a las justas, debidas y posibles demandas obreras, es una cosa. Luchar contra los empresarios con el propósito de exterminarlos, es otra.

Terminemos con esto: es justo que se siga insistiendo en los deberes de la función social de la propiedad,

Pero además es conveniente poner en circulación otra verdad, arrumbada o desconocida: que el trabajo también tiene una manifiesta función social.

México, pues, espera que capital y trabajo se realicen con pleni tud, sin escatimarle logros a sus respectivas funciones sociales. (5)

(5) Müller de la Lama Enrique, Dirección de Relaciones Laborales, Editorial Trillas, México, 1983.

EL SINDICALISMO EN MEXICO.

El sindicalismo oficial, en la actualidad se encuentra representado por dos grandes centrales obreras que constituyen los pilares más fuertes del PRI: La Confederación de Trabajadores de México (CTM) dirigida desde 1946 y también presidido por Fidel Velázquez, y el Congreso del Trabajo (CT).

La Confederación de Trabajadores de México.-

La fuerza material de Fidel Velázquez es proporcionada por más de dos millones de trabajadores distribuidos en toda la República, que agrupando aproximadamente el 40% de la totalidad de los trabajadores, le permite contar con una fuerza laboral considerable, que se traduce a cambio de una buena suma de prestaciones para sus afiliados, dada la influencia que dentro del movimiento de masas ejerce.

"Políticamente hablando, Fidel Velázquez controla posiciones en el PRI, asientos en el Congreso, gobiernos locales", por ser quien más votos proporciona al PRI, mediante la obligación que en cierta forma pesa sobre sus agremiados de votar por el Partido, del cual es el pilar más fuerte.

"Fidel Velázquez intercambia beneficios con el Estado en términos de apoyo y de estabilidad, por privilegios a la CTM en términos de concesiones laborales y poder político".

La importancia que ejerce Fidel Velázquez en el PRI y por lo tanto en los medios oficiales, es avalada por el sentir popular de que no puede existir ningún candidato a la presidencia de la República sin el beneplácito del líder obrero, lo cual es conforme con el hecho, de que en los últimos cinco "destinos", haya esceni

ficado un papel protagónico en la selección del candidato.

"Aunque no hay referencia directa y detallada a la movilidad social entre los objetivos del sector público, éste es uno de los puntos claves... que le han permitido a México disfrutar de más de 50 años de estabilidad política. Hay cinco canales principales a través de los cuales la movilidad toma lugar" encontrándose entre ellos el "sindicalismo y política obrera".

Lo más importante de la movilidad social o política parece ser su "efecto demostración que mantiene las expectativas abiertas". El PRI ha demostrado tradicionalmente una gran habilidad a este respecto, con el propósito de mantener en línea, la fe y la lealtad de las masas. El mismo paradigma se está aplicando en alguna forma actualmente y con éxito a los marginados.

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 de un "capitalismo populista", la cual no ofrece "resistencia al cambio y a la adaptación". Los españoles republicanos admitidos por Cárdenas, los obreros radicales surgidos de los movimientos de 1958 y 1959, los estudiantes rebeldes de 1968, los chilenos socialistas admitidos por Echeverría, entre otros, ilustran las hibridaciones que constantemente toman lugar en la ideología del sector público en México.

El 22 de abril de 1981, Fidel Velázquez "recordó que la CTM desde hace varios años abandonó el sindicalismo tradicional, que se circunscribía al ámbito laboral, para intervenir en política y en los problemas de la población, así como para dar soluciones a los problemas nacionales y tratar de cambiar la sociedad actual".

Fidel Velázquez habla continuamente del cambio de la sociedad, pero no aprueba el socialismo, "toda vez que Polonia es la prueba de que el obrero queda inerme ante el Estado omnipotente que invade todas las actividades del ser humano y cancela las más elementales libertades".

No por esto, don Fidel deja de mencionar la fraseología marxista, que le lleva a abogar por "la universidad del proletariado, porque la clase trabajadora sea única, indivisible en cualquier país donde se encuentre". Y pidió la unidad de los trabajadores del mundo, sin importar ideologías, posiciones económicas o situaciones particulares, porque "en los trabajadores no hay fronteras".

El Congreso del Trabajo.-

Lograr una central obrera que aglutine a todos los sindicatos del país, ha sido siempre un sueño de todos los políticos, ya que eso permite un mayor control en las masas obreras. En lo laboral al suavisar las demandas de los trabajadores, y en el campo político por la manipulación de los trabajadores en un movimiento de masas que permite a los políticos realizar sus actividades con formas aparentemente democráticas.

En 1966, bajo la inspiración de Rafael Galván, entonces líder de la Central Nacional de Trabajadores (CNT), ésta se fusionó con el "Bloque de Unidad Obrera -presidido por la CTM y de corte conservador-", para dar nacimiento, con el beneplácito del gobierno al Congreso del Trabajo (CT). El propósito era formar una central obrera única, como instrumento unificador del movimiento obrero organizado, pero "su existencia se ha limitado, más bien, a sintetizar y conciliar posiciones de los dirigentes, no de las organizaciones y menos aún de trabajadores".

El Congreso del Trabajo es hoy el principal frente del movimiento obrero organizado y tanto en su heterogéneo programa como su organigrama refleja las posiciones estratégicas y la estructura del sindicalismo mexicano", representando un poder político que le permite "incidir ampliamente en la decisión sobre el papel que juega el movimiento obrero organizado en la política general del país".

La ideología política del Congreso del Trabajo, si bien es confusa al seguir la ideología oficial, no deja, a pesar de ello, de tener un matiz marxista.

Estas contradicciones las podemos enclavar, a manera de ejemplo, en dos declaraciones de Faustino Alva Zavala, Presidente del CT en 1981, las cuales no tienen más de cuarenta y cinco días de diferencia:

"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".

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

"Después de varios meses de indefinición, (...) el Congreso del Trabajo se pronunció a favor de la reforma política. En declaraciones anteriores, las direcciones obreras reivindicaban el derecho de los sindicatos a hacer política, ante la separación que la reforma establece, implícitamente, entre acción sindical y política. Los dirigentes sindicales -con Fidel Velázquez a la cabeza- resultaron afectados con la ampliación en la capacidad de los or-

ganismos partidarios para abordar cuestiones políticas, en detrimento de las agrupaciones sindicales. El Congreso del Trabajo indicó enfáticamente que los trabajadores (esto es, los representantes obreros) hacen política a través del "partidos de los trabajadores", el PRI"

"En su afán por reafirmar esta relación entre el Congreso del Trabajo y el partido oficial, la Asamblea Nacional del organismo obrero consideró obligatoria la afiliación al PRI, sin tomar en cuenta que los estatutos internos de sindicatos como el Mexicano de Electricistas y el de Telefonistas prohíben la afiliación forzosa de los trabajadores a un partido político".

Sindicalismo independiente democrático.-

Las incoformidades de los trabajadores por las políticas seguidas en el sindicalismo tradicional, la reacción en contra de los llamados líderes "charros", acusados no solamente de desinteresarse de los intereses de la clase obrera, sino de malversar los fondos sindicales y vender las plazas, aparte de forzar la afiliación de los trabajadores al PRI, y dadas las influencias socialistas extranjeras, precipitaron en el año de 1958 una fuerte convulsión política protagonizada por el movimiento sindical ferrocarrilero dirigido por Demetrio Vallejo, la ocupación militar del IPN y por los movimientos magisteriales y estudiantiles. De ahí surgió el movimiento sindical independiente, al que Branderburg ha catalogado como "izquierda independiente".

Las características actuales de esta línea sindical surgida en 1958, las podemos resumir así:

1. No afiliación forzosa a ningún partido político:
2. Afiliación únicamente al Congreso del Trabajo en forma independiente.

3. Ideología fuertemente marxista, influenciado por el PSUM (antes PCM) PMT y PRT.
4. Definirse como sindicatos democráticos en los que las bases toman las decisiones por mayoría, sin importar que la mayoría se encuentre en el error".

Esta línea sindical, fue potenciada a partir del 7 de enero de 1960 por el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), quienes en esa fecha firmaron un pacto de solidaridad y ayuda mutua, el cual, en su Artículo 8º, expresa como objetivo del pacto "desarrollar la más amplia solidaridad entre los trabajadores electricistas y telefonistas y prestar ésta a todos los demás trabajadores en sus luchas reivindicatorias", lo que les permite actuar en cuestiones políticas.

El pacto se mantuvo hasta 1962 año en que los telefonistas dejaron la línea democrática para volver al sistema oficial. A partir de 1976 en que Francisco Hernández Juárez, logró deponer al entonces secretario general del STRM, Salustio Salgado, el pacto de solidadad cobró vigor nuevamente.

Ambos sindicatos afirmaron que las empresas en que trabajaban, Teléfonos de México, S.A., y Comisión Federal del Electricidad, son prósperas y les permiten acceder a sus demandas. Por otra parte - saben que la importancia de los servicios que prestan esas compañías, les facilita obtener una mayor fuerza en los paros laborales, catalogando a la requisita por el gobierno federal de incostitucional.

El STRM a partir de 1976, se ha visto envuelto en varios conflictos laborales. En 1977, y ante la tregua establecida por el nuevo titular del Poder Ejecutivo, accedieron a un aumento del 10%, renunciando a la exigencia del 30%, que motivó la huelga.

La huelga escenificada por el sindicato en 1978, no se limitó, según sus propias declaraciones al aspecto laboral, sino que por lo que se refiere al aspecto político-organizativo se dió gran paso, al interior y exterior del sindicato, resumiendo podríamos enumerar tres niveles de fuerza y organización.

- "1. Comprobamos que es a partir de acciones programáticas definidas en razón a las necesidades, objetivos y limitaciones del sindicato como debemos desarrollar nuestras luchas".
- "2. Logramos generar un movimiento de masas, con lo que obligamos al enemigo a negociar en nuestro terreno, y en el momento que nosotros lo propusimos.
- "3. Rompimos con la individualización de las luchas sindicales, haciendo la nuestra, pública y abierta a la solidaridad del movimiento obrero, a la vez que fortalecimos nuestra autonomía interna en la toma de decisiones, con la participación democrática de los trabajadores".

Otro concepto que también quedó claramente definido, fue el de la independencia sindical, la cual "no consiste simplemente en dejar de pertenecer a una central charra u oficial, o en la que los "dirigentes" se autoproclamen independientes, sino esencialmente, en que las mayorías rompan con la ideología del sistema capitalista y de su Estado, su criterio individualista propagado en el hogar, la escuela, etc., esto sólo podrá conseguirse mediante la educación ideológica y política proletaria, a partir de las condiciones materiales y de las luchas internas que surjan de ellas, sin mediación burocrática".

"Por otro lado, la independencia también debe pugnar por la superación de las leyes laborales creadas por la propia burguesía para conservar su poder".

Las siguientes tres huelgas, que siempre estuvieron acompañadas por la requisita de la empresa, fueron el 12 de marzo de 1979 que duró doce horas; del 25 de abril al 2 de mayo fue la segunda de ese año, en la que se contó con el apoyo del SME, PCM, SUTIN, FSTU y UOI. La última huelga se llevó a cabo del 25 al 27 de abril de 1980.

La línea del STRM se ha ido moderando, a tal grado que, en abril de 1981, la mayoría de los telefonistas votaron en contra de la huelga. Para muchos observadores la lucha sindical 1976-1979 del Sindicato de Telefonistas, manifiesta a las claras los propósitos y avances políticos del sindicalismo independiente, aún y cuando en este caso particular parece que se ha cerrado sobre sí mismo, el periclitarse, durante los años 1981 y 1982, en una estructura similar a la tradicional.

El movimiento sindical revolucionario.-

Antes de la nacionalización de la industria generadora de la energía eléctrica, en 1960, existían tres sindicatos que agrupaban a todos los trabajadores de dicha industria, por un lado, existía, en la Comisión Federal de Electricidad, el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (SNES CRM); otro grupo, estaba formado por un grupo de sindicatos independientes dirigidos por Rafael Galván, la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (FNTICE), y en el centro de la República, también en forma independiente, estaba el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).

El 12 de octubre de 1960, después de la nacionalización, la FNTICE (Rafael Galván) se transformó en el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) que agrupaba a 52 sindicatos, el cual, unificando diversas organizaciones tales como el SME, la CROC y la CRT (Confederación Revolucionaria de Trabajo

dores constituyó la Central Nacional de Trabajadores (CNT), que tenía como banderas de lucha, las siguientes:

- "1. La reivindicación de los sindicatos.
- "2. La reestructuración democrática del movimiento obrero y su removilización para convertirlo en fuerza poderosa de la vida nacional.
- "3. La integración de los sindicatos en la lucha por conseguir un nivel mejor de vida".

Más tarde, el 19 de febrero de 1966, la CNT (Rafael Galván) se fusionó con el Bloque de Unidad Obrera (BUO, Fidel Velázquez) para formar el Congreso del Trabajo.

La insistencia del STERM por la democratización y la independencia de los sindicatos, ocasionó que en 1970 fuera expulsada del Congreso del Trabajo, después de un proceso gradual lo llevó al rompimiento con el Estado, lo que, permitió en 1971, a la Comisión Federal de Electricidad dar la titularidad del contrato colectivo de trabajo al SNESCRM, mediante un fallo de las autoridades del trabajo. Relegado así, "el STERM respondió a la 'injusticia' desencadenando una serie impresionante de movilizaciones que se extendió por toda la República y que duró varios años, reanimando y abriendo el camino a la lucha independiente de otros grupos importantes de trabajadores que también empezaron a movilizar se por sus reivindicaciones".

"El 26 de septiembre de 1972, bajo supervisión del Presidente Echeverría, y del director de la CFE, José López Portillo, el STERM y el SNESCRM se fundieron en una nueva organización, el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM). Quedando subsistentes las líneas ideológicas de las organizaciones que le dieran origen.

En mayo de 1974, los trabajadores del Instituto Nacional de Energía nuclear ingresaron al SUTERM, uniéndose pronto a la línea galvanista, que no tardó en darse a conocer como la Tendencia Democrática del SUTERM.

En una reunión de grupos sindicales de Tendencia Democrática, a la que asistieron representantes de la industria eléctrica de la energía nuclear, de los ferrocarriles, de la rama automotriz, de la alimentación y del petróleo, llevada a cabo el 12 de octubre de 1974, los electricistas propusieron la creación del Movimiento Sindical Revolucionario (MSR), "más que como una nueva organización, como un programa de lucha y de reorganización para la clase obrera y, en general, para los trabajadores de México".

El 5 de abril de 1975, ante una asamblea de veinte mil trabajadores, en la ciudad de Guadalajara, los electricistas proclamaron la "Declaración de Guadalajara", la cual se puede sintetizar de la siguiente forma:

1. Democracia e independencia sindicales.
2. Reorganización general del movimiento obrero
3. Sindicalización de todos los asalariados
4. Aumentos generales de salarios
5. Escala móvil de salarios
6. Lucha a fondo contra la carestía
7. Defensa, ampliación y perfeccionamiento del sistema de seguridad social.
8. Educación popular y revolucionaria.
9. Vivienda obrera, congelación de rentas, municipalización del transporte colectivo, servicios municipales para todos.
10. Colectivización agraria, fin de latifundismo, derogación del derecho de amparar a terratenientes, nacionalización del crédito, del transporte de carga y de la maquinaria agrícola, planificación de la agricultura, supresión de intermediarios.

11. Expropiación de empresas imperialistas, monopolio estatal del comercio exterior, alianza orgánica con todas las naciones productoras que defiendan sus materias primas de las garras imperialistas.
12. Intervención obrera en la defensa, reorganización ampliación, reorganización social, regeneración interna y desarrollo planificado del sector estatal de la economía.
13. Fiscalización obrera.

"La Declaración de Guadalajara recogió las principales proposiciones sostenidas durante décadas por los electricistas democráticos y que nacieron de la decisión de ofrecer al país un rumbo socialista, democrático, popular y antimperialista".

El Movimiento Sindical Revolucionario, es esencialmente "un proyecto que mira a acumular y organizar fuerzas sindicales y democráticas", entendiéndolo por democracia "el ejercicio de la voluntad colectiva de los trabajadores con independencia plena respecto del gobierno, de los patronos y de toda la fuerza ajena al movimiento obrero".

Este proyecto, exige la "educación de la clase obrera a partir de sus mismas experiencias", las cuales le permitirán organizarse en una forma más concisa, logrando así la organización y democratización de la organización de clase.

"Cuando los trabajadores hayan conquistado su organización de clase, la clase obrera estará en condiciones de darse su propio partido". Es aquí donde el MSR se convierte en un "programa político para la clase obrera... (en el que) reclama el lugar que la clase (...) ha perdido desde hace tiempo (postulando) una intervención directa de la clase obrera en la economía"

"Las ramas de actividad que, de acuerdo con el proyecto del MSR,

serán el punto de partida para la reorganización del movimiento obrero son las siguientes:

- " 1^a. Electricidad, electrónica, nuclear, comunicaciones eléctricas, fabricación de aparatos eléctricos y electrónicos.
- " 2^a. Petróleo, petroquímica, química industrial, plásticos, etc.
- " 3^a. Químico farmacéutica, medicina.
- " 4^a. Construcción.
- " 5^a. Textil, vestido, calzado.
- " 6^a. Alimentación.
- " 7^a. Minería, metalúrgica, automotriz.
- " 8^a. Transportes
- " 9^a. Papel, artes gráficas.
- "10^a. Madera, muebles, vidrios, cerámica.
- "11^a. Servicios: público, bancario, comercial, etc.
- "12^a. Enseñanza, investigación científica.
- "13^a. Artes, espectáculo público.
- "14^a. Agricultura, ganadería, etc."

Se podría decir que actualmente el MSR es un organismo acéfalo, ya que fue Rafael Galván quien lo estuvo dirigiendo hasta su muerte, y en la actualidad no tiene ninguna cabeza visible, además de que se trata de una institución abstracta, que tiene como centro de operaciones al Instituto de Estudios Obreros Rafael Galván, A.C., creado, en 1980; su primer director fue Arnaldo Córdova hasta enero de 1982, a partir de esa fecha el cargo lo ocupa Arturo Walley, y como subdirector funge Luis Jiménez Cacho.

La función principal del Instituto de Estudios Obreros, es el realizar estudios que auxilien en la lucha sindical y la impartición de cursos a los sindicatos que lo soliciten, para la capacitación y adiestramiento en el plano sindical, además da asesoría a sindicatos, tales como la Tendencia Democrática del SUTERM, el STUNAM, el SUNTU, el STINEN, las Secciones 147 y 288 del SNTMMSRM (mineros), entre otros.

Sindicalismo independiente.-

El Frente Auténtico del Trabajo.-

Con la ayuda vital de Emilio Máspero, secretario general de la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos (CLASC), "se creó en México el primer organismo sindicalista con ideología demócrata-cristiana: el 'Frente Auténtico del Trabajo' (FAT)".

"En octubre (de 1960, ...) se organizó un frente de trabajadores (FAT) con vista a formar más tarde una central obrera, que responda a las verdaderas aspiraciones de los trabajadores" vanguardia y movimiento más decisivo del cambio de estructuras mediante la lucha de clases, teniendo un fuerte apoyo del Secretariado Social Mexicano (SSM), por ser un organismo base del Movimiento Social Demócrata Cristiano".

El FAT es un "movimiento sindical cristiano adherido a la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos, que agrupa a cinco millones de personas. Esta afiliado, además a la Confederación Internacional de Sindicalistas Cristianos, que agrupa a quince millones de obreros, cuyo secretario general es Augusto Venistandel".

En 1964, su secretario general era Nicolás Medina, el cual provenía de otro organismo del Movimiento Social Demócrata Cristiano, la Juventud Obrera Cristiana (JOC), con sede en León, Gto.

"en 1973 y 1974, después de consolidar una infraestructura mínima, el FAT tuvo influencia entre los obreros de la industria automotriz, entre los minero-metalúrgicos y de otras ramas como la electrónica.

"A manera de culminación de sus hechos contra el control sindical en sindicatos de empresas, el FAT se propuso construir un sindica

to de industria, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y del Acero (STIHA). Spicer sería una pieza clave en la construcción de este sindicato.

La Unidad Obrera Independiente.-

La Unidad Obrera Independiente (UOI), es una central obrera independiente dirigida por el Licenciado Juan Ortega Arenas, que en importantes empresas ha quitado de enmedio a la CTM, con sus discursos de índole marxista, como es el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares (SNTAS), en el que provocó el paro de los mecánicos de Mexicana de Aviación, en compañía de Alfredo Alvarez Martínez. En 1981, tanto Juan Ortega Arenas como Alfredo Alvarez Martínez, fueron acusados por el Frente Sindical Renovador de Mexicana de Aviación (CTM), de malversación de los fondos sindicales por varios millones de pesos, así como de amañar las elecciones para perpetuarse en el poder.

Por su cuenta, Ortega Arenas el 1° de mayo de 1981, organizo una marcha independiente de la estación del metro Normal hasta el metro de Tacuba, "con unos 15,000 participantes", donde "en su discurso señaló que durante este año la clase dominante de México ha tratado de provocar la división, la desorganización dentro de los sindicatos independientes", haciendo patente que la UOI "está rebasando en la acción a los sindicatos de la CTM".

Al poco tiempo de haberse municipalizado el servicio de autobuses de la Ciudad de México, empezaron los problemas que ocurren siempre que la burocracia entra en acción. El licenciado Joaquín del Olmo, asesor legal del Sindicato Unico de Trabajadores del Auto-transporte del D.F., afiliado a la CTM, afirmó el 18 de enero de 1982: "Si el D.D.F., no cumple con el contrato colectivo de trabajo, se emplazara a huelga a las autoridades del organismo público descentralizado por incumplimiento y violaciones al mismo".

Joaquín del Olmo, asesor legal del sindicato manifestó que el paro llevado a cabo el día 17 de enero fue efectuado por tres mil choferes que se oponen a ingresar a la CTM, ocasionando daños a los autobuses hasta por 20 millones de pesos.

El contrato colectivo de trabajo que se firmó recientemente con el D.D.F., "no fue impositivo para los trabajadores, ya que consultó previamente a las centrales" de trabajadores de todas las rutas, quienes acordaron firmar un solo contrato colectivo de trabajo en que un solo sindicato tendría la titularidad del mismo.

El día 18 de enero solamente dio servicio el 50% de los autobuses del Distrito Federal, debido a que la mayoría de las unidades se encontraban dañadas. Esto ocasionó un desquiciamiento en la Ciudad de México, pues las 2 mil 500 unidades que prestaron servicio resultaron insuficientes para satisfacer la demanda de los usuarios.

Tres días después los operadores de trolebuses y tranvías realizaron también un paro, protestando por los bajos salarios que resultan ser inferiores a los de los choferes de autobuses. Las autoridades del D.D.F., sin embargo, señalaron que solamente 50 trolebuses habían dejado de funcionar. No obstante esto, 600 usuarios del servicio de transportes eléctricos se vieron afectados.

Los representantes del sindicato de operadores del servicio de transportes eléctricos afirmaron que se mantendrían sin trabajar en forma indefinida, como protesta por la firma del contrato colectivo de trabajo que fija un aumento del 30%

El día 22 de enero, Alberto Juárez Blancas, líder de la CROC, afirmó que "los trabajadores no deben ser 'botín' de las centrales obreras". El problema de los autotransportes fue iniciado por los operadores de la Ruta-100, quienes resistieron alentados por el

líder Gabino Camacho de la Unidad Obrera Independiente, a renunciar a la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

"El problema -dijo Juárez Blancas- debe resolverse conforme a la ley, y para ello es necesario realizar el recuento, aunque se oponga Joaquín del Olmo (CTM) y los independientes".

Por su parte Gabino Camacho afirmó que en el transcurso del día 22 de enero se entrevistó con las autoridades del COVITUR y de la Secretaría del Trabajo, a fin de emplazar a huelga por coalición a las autoridades del D.D.F.

El día 22 de enero la crisis de autotransporte se vio agudizada por un paro de los autobuses urbanos y el servicio de transporte eléctrico, incluida la línea 3 del metro.

El líder sindical Ernesto Herrera Sánchez, explicó a nombre de sus compañeros, que solamente volverán al trabajo siempre y cuando el D.D.F., aumentara su salario de 56 pesos diarios a 96 pesos que es lo que perciben los operadores de la Ruta-100.

Ernesto Herrera puntualizó que el paro no es en contra de las autoridades del D.D.F., sino de sus líderes que desde hace más de 15 años explotan a los operadores, rotándose los puestos.

Por su lado, José Hernández, Secretario General de la Unión de Operadores, Mecánicos, Ayudantes y Similares de la República Mexicana (UOMAS), asesorado por la UOI, dijo que sostendría una reunión a las 11:00 hrs., el día 23 para determinar si se iban o no a la huelga. Asimismo se desató la amenaza del Sindicato Independiente de Conductores del Transporte Urbano.

El capitalino usuario de estos servicios manifestó su inconformidad por la manera en que se ha visto afectado por los problemas del transporte urbano.

Joaquín del Olmo (CROC) fue entrevistado durante la toma de protesta del señor Joaquín Gamboa Pascoe en su reelección como secretario general de la Federación de Trabajadores del Distrito Federal (FTDF), y dijo que de producirse nuevos paros del transporte en el D.F., el Departamento debería rescindirles el contrato, puesto que a todas luces éstos serían ilegales.

El Senador Gamboa Pascoe a su vez expresó que las acciones que están realizando Juan Ortega Arenas y Ricardo Barco constituyen actos de piratería sindical; porque no participan en la lucha revolucionaria menos aún pugnan por reivindicaciones laborales.

"Juan Ortega Arenas, promotor de los recientes paros en las líneas de autobuses urbanos del Distrito Federal y de innumerables huelgas contra fábricas automotrices y empresas de aviación, incrementa su influencia sobre la Sección 147 del Sindicato Minero.

"Se hizo público en la Ciudad de México el pacto de alianza entre Ortega Arenas y (...) Adolfo Orive Jr., líder del grupo Línea Proletaria que controla la Sección 147 a través de sus llamados Litos.

"Virgilio Maltos informado en Monclova que la manifestación era en pro de la jornada de 40 horas", pero en realidad se trataba de apoyar a la Unión de Operadores, Mecánicos, Ayudantes y Similares (UOMAS).

"Se dijo que" la manifestación incluiría un total de "cien mil gentes, entre los sindicatos de la Unidad Obrera Independiente de Ortega Arenas, los grupos aportados por Adolfo Orive a través de su organización "Línea de Masas", algunos contingentes magisteriales del Estado de Chiapas, grupos campesinos de Oaxaca y la Huasteca Veracruzana y elementos de las secciones minerometalúrgicas de Lázaro Cárdenas y Monclova", pero de acuerdo con los peritos, el mítin únicamente reunió alrededor de cuatro mil personas.

Ante el conflicto creado por la Unión de Operadores, Mecánicos, Ayudantes y Similares de la R.M. (UOMAS) que pedía la titularidad del contrato colectivo de trabajo de los choferes de los autobuses urbanos del Distrito Federal, del cual es titular el Sindicato Unico de Trabajadores del Autotransporte Urbano, Similares y Conexos del D.F. (CTM), el 18 de febrero fue publicado el laudo de la Junta Especial Número Cuatro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., en el que se resolvió la procedencia de falta de personalidad y legitimación de la UOMAS, y como consecuencia, se ordenó "el archivo de este asunto por carecer de materia para seguir actuando".

El 17 de febrero, fueron arrestados Juan Ortega Arenas, Diego Ortíz Bladeras y José Vázquez Jofre en las calles de Carolina e Insurgentes de la Ciudad de México, y Ricardo Barco, Gabino Camacho y Felipe Larios al salir de una reunión con funcionarios de la Comisión de Vialidad y Transporte del Distrito Federal, para la investigación de los daños causados a los autobuses el 15 de enero.

El licenciado Esponda Zebadúa "conminó a los trabajadores del transporte colectivo capitalino 'que han sido engañados de que iba a prosperar su demanda, se den cuenta de que fueron utilizados por agitadores profesionales, para que vuelvan a las filas del sindicato, el cual siempre estará abierto para recibirlos".

"En cuanto a los agitadores profesionales, (...) expresó que no se ha llevado a ningún recuento, ya que la CTM ostenta la titularidad del contrato y, mientras no se demuestre fehacientemente que se ha perdido la mayoría, por los cauces legales, no se llevará a efecto".

Sin embargo comentó que la CTM en su criterio ofreció también el recuento; "pues no le tiene miedo ni se opone a eso, pero resulta que estas personas si no tienen legitimidad jurídica no pueden conseguirlo".

Por su cuenta, "el senador Blas Chumacero, secretario general sustituto de la CTM (toda vez que Fidel Velázquez se encontraba enfermo), agregó que los choferes no deben olvidar que actualmente tienen sueldos y prestaciones que antes no habían sido otorgados por los permisionarios. Lo que perderían en caso de atender la desorientación de los líderes conocidos por su afición al desorden; es decir, si los conductores suspenden sus actividades mañana (19 de febrero), corren el riesgo de que se les rescinda el contrato inmediatamente.

Una vez que tuvieron conocimiento de la detención de Juan Ortega Arenas, sus hermanos Joaquín y Enrique, por medio de Luciano Arellano García, interpusieron la demanda de amparo de la libertad ante el Juez Octavo de Distrito en Materia Penal, licenciado Fortino Valencia Sandoval, quien ordeno la suspensión del acto reclamado por ser violado el Artículo 22 Constitucional.

Aparte de la demanda de amparo, como medida de presión los miembros de la UOI, anunciaron que a través de 60 sindicatos movilizarían a 300 mil trabajadores para exigir la liberación de su líder, además de que en Excelsior publicaron un desplegado de una página, en que pedían la liberación de su Coordinador Nacional, así como de los cinco dirigentes de las UOMAS, de quienes se ignoraba su paradero y estaban incomunicados "en alguna cárcel de las muchas que existen el D.F.". El desplegado estaba firmado por los representantes de las siguientes organizaciones obreras:

- ° Sindicato Independiente de Trabajadores Automotrices VW
- ° Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación
- ° Sindicato Nacional Independiente de la Industria Automotriz
Dina-Renault
- ° Sindicato Nacional Independiente de Siderurgia Nacional
- ° Sindicato Nacional Revolucionario de la Compañía Hulera Euzkadi.
- ° Unión de Operadores Mecánicos, Ayudantes y Similares y otros.

- Sindicato de Camesa
- Sindicato de Masa
- Sindicato de Fanal
- Sindicato de Constructora ESP
- Sindicato de Acero Solar
- Sindicato de Galvanizadora
- Sindicato de Alambres Astro
- Sindicato de Plásticos Capri
- Sindicato de Singer Van Beuren
- Sindicato de IMPAMEX
- Sindicato de Singer Mexicana
- Sindicato de Pfaulder
- Sindicato de Productos Electrom
- Sindicato de Aceros Esmaltados
- Sindicato de High Life
- Sindicato de Empaques de Cartón
- Sindicato de Traslados Técnicos Herramientas Cleveland
- Sindicato de Colomer
- Sindicato de Forjamex
- Sindicato de Televisión
- Sindicato de Coop. Mujer Tlax.
- Sindicato de Oerlikon
- Sindicato de Kryo Pack
- Sindicato de Portafelt
- Sindicato de Nissan Cvca.
- Sindicato de Confección
- Sindicato de Química Hoechst Santa Clara
- Sindicato de Babco y Wilcox
- Sindicato de Pinturas Azteca
- Sindicato de Montajes Electrom
- Sindicato de Termos de México
- Sindicato de Química Hoechst (San Angel)
- Sindicato de Fervi
- Comisión de Obreros de Silos y Carmones

- ° Comisión Obrera de Aceros Nacionales
- ° Comisión Obrera de Altos Hornos de México (División Cuautitlán)
- ° Comisión Obrera de Porcelanas, S.A.
- ° Comisión Obrera de Electrónica
- ° Comisión Obrera de Automotrices Facturaf
- ° Comisión Obrera de Dupont
- ° Comisión Obrera Electricista
- ° Comisión Obrera de Petroleros
- ° Comisión Obrera de Ferrocarrileros
- ° Comisión Obrera de Chrysler
- ° Comisión Obrera de Eaton
- ° Comisión Obrera de Aceros Centenario
- ° Comisión Obrera de Fipsa
- ° Comisión Obrera de Cosme de México
- ° Comisión Obrera de Fymisa
- ° Comisión Obrera de Estañadqra Nacional
- ° Comisión Obrera de Samsonite
- ° Comisión Obrera de Santiago Textil

(Fuente: Excelsior. México, 19 de febrero de 1982, pág. 27)

En una entrevista realizada por los autores, el 4 de febrero de 1982, Fernando Pineda, miembro activo del Partido Socialista Unificado de México (PSUM), expresó que la corriente sindicalista de Ortega Arenas, representa una serie de "brotes novedosos que surgen en el sindicalismo", y que ellos catalogan "como un neocharrismo", toda vez que sin estar "avalado por el gobierno", como sucede con el charrismo clásico, "mantiene a los trabajadores y a sus luchas en un plano economicista, es decir, de lucha solamente por sus reivindicaciones económicas, sin ver las implicaciones políticas (...) no buscan la transformación social, no ligan la lucha de los trabajadores a los partidos políticos (...) quiere mantener alejados a sus obreros, a sus agremiados del contragio con las ideas socialistas", en sus discursos utiliza mucho el len

guaje socialista, pero "las palabras se las lleva el viento, detrás del significado de las palabras hay que observar los intereses de la clase, la práctica política, es lo que hay que observar siempre, hacia donde va".

El Frente Sindical Independiente.-

El Frente Sindical Independiente (FSI), se encuentra dirigido directamente por el Partido Socialista Unificado de México (PSUM y anteriormente Partido Comunista Mexicano).

Si bien es cierto, los comunistas aprovechan las universidades para realizar una amplia labor de proselitismo en algunas de sus cátedras, el FSI antes de la Reforma Política de 1977, era uno de los principales medios para la propagación de las ideas marxistas leninistas, y actualmente puede ser uno de los principales centros de reclutamiento comunista, ya sea por la creación de sindicatos paralelos en una misma empresa, o por medio de la infiltración de los sindicatos ya existentes.

En opinión de Fernando Pineda del PSUM, el FSI prácticamente ya no existe, ya que no se pudo concretar la organización que se había propuesto al movimiento sindical independiente, y aunque todavía existen por ahí algunas células, no cumplen con su función adecuada.

De las afirmaciones anteriores, podemos deducir que la actividad sindical que están realizando los comunistas en la actualidad para lograr la conscientización de la clase obrera, y por ende, el cambio de las estructuras sociales, la efectúan por medio de la infiltración y el asesoramiento a los sindicatos ya existentes, abandonando la táctica política de la creación de los sindicatos paralelos.

"Aunque el PCM (hoy PSUM) ha dejado a un lado la mayoría de sus limitantes originales, está comprometido por una proposición central: el liderazgo de la clase obrera sobre los campesinos marginales y el resto de la sociedad".

Para ellos, la finalidad del sindicato, es el defender los intereses generales, políticos e históricos de los trabajadores, "el sindicato es un fin y un medio, es una escuela política -en el que se educa a la gente en lo colectivo-, pero es un fin si se tienen como bjetivos los intereses inmediatos de los trabajadores y un medio para alcanzar la conciencia de clase -en que la unión hace la fuerza-, eso es el sindicato".

Si bien es cierto que se niegan a informar una relación de los sindicatos en que tienen influencias, por temor a las represiones políticas, es de todos conocido que están decididamente infiltrados en varios de los grandes sindicatos, como son los de PEMEX, Minero-Metalúrgicos, Telefonistas, SME, Maestros, Universitarios, y tros más. Aparte han creado dos organizaciones para los obreros del campo. la primera fue la Centran Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos (CIOAC) en 1975, y el Sindicato Nacional de Obreros Agrícolas (SNOA) en 1981, con el fin de "meterse a la organización principal de los trabajadores, de los compesinos, de los ejidatarios (...) para meterles la idea de que planeando, cambiando (sic), para lograr el cambio de estructuras sociales".

La acción del PSUM, y del movimiento obrero con él relacionado, "está encaminado a organizar el gran ejército político del pueblo, o sea, el Partido Obrero Revolucionario. El Partido es el que va a cambiar todo, no el partido (sic), sino el pueblo encabezado por el Partido".

Sindicalismo universitario.-

El sindicalismo universitario a partir de 1968, y ya en la década de los 70 se ha visto jaloneado por dos importantes tipos de organización sindical universitario.

En 1972 surge el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM, STEUNAM, que prosperó con gran facilidad y rapidez. Para 1974, se logró en una acción complementaria de este grupo, integrar el Sindicato de Personal Académico de la UNAM, SPAUNAM, que más tarde se fusionó con el STEUNAM, para constituir el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, STUNAM.

A nivel nacional esta corriente sindical funda la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios, que posteriormente genera al SUNTU, Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios.

La línea ideológica de este movimiento encuentra claramente su inspiración en los acontecimientos de 1968, y en la "Reforma Universitaria" que, haciendo del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) uno de los pivotes de la transformación de la Universidad Nacional, se proponía el surgimiento de "una Universidad ya no elitista ni desarrollista... sino capaz de colaborar con el régimen (gobierno aperturista de Luis Echeverría) para iniciar y profundizar una serie de reformas radicales sociales, económicas y políticas en el país..."

Para algunos observadores esta corriente se integra entre otros componentes por una línea calificada de extremista ligada a organizaciones que van desde la Tendencia Democrática (galvanismo) del STERM hasta grupos de carácter terrorista como la liga 23 de Septiembre. La otra línea denominada Oportunista, incluye a militantes del PCM (hoy PSUM) que capitalizan el sindicalismo universita

rio para fines políticos. El "oportunismo" del PCM estaría representado por el "debilitamiento temporal" de funciones y actitudes de lucha, ante la expectativa de lograr su registro como partido político nacional.

En yuxtaposición a la referida corriente sindical, aparece otra de signo diverso, que podríamos denominar "académica" o "tecnocrática" como gustan de llamarla sus opositores. Su objetivo por contraste sería evitar la manipulación de profesores y empleados para fines extra-universitarios.

La corriente "académica", representada fundamentalmente por Manuel Madrazo Garamendi (exdirector de la Facultad de Química y secretario general de la UNAM) y por Guillermo Soberón (director del Instituto de Investigaciones Biomédicas) cristalizó también en el año de 1972 en la Constitución de la Asociación de Personal Académico, (APAC), para en una evolución posterior llegar a las Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM).

El año 1973 marca, junto con la renuncia a la Rectoría de Pablo González Casanova, un claro predominio de la corriente académica en el gobierno de la UNAM con la designación para el cargo de Rector de Guillermo Soberón.

A partir de esa fecha el STUNAM y el SUNTU han ido recuperando posiciones en el interior de la UNAM, en gran parte por el desaliento y la indiferencia de los profesores que pueden apoyar al APAC y AAPAUNAM. A fines de 1979 el recuento que hizo para determinar la titularidad del contrato colectivo de la UNAM arrojó un margen muy estrecho a favor de la AAPAUNAM.

Correlación de fuerzas sindicales, -

Las fuerzas y grupos políticos parasindicales que actúan en el seno del sindicalismo universitario tienen relación -a veces estre-

cha tanto con partidos y organizaciones políticas como con las corrientes sindicales que en el movimiento obrero nacional representan la tendencia insurgente. La correlación de fuerzas entre los primeros y los segundos es fundamental para clarificar las perspectivas políticas del sindicalismo nacional.

El núcleo fundador del STEUNAM en 1972, estaba integrado por trabajadores militares en el PCM que a través de este partido tienen vinculaciones con el Movimiento Revolucionario del Magisterio, MRM, de Othon Salazar y con el Consejo Nacional Ferrocarrilero, CNF de Valentín Campa. Mediante el MRM se trata de establecer a su vez una conexión con los sectores "progresistas" del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), con el objetivo último de formar un gran sindicato único de todos los que laboran en los diferentes núcleos del sector educativo. Este propósito ha cristalizado en los Coordinadores Regionales Magisteriales de 1981.

En el plano del sindicalismo agrícola esta corriente actúa solidariamente con la CCI (Confederación Campesina Independiente), hasta que este último se integró al sistema en 1975. A partir de esa fecha sus relaciones se establecieron con la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos (C.I.O.A.C.) que posee una cierta fuerza en los estados de Puebla, Morelos, Querétaro, Oaxaca, Sinaloa y Jalisco. En estos estados los Centros de Servicio Social patrocinados por universidades estatales han sido los centros impulsados de la CIOAC.

Hasta 1978 esta estrategia sindical se caracterizó por una lucha abierta y frontal contra el sindicalismo tradicional. A partir de ese año se busca una aproximación con las corrientes "avanzadas" del sindicalismo tradicional que actúan en el seno del Congreso del Trabajo.

El Consejo Sindical (CS) es otra corriente universitaria que surge como una iniciativa de la Tendencia Democrática del SUTERM.

Mantiene una alianza con la tendencia sindical del PCM y desde luego con el Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT), sección mexicana de la IV Internacional Troskista.

El Consejo Sindical es el portavoz, en las universidades, de las posiciones políticas del Movimiento Sindical Revolucionario (MSR) (contenidos en la "Declaración de Guadalajara" de 1975). El MSR aspira a convertirse en la "inteligencia" del sindicalismo insurgente.

Para el MSR el Estado es el árbitro de la lucha de clases, y por tanto la participación del sindicalismo insurgente en el aparato sindical del Estado es un objetivo primordial, a fin de asegurar el peso del Estado en favor de los intereses de la clase trabajadora. En suma el MSR revive el viejo concepto de Lombardo Toledano, Movimiento Obrero Organizado, que dirigido ideológicamente por el MSR pretendía aglutinar a las fuerzas sindicales independientes y democráticas, para actuar dentro del "único movimiento obrero del país".

Dentro de las subcorrientes de izquierda, la más extremista parece ser la Corriente Sindical Democrática (CSD) integrada por diversos grupos políticos como el Grupo de Izquierda Revolucionaria (GIR), el Grupo de Izquierda Revolucionaria Espartaco (GIRE) y el Grupo Sindical Corriente 25 de Octubre, supuestamente vinculado con la Liga 23 de Septiembre.

La principal influencia de la Izquierda Revolucionaria, versión política del CSD proviene desde 1961 del Régimen de Fidel Castro.

La IR y la CSD afirman la imposibilidad de cualquier alternativa de desarrollo nacional para un país "dependiente" como México, y niegan, por tanto, a diferencia del PCM y el MSR, la existencia de una burguesía nacional y progresista" con lo que las fuerzas

revolucionarias pueden aliarse. La colaboración con el Congreso del Trabajo es rechazada de plano.

De acuerdo con lo anterior su tarea principal es la promoción de la Independencia política de las organizaciones obreras y políticas frente al sindicalismo tradicional y al Estado Mexicano. Sin embargo su estrategia básica se orienta a la acción en los centros de trabajo y el desarrollo de corrientes democráticas dentro de los sindicatos oficiales, coincidiendo en esto desde un punto de vista táctico con el PCM y MSR.

La Corriente Sindicato Democrática (CSD) constituyen la segunda fuerza en importancia dentro del STUNAM y su peso tiende a incrementarse. (6)

(6) Müller de la Lama Enrique, Dirección de Relaciones Laborales, Editorial Trillas, México, 1983.

II. . CONCEPTOS JURIDICOS.

BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL MARCO
JURIDICO DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

El marco jurídico del presente trabajo se encuentra regulado en forma primaria por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente por la Ley Federal del Trabajo y en forma secundaria por la Legislación Mexicana.

En adelante al referirme a "artículo" será, alguno de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 356 a la letra dice: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El Doctor Baltazar Cavazos Flores, afirma que no es contrato porque todos los contratos requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual, en el contrato colectivo, no ocurre, en muchas ocasiones, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador.

No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un contrato colectivo en una empresa a donde desee ingresar un obrero ¿podrá alegar éste que no le gusta o que no está conforme con alguna cláusula del contrato? Evidentemente que no, pues o lo acepta como está o se queda sin trabajo. Se trata casi de un contrato de adhesión.

Puede ocurrir también, que una minoría de trabajadores no esté conforme con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán sus efectos, si la mayoría de los obreros está de acuerdo con ellas.

Los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga, el contrato colectivo se puede tener no solo en ausencia de la voluntad del patrón sino aún en contra de su voluntad violentamente expresada, ya que los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía.

Por eso se dice que la denominación de contrato le queda muy grande y la de colectivo le queda muy corta.

INTEGRACION DEL CLAUSULADO DE ACUERDO CON LA DOCTRINA ALEMANA
DE KASKEL Y NIPPERDEY, SEGUIDA POR MARIO DE LA CUEVA:

- I. Envoltura.- Comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación. Este es muy importante, aunque desde luego, no se refiere a la esencia del contrato.
- II. El Elemento Normativo.- Es el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato colectivo. En él se encuentran todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo en cada negociación, como salarios, jornada, vacaciones, descansos, etc.
- III. El Elemento Copulsorio.- Sirve para hacer efectivo el cumplimiento de las cláusulas contenidas en el elemento normativo de dichos contratos.

El elemento compulsorio de los contratos colectivos de trabajo contiene:

- a) La cláusula de ingreso
- b) La cláusula de exclusión
- c) El Reglamento Interior de Trabajo.

El artículo 391 indica que el Contrato Colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramien-

to de los trabajadores en la empresa o establecimientos - que comprenda;

- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contenido de este precepto es lo que constituye el antes mencionado elemento normativo. (7)

(7) Cavazos Flores Baltasar, Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, México, 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
GUIA DE LOS CONCEPTOS JURIDICOS RELATIVOS AL PRESENTE TRABAJO
RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
TITULO SEPTIMO

Coaliciones

Capítulo I, Artículos 354 y 355.

Sindicatos, federaciones y confederaciones

Capítulo II, Artículos 356 a 385

Contrato Colectivo de Trabajo

Capítulo III, Artículos 386 a 403

Reglamento Interior de Trabajo

Capítulo V, Artículos 422 a 425

Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

Capítulo VI, Artículos 426 a 419

Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

Capítulo VII, Artículos 427 a 432

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Capítulo VIII, Artículos 433 a 439

HUELGAS

TITULO OCTAVO

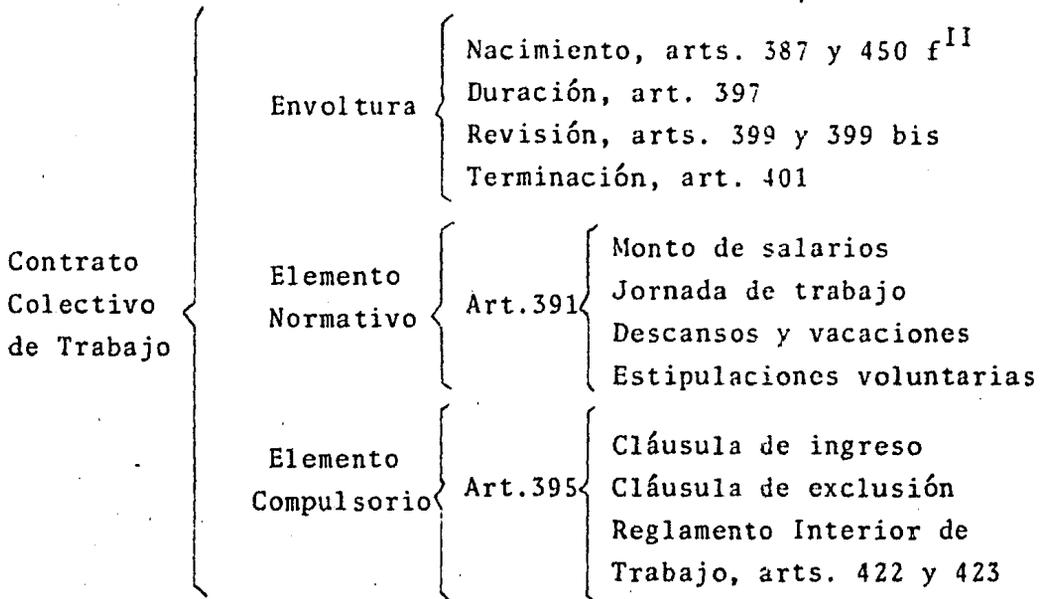
Disposiciones generales

Capítulo I, Artículos 440 a 449

Objetivos y procedimientos de la huelga

Capítulo II, Artículos 450 a 469

GRAFICA DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.



Dentro del elemento normativo, podemos incluir, las llamadas cláusulas transitorias, que pueden ser contractuales, profesionales, colectivas o de beneficio común. Su objeto es regular situaciones temporales y extraordinarias.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores en su libro "35 Lecciones de Derecho Laboral", nos presenta una comparación del contrato colectivo en la teoría y en la práctica.

Teoría

Práctica

1. El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria o por la vía de huelga, dependiendo de si el sindicato tiene o no, la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

1. Los sindicatos jamás demandan la firma por la vía ordinaria. Siempre emplazan a huelga por presión, aunque no tengan mayoría, ya que en caso de recuento éste tarda mucho tiempo en celebrarse.

Teoría

2. El artículo 396 previene que las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo han celebrado, con la limitación de los empleados de confianza.

3. El artículo 399 nos dice que la revisión del contrato deberá solicitarse por lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años

4. El artículo 400 nos indica que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un período igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.

5. El artículo 399 establece que la revisión integral de los contratos colectivos (salario y clausulado), será cada dos años y el 399 Bis, que la revisión salarial procede cada año.

Práctica

2. La cláusula de exclusión, que sí es una estipulación del contrato colectivo, no se puede aplicar a los trabajadores que laboren en la empresa y que no sean miembros del sindicato que lo hubieren celebrado

3. Como este precepto habla sólo de un término máximo, los sindicatos están en posibilidad de solicitar la revisión al día siguiente de que lo hubieren revisado, ya que quien tiene lo más, tiene lo menos y 730 días son más que sesenta.

4. Aunque no se solicite la revisión en tiempo, los contratos de hecho nunca se prorrogan, ya que los sindicatos de todas maneras emplazarían a huelga por presión, pues sería absurdo pretender que sus salarios quedaran sin aumentarse por otros dos años. El sindicato intentaría otro emplazamiento por supuestas violaciones al contrato.

5. Los sindicatos cuando sólo pueden solicitar la revisión salarial anual, sin la del clausulado, demandan siempre el cumplimiento de dichas cláusulas, logrando de esta manera la revisión integral. De lo anterior se da el caso de que las empresas prefieren las revisiones integrales a las sólo salariales, ya que éstas son más difíciles y complicadas por las supuestas o reales violaciones que se alegan.

Teoría

6. La revisión de los contratos se debe de llevar en un ambiente que les sea favorable, sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada.

7. Las autoridades de trabajo deben resolver, en última instancia, el problema de las peticiones formuladas.

8. Para que el patrón quede liberado de responsabilidad por aplicación de la cláusula de exclusión, se requiere solamente que: a) exista la cláusula en el Contrato Colectivo; b) que el trabajador expulsado sea miembro del sindicato que lo expulsa, y c) que haya recibido el oficio de la mesa directiva en donde se le informe de la aplicación de la cláusula y se le solicite la separación del trabajador.

Práctica

6. Los contratos se revisan en un ambiente hostil que les es adverso, ante las autoridades de trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga. Los pliegos peticitorios sindicales están generalmente mucho muy inflados, ya que los líderes sindicales aducen que "el que poco pide, poco merece".

7. Las autoridades de trabajo se encuentran maniatadas para impedir cualquier movimiento de huelga, por absurdo o imprecendente que sea, ya que carecen de facultades para imponer su criterio, ante la intransigencia de cualquiera de las partes en conflicto. Se han dado infinidad de casos en que el sindicato solicita, por ejemplo, un 20% de aumento en los salarios y la empresa ofrece el 18% y la huelga estalla por un solo punto, en virtud de que la autoridad laboral no puede imponer el 19.5%, con graves perjuicios para todo el mundo.

8. La empresa nunca se libera de responsabilidad, ya que aunque se le absuelva de los salarios caídos, si se condena al sindicato, el patrón siempre será el que a la larga pague dichos salarios, ya que los sindicatos son insolventes y poseen muchos medios de "persuasión" para que el patrón les facilite, o les "preste salarios a los que fueron condenados.

Teoría

9. La cláusula de exclusión está regulada por nuestra legislación laboral en el artículo 395 y se da en dos casos: cuando el trabajador renuncia al sindicato o cuando es expulsado de él.

Práctica

9. La cláusula de exclusión es anticonstitucional, ya que si un trabajador renuncia al sindicato, quizá porque no lo representa adecuadamente, también es separado de la empresa, sin derecho a indemnización.

Se viola el principio de libertad de asociación profesional y además se le impide al trabajador que se dedique a la profesión u oficio que le acomode, siendo lícito. Es decir, se violan en perjuicio del trabajador sus garantías individuales.

III. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

DETERMINACION DEL PROBLEMA

Se ha observado que innumerables organizaciones incurren en problemas y costos muy fuertes por no seguir un proceso formal que abarque la administración técnica de la función de la revisión del contrato colectivo.

HIPOTESIS

El realizar la revisión del contrato colectivo como un proceso formal utilizando los medios y técnicas adecuadas generará como consecuencia múltiples beneficios para la organización.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

- . Comprobar la hipótesis
- . Analizar un pliego petitorio
- . Proponer un proceso de la revisión del contrato colectivo en general que podrá, según la organización simplificarse o sofisticarse de acuerdo a las condiciones de la misma

DETERMINACION DEL UNIVERSO

Se consideró un pliego petitorio de una empresa perteneciente a la industria Químico-Farmacéutica cuyo nombre no se incluye con motivo de guardar la confidencialidad de la misma.

La información para realizar el análisis del pliego petitorio se ha obtenido mediante investigación directa.

2.1 LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA EN MEXICO

El objetivo de la Industria Químico-Farmacéutica es el desarrollo y la producción de medicamentos con una tecnología propia y bien definida.

La labor de investigación, desarrollo y lanzamiento de nuevos medicamentos no es tarea fácil ya que además de requerirse la participación de hasta treinta diferentes disciplinas científicas es necesario contar con equipo y personal especializado en diferentes áreas como la informática, la comercialización, la administración, etc.

Los medicamentos producidos en esta industria son utilizados para prevenir o curar diversas enfermedades las cuales conjuntamente con la atención médica y los servicios hospitalarios contribuyen a la salud pública y el bienestar social.

ORIGENES

Se tiene conocimiento que por el año de 1860, existieron mutualidades y organizaciones encargadas de la producción de diversos medicamentos y que a través de la extracción se obtuvieron algunas sustancias terapéuticas, las cuales posteriormente se elaboraron en forma sintética.

A fines del siglo XIX, se empezaron a producir los primeros compuestos medicinales a escala industrial. Algunas empresas químicas y agroquímicas incluyeron dentro de su línea de productos, la división Farmacéutica. de ahí se origina lo que llamamos en la actualidad Industria Farmacéutica. En

En 1930 con el descubrimiento de la penicilina esta industria empieza a estructurarse y a adquirir importancia.

A partir de la Segunda Guerra Mundial, la Industria Químico-Farmacéutica en México se ha mantenido en crecimiento constante, con un alto nivel tanto en la investigación como en la producción de variados medicamentos para satisfacer las necesidades a nivel nacional y tendiente a ocupar un lugar importante dentro de las exportaciones. En 1961 se inició la fabricación de materia prima para este ramo industrial, disminuyendo así su importación, actualmente es producido un 52 por ciento de la que se requiere. (8).

(8)Perez Samano José. Estudio de Algunos Problemas a los que se enfrentan las Organizaciones de la Industria Químico Farmacéutica para el Otorgamiento de las Prestaciones. Tesis Administración UNAM 1983 .

PLAN DE TRABAJO
 PARA EL ANALISIS DE UN PLIEGO
 PETITORIO

ACTIVIDADES	SEMANAS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
BASES DE CALCULO								
CUANTIFICACION DEL CONT. COL. ACT.								
DIST. DE TRABAJADORES POR CATEGORIA								
DIST. DE TRABAJADORES POR DEPARTAMENTO								
CUANTIFICACION DE LAS CLAUSULAS ECONOMICAS								
DESGLOSE DEL PLIEGO PETITORIO								

IV. ANALISIS DE UN PLIEGO PETITORIO (CASO PRACTICO).

REVISION DE CONTRATO COLECTIVO 1983-1984

BASES DE CALCULO

NUMERO DE TRABAJADORES		150	PERSONAS
SALARIO PROMEDIO	\$	974.77	
PORCENTAJE DE PRESTACIONES		71.77	%
PROMEDIO DE EVENTUALES AL AÑO		67	PERSONAS
DIAS HABILES PROMEDIO		225	
ANTIGUEDAD PROMEDIO		8	AÑOS
NOMINA ANUAL (SALARIOS)	\$	53'368,657.50	
NOMINA ANUAL (CON PRESTACIONES)	\$	91'671,342.99	
VALOR DE UN PUNTO DE LA NOMINA ANUAL (SALARIOS)	\$	533,686.58	
VALOR DE UN PUNTO DE LA NOMINA ANUAL (CON PRESTACIONES)	\$	916,713.42	
VALOR DE UNA PLANTA SIN PRESTACIONES	\$	355,791.05	
VALOR DE UNA PLANTA CON PRESTACIONES	\$	611,142.29	
COSTO DE UN DIA SIN PRESTACIONES	\$	146,215.50	
COSTO DE UN DIA CON PRESTACIONES	\$	251,154.36	

CUANTIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO ACTUAL

CUBRE 150 TRABAJADORES DE PLANTA

SALARIO PROMEDIO \$ 974.77

<u>CONCEPTO</u>	<u>C O N S T A N T E</u>	<u>D I A S</u>
1. VACACIONES	\$ 19,495.40	20
2. PRIMA VACACIONAL	9,747.70	10
3. DIAS FESTIVOS DE LEY	5,848.62	6
4. DIAS FESTIVOS ADICIONALES A LA LEY	9,747.70	10
5. DIAS FESTIVOS COINCIDENTES CON SABADO	974.77	1
6. 5% INFONAVIT	19,787.93	20.30
7. 1% EDUCACIONAL	3,557.91	3.65
8. GRATIFICACION	30,217.87	31
9. AGUINALDO	30,217.87	31
10. GRATIFICACION POR ANTIGUEDAD	3,073.65	3.15
11. DESPENSA DE NAVIDAD	2,295.00	2.35
12. COMEDOR	22,837.50	23.43
13. SEGURO DE VIDA	730.81	.75
14. DEPORTES	100.00	.10
15. AYUDA SOCIAL AL SINDICATO	133.33	.14
16. CONVIVENCIAS	266.67	.27
17. CUOTA IMSS GUARDERIA	3,548.16	3.64
18. CUOTA IMSS RIESGOS DE TRABAJO	1,382.05	1.42
19. CUOTA IMSS PATRON	37,000.71	37.96
20. CUOTA IMSS TRABAJADOR	14,800.29	15.18
21. PREMIO DE PUNTUALIDAD	2,000.00	2.05
22. JORNADA DEL SECRETARIO GENERAL Y DE TRABAJO	8,072.92	8.28
23. ZAPATOS (1 PAR)	2,200.00	2.26
24. DIAS ECONOMICOS	3,899.08	4
25. LITRO DE LECHE SERVAC (\$ 40.00/lt)	360.00	.37
26. COMPENSACION CONTROL	240.98	.25
27. COMPENSACION LLENADO	929.61	.95
28. COMPENSACION T.C.	13,828.40	14.24
29. REPARTO DE UTILIDADES GARANTIZADO	7,798.16	8
30. MUERTE DE FAMILIARES	200.00	21
T O T A L :	\$ 255,343.09	261.95

FACTOR DE INCREMENTO 71.77%

REVISION DE CONTRATO COLECTIVO 1983-1984

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR CATEGORIAS

CATEGORIA	SALARIO DIARIO	NO. REAL DE PERSONAS	NOMINA DIARIA POR CATEGORIA
MAESTRA ESPECIAL	\$ 1,374.94	1	\$ 1,374.94
MAESTRA	1,234.40	12	14,812.80
AUXILIAR	1,099.78	2	2,199.56
ENCARGADO	1,072.28	15	16,084.20
OBRAERO CALIFICADO	995.69	37	36,840.53
OBRAERO DE PRIMERA	948.50	15	14,227.50
OBRAERO DE SEGUNDA	910.46	52	47,343.92
OBRAERO GENERAL	833.21	16	13,331.56
		<u>150</u>	<u>\$ 146,214.81</u>

SALARIO PROMEDJO = \$ 974'77

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES POR DEPARTAMENTOS

DEPARTAMENTO	CENTRO DE COSTOS	NUMERO DE PERSONAS
LIMPIEZA	45100	4
CUARTO DE ROPA	45110	1
SINDICATO	45100	2
ALMACEN TRANSITO	45111	4
LAVADO Y ESTERILIZACION	45115	11
FABRICACION SOLUCIONES	45140	21
ANTIBIOTICOS	45143	3
SUPOSITORIOS	45144	2
SOLUCION ENVASE (LLENADO)	45144	21
CONTROL	45144	7
DEVOLUCIONES	45145	1
EMPAQUE A MANO	45146	13
EMPAQUE	45145	67
CONTROL EN PROCESO	45100	3

REVISION DE CONTRATO COLECTIVO 1983-1984

QUANTIFICACION DE LAS CLAUSULAS ECONOMICAS

PETICION	CLAUSULA	C O N C E P T O :	COSTO PESOS	COSTO 1
5	7	22 PLANTAS MAS	4'112,846.37	7.70
5	7	AL CUMPLIR 3 AÑOS DE SERVICIOS LOS TRABAJADORES DE PLANTA AUTOMATICAMENTE RECIBIRAN EL SALARIO DE OBPE RO DE PRIMERA	739,322.10	1.39
	8	PAGOS PROPORCIONALES A EVENTUALES A LA TERMINACION DEL CONTRATO	1,025,100.00	1.92
7	10	PREMIO DE PUNTUALIDAD	577,293.00	1.08
8	11	INCREMENTO DEL 86% A SALARIOS	78'837,354.97	147.72
9	13	PAGO DE DIAS FESTIVOS COINCIDENTES CON DOMINGO 50%	438,646.50	.82
10	17	SEGURO DE VIDA	178,708.00	.33
11	24	SEPARACION VOLUNTARIA	8'850,648.00	16.58
12	26	PAGO DE GRATIFICACION Y AGUINALDO A EVENTUALES INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SEAN VARIOS CONTRATOS.	2'141,320.00	4.01
13	27	PREMIO DE ANTIGUEDAD PAGO DEL 50% DE ISPT	52,405.67	.10
15	32	DEPORTES	65,000.00	.12
15	32	AYUDA SOCIAL AL SINDICATO	60,000.00	.11
16	35	PERMISO CON SUELDO POR FALLECIMIENTO DE ESPOSA	N. C. *	
16	35	AYUDA POR DEFUNCION INCREMENTO DE \$ 10,00.00 Y CUBRIR NO SOLO PADRES, SINO ESPOSO (A) E HIJOS.	N. C. *	
17	37	REPARTO DE UTILIDADES GARANTIZADO A SALARIO TABULADO EN LA FECHA QUE SE PAGUE	409,404.00	.77
DISPOSICIONES DIVERSAS				
19	A	COMPENSACION CONTROL	42,603.75	.08
	A	PAGO DE ANTEOJOS AL PERSONAL DE CONTROL	53,200.00	.10
	B	COMPENSACION LLENADO	103,558.50	.19
NUEVAS DISPOSICIONES DIVERSAS				
	J	COMPENSACION MAQUINA ULL IWK	90,000.00	.17
	K	COMPENSACION DEPARTAMENTO DE LAVADO	123,750.00	.23
	L	DESCANSO DE 15 MINUTOS PARA QUIENES ENTRAN A LAS 7:00	171,337.50	.32
	M	COMPENSACION MAESTRAS Y AUXILIARES	168,750.00	.32
	N	INCREMENTO AUTOMATICO DE TODAS LAS COMPENSACIONES IGUAL AL INCREMENTO DE SALARIOS EN CADA REVISION	N. C. *	

REVISION DE CONTRATO COLECTIVO 1983-1984

CUANTIFICACION DE LAS CLAUSULAS ECONOMICAS

PETICION	CLAUSULA	C O N C E P T O :	COSTO PESOS	COSTO \$
CLAUSULAS NUEVAS				
	I	SINDICALIZACION DE CHOFERES, MOZOS, JARDINEROS, AYUDANTES DE LABORATORIO, AUXILIARES DE CONTROL Y METODOS Y AUXILIARES DE ALMACEN.	N. C. *	
	II	DESPENSA MENSUAL TRABAJADORES DE PLANTA	2'049,660.00	3.84
	II	DESPENSA SEMESTRAL TRABAJADORES EVENTUALES	152,585.80	.29
	III	AYUDA DE TRANSPORTE \$ 50.- A CADA TRABAJADOR SINDICALIZADO DIARIAMENTE	2'441,250.00	4.57
	IV	PERMISO CON SUELDO DE TRES DIAS NATURALES CUANDO LA ESPOSA DEL TRABAJADOR DE A LUZ	108,199.47	.20
	V	COMBI PARA COMISIONES SINDICALES FUERA DE LA CIUDAD (ALQUILER)	143,433.75	.27
	VI-(A)	EN CASO DE TRASLADO DE LA EMPRESA PAGO DE DOS MESES DE SALARIO COMO AYUDA DE TRASLADO	8'772,930.00	16.44
CLAUSULAS TRANSITORIAS				
	PRIMERA	86% DE INCREMENTO A SALARIOS	78'837,354.97	147.12
	SEGUNDA	SALARIOS CAIDOS AL 100% EN CASO DE HUELGA	N. C. *	
	TERCERA	GASTOS DE CONFLICTO	100,000.00	.19
	SEXTA	CONVENIR PLAN DE CREDITO CON OPTICA Y CONSULTORIO DENTAL	N. C. *	
	OCTAVA	RECLASIFICACIONES	371,636.00	.70
		1 OBRERO CALIF. A MAESTRO .	149,660.95	
		5 ENCARGADOS A AUXILIAR.	86,194.95	
		1 OBRERO CALIF. A ENCARGADO	48,019.40	
		3 OBRERO DE 1a. A OBRERO CALIF.	88,760.70	

* NO CALCULABLE

DESGLOCE ANALITICO DEL PLIEGO PETITORIO.

REVISION DE CONTRATO COLECTIVO 1983-1984

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA No. 6

ACTUAL: SON TRABAJADORES DE PLANTA TODOS LOS QUE FIGURAN EN EL ANEXO No. 1 DE ESTE CONTRATO. EXPRESANDO SUS NOMBRES, CATEGORIA, SALARIO Y ANTIGUEDAD.

PLIEGO: SE ADICIONA LO SIGUIENTE:
CUANDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA SE LLEGARAN A CREAR NUEVOS DEPARTAMENTOS O EXTENSIONES DE LOS YA EXISTENTES, EMPRESA Y SINDICATO SE PONDRAN DE ACUERDO PARA FIJAR SALARIO, CATEGORIA Y CONDICIONES DE TRABAJO, TOMANDO EN CUENTA A LOS TRABAJADORES DE MAYOR ANTIGUEDAD Y CAPACIDAD. OBLIGANDOSE LA EMPRESA A DARLES LA CAPACITACION QUE SE REQUIERA EN CASO DE TRATARSE DE PUESTOS DE CATEGORIA SUPERIOR Y A QUE TUVIEREN DERECHO DE ACUERDO CON EL ESCALAFON.

COMENTARIO: LA PRIMERA PARTE DE ESTA PETICION NO ES CONVENIENTE, YA QUE NO SE LE DEBE ADJUDICAR AL SINDICATO EL DERECHO DE FIJAR SALARIO, CATEGORIA Y CONDICIONES DE TRABAJO, PARA NUEVOS DEPARTAMENTOS, AUN CUANDO FUERA DE ACUERDO CON LA EMPRESA. LA SEGUNDA PARTE HACE REFERENCIA BASICAMENTE A LO YA ESTABLECIDO, QUE ES TOMAR EN CUENTA A LOS TRABAJADORES DE MAYOR CAPACIDAD, ANTIGUEDAD, ETC.

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 7

ACTUAL: 150 TRABAJADORES DE PLANTA

PLIEGO: 165 TRABAJADORES DE PLANTA

COSTO: \$ 4'112,846.37

PORCENTAJE: 7.70%

COMENTARIO: 44.67% DE EVENTUALES

PROPUESTA: DEBIDO AL ALTO PORCENTAJE DE PERSONAL EVENTUAL, LA EMPRESA YA HABIA CONTEMPLADO EL INCREMENTO DE 22 PLANTAS, MISMAS QUE SE IRAN NEGOCIANDO POCO A POCO Y A CAMBIO DE QUE EL SINDICATO SE RETRACTE EN OTROS PUNTOS.

CALCULO: SALARIO DE OBRERO GENERAL \$ 833.21 X 15 X 365 = \$ 4'561,824.62
 $F^i = \$ 3'274,021.62$
 T O T A L = \$ 7'835,846,37
 SALARIO EVENTUALES - \$ 3'723,000.00
 \$ 4'112,846,37

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA No. 7 - 2° PARRAFO

ACTUAL: TODO TRABAJADOR NO CALIFICADO DE NUEVO INGRESO A PLANTA EN EL TERMINO DE 30 DIAS DE PRUEBA Y LOS SIGUIENTES TRES PRIMEROS MESES DE SU CONTRATACION, RECIBIRA UN SALARIO DIARIO DE \$ 280.00 (DOSCIENTOS OCHENTA PESOS 00/100 M.N.) SI A PARTIR DEL QUINTO MES CONTINUA PRESTANDO SUS SERVICIOS Y HASTA EL DOCEAVO MES, COMPUTADO A PARTIR DE SU INGRESO, PERCIBIRA COMO OBRERO GENERAL, LA CANTIDAD DE \$ 557.63 ---- (QUINIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS 63/100 M.N.) DIARIOS, Y SI VENCIDOS LOS DOCE MESES SUBSISTE LA NECESIDAD DE SUS SERVICIOS, TEMPORAL O DEFINITIVAMENTE ASCENDERA AUTOMATICAMENTE A OBRERO DE SEGUNDA, CON EL SUELDO TABULAR CORRESPONDIENTE A ESTA CATEGORIA.

PLIEGO: SE SOLICITA SE MODIFIQUE LA CIFRA DE \$ 280.00, POR LA PALABRA SALARIO MINIMO Y LA CIFRA \$ 557.63 POR LA PALABRA SALARIO DE OBRERO GENERAL.

COMENTARIO: NO CONSTITUYE UN CAMBIO EN SI, YA QUE \$ 280.00 ERAN LOS CORRESPONDIENTES AL SALARIO MINIMO EN ESE TIEMPO Y \$ 557.63 EL SALARIO CORRESPONDIENTE AL OBRERO GENERAL. LA INTENCION DE ESTE CAMBIO ES QUE AUTOMATICAMENTE AL CAMBIAR EL SALARIO MINIMO Y EL SALARIO DE OBRERO GENERAL SE ACTUALICEN LAS CIFRAS CORRESPONDIENTES A ESTA CLAUSULA.

PROPUESTA: SE ACEPTA.

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 7

PLIEGO: AL CUMPLIR TODOS LOS TRABAJADORES TRES AÑOS DE PLANTA PERCIBIRAN AUTOMATICAMENTE EL SALARIO TABULAR DE OBRERO DE PRIMERA.

COSTO: \$ 739,322.10

PORCENTAJE: 1.39

COMENTARIO: DE 52 OBREROS DE SEGUNDA, 31 SE RECLASIFICARIAN A OBRERO DE PRIMERA POR TENER FECHA DE INGRESO DE 1981 HACIA ATRAS. POR QUE ESTO SERIA EXTENSIVO A LOS QUE TIENEN MAS DE TRES AÑOS DE SERVICIOS ACTUALMENTE Y QUE SON OBREROS DE SEGUNDA.

PROPUESTA: A CUATRO AÑOS DERECHO A REALIZAR TIEMPO DE PRUEBA DESPUES DE HABER ACREDITADO EL EXAMEN PSICOMETRICO.

CALCULO: SALARIO DE OBRERO DE SEGUNDA \$ 1,563.91 x 1,629.25 X 31 PERS. X 365 = \$ 739,322.10
SALARIO DE OBRERO DE SEGUNDA = 910.46 X FI = 1,563.91
SALARIO DE OBRERO DE PRIMERA = 948.50 X FI = 1,629.25

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 8

PLIEGO: SE ADICIONA LO SIGUIENTE:
TODO TRABAJADOR SUPERNUMERARIO QUE TERMINE SU RELACION DE TRABAJO CON LA EMPRESA, TENDRA DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE VACACIONES, AGUINALDO Y DEMAS PRESTACIONES A QUE SE REFIERE LA LEY POR EL TIEMPO QUE HAYA LABORADO.

COMENTARIO: ES POR DERECHO OBLIGATORIO CUBRIR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES QUE SE GENERAN CON LA RELACION DE TRABAJO SIN SER NECESARIO QUE ESTA SEA INDEFINIDA O POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA.
ARTICULOS 77 Y 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

COSTO: \$ 1'025,100.00

PORCENTAJE: 1.92

PROPUESTA: AGREGAR Y CONFORME LO ESTABLECE EN TIEMPO Y FORMA LA MISMA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CALCULO: VACACIONES (6 DIAS) = 4,080.00 67 PERSONAS X 15,300.00 = 1'025,100.00
PRIMA DE VACACIONES = 1,020.00
AGUINALDO (15 DIAS) = 10,200.00
15,300.00

CALCULADO EN BASE A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 10 - 5° PARRAFO

ACTUAL: POR CADA TRIMESTRE OUE NO SE TENGA RETARDOS NI FALTAS DE ASISTENCIA, NI PERMISOS SIN SUELDO SE CUBRIRA UN PAGO DE \$ 300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) Y SI SE OBTUVIEREN LOS CUATRO TRIMESTRES SE OTORGARA UN PAGO ADICIONAL DE \$ 800.00 (OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) AL AÑO.

PLIEGO: PAGO DE UN DIA DE SALARIO POR CADA TRIMESTRE Y SI SE OBTUVIEREN LOS CUATRO TRIMES TRES SE OTORGARA UN PAGO ADICIONAL DE DOS DIAS DE SALARIO.

COSTO: \$ 577,293.00

PORCENTAJE: 1.08

COMENTARIOS: EL INCONVENIENTE DE OTORGAR ESTA PETICION EN DIAS DE SALARIO, ES QUE CADA VEZ QUE SE INCREMENTEN LOS SALARIOS SE INCREMENTARA LA PRESTACION AUTOMATICAMENTE.

PROPUESTA: QUITAR TOLERANCIA.
PREMIO DE PUNTUALIDAD: \$ 600.00 AL TRIMESTRE + \$ 1,600.00 AL AÑO
FALTAS INJUSTIFICADAS NI PERMISOS S/SUELDO: \$ 500.00 AL TRIMESTRE + \$ 1,000.00 AL AÑO

CALCULO: ACTUAL \$ 2,000.00 X 150 TRABAJADORES = \$ 300,000.00
PLIEGO \$ 974.77 X 6 DIAS X 150 TRABAJADORES = \$ 877.293.00
DIFERENCIA \$ 577,293.00

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 11

PLIEGO: INCREMENTO DEL 86% A SALARIOS

COSTO: \$ 78'837,354.97

PORCENTAJE: 147.72

CALCULO: \$ 53'368.50 X 86% = 45'897,045.45
+ FI = 32'940,309.52
78'837,354.97

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA No. 11

ACTUAL: CONTRATO A PRUEBA Y CONTRATACIONES EVENTUALES \$ 280.00

PLIEGO: CONTRATO A PRUEBA Y CONTRATACIONES EVENTUALES SALARIO MINIMO

COMENTARIO: LA INTENCION DE ESTA MODIFICACION ES QUE AL INCREMENTARSE EL SALARIO MINIMO SE INCREMENTE AUTOMATICAMENTE EL SALARIO POR CONTRATO A PRUEBA Y CONTRATACION EVENTUAL.

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA No. 11

PLIEGO: SE ADICIONA LO SIGUIENTE:
A TRABAJO IGUAL EN PUESTO, JORNADA Y CONDICIONES DE EFICIENCIA TAMBIEN DESEMPEÑADOS, IGUALMENTE DEBERA CORRESPONDER SALARIO IGUAL, EN LOS TERMINOS PREVISTOS POR EL ARTICULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

PROPUESTA: SE ACEPTA LA INCLUSION DE LA REDACCION PROPUESTA POR EL SINDICATO.

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA No. 11

PLIEGO: SE ADICIONA LO SIGUIENTE:
SI POR ALGUN MOTIVO LA EMPRESA TUVIERA QUE HACER DESCUENTOS EXTRAORDINARIOS, (PERMISOS SIN SUELDO, AJUSTES CUENTA PERSONAL, ANTICIPOS DE SUELDO, ETC.) ESTOS NO PODRAN EXCEDER DEL 25% DEL SALARIO SEMANAL.

COMENTARIO: ARTICULO 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
HASTA 30% DEL EXCEDENTE DEL SALARIO MINIMO Y HASTA UN MES DE SALARIO
HASTA 20% POR ADQUISICION DE BIENES Y PAGO DE SERVICIOS.

PROPUESTA: NO PROCEDE LA PETICION, YA QUE DEBIDO A LAS POLITICAS DE ANTICIPOS DE SUELDO Y PRESTAMOS DE CAJA DE AHORRO SE CONTRAPONEN, A MENOS QUE SE CANCELARAN LOS ANTICIPOS Y PRESTAMOS ANTES MENCIONADOS, SE ACTUARIA DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 13

ACTUAL: SI ALGUNO DE LOS DIAS SEÑALADOS COMO DESCANSO OBLIGATORIO COINCIDE CON EL DESCANSO SEMANARIO NO SE CONCEDERA OTRO DIA DE DESCANSO.

PLIEGO: SI ALGUNO DE LOS DIAS SEÑALADOS COMO DESCANSO OBLIGATORIO COINCIDE CON EL DESCANSO SEMANARIO (DOMINGO) LA EMPRESA CONCEDERA EL PAGO TABULADO DE UN DIA DE SALARIO...

COSTO: \$ 438, 646.50

PORCENTAJE: 0.82

PROPUESTA: NEGOCIAR MAXIMO 50% DE LA PETICION

CALCULO: 3 DOMINGOS X \$ 974.77 X 150 TRABAJADORES = \$ 438,646.50

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 17 SEGURO DE VIDA

ACTUAL: LA EMPRESA SE COMPROMETE A CONTRATAR A TRAVES DE UNA COMPANIA DE SEGUROS UN SEGURO DE VIDA POR UN IMPORTE TOTAL DE \$ 100,000.00

PLIEGO: \$ 200,000.00 MUERTE NATURAL
\$ 400,000.00 MUERTE ACCIDENTAL

COSTO: \$ 178, 708.00

PORCENTAJE: 0.33

PROPUESTA: SE ACEPTA

CALCULO: COSTO ACTUAL : 127,892.00
COSTO PETICION: 306,600.00
DIFERENCIA : 178,708.00

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 24 SEPARACION VOLUNTARIA

ACTUAL: SI HUBIESE PRESTADO SERVICIOS POR MAS DE 15 AÑOS RECIBIRA 15 DIAS POR AÑO LABORADO
PLIEGO: DE 15 AÑOS CUMPLIDOS Y HASTA 20 RECIBIRA 15 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO LABORADO.
SE ADICIONA LO SIGUIENTE:
DE 20 AÑOS UN DIA EN ADELANTE DE SERVICIOS LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO AL PA-
GO DE TRES MESES DE SALARIO, MAS 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRES-
TADOS Y LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A RAZON DE 12 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERV-
CIOS, QUEDANDO ESTABLECIDO QUE POR LO QUE HACE A ESTOS ULTIMOS SOLAMENTE SE DARAN
CINCO RETIROS AL AÑO PREVIA SOLICITUD DEL SINDICATO.

COSTO: \$ 8'850,648.00

PORCENTAJE: 16,58

COMENTARIO: ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
PRIMA DE ANTIGUEDAD ES POR LEY A PARTIR DE LOS 15 AÑOS DE SERVICIOS.

PROPUESTA: SI HUBIERE PRESTADO SERVICIOS POR MAS DE 15 AÑOS RECIBIRA 15 DIAS POR AÑO LABORADO
MAS LA PRIMA DE ANTIGUEDAD A RAZON DE 12 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS
PRESTADOS, DE ACUERDO A LO QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTICULO
162.

CALCULO: EN BASE A SALARIO DE MAESTRA POR SER LA CATEGORIA CON MAYOR ANTIGUEDAD.

1,234.40 X 90 = 111,096.00

1,234.40 X 20 X 42 = 1'036,896.00

1,234.40 X 12 X 42 = 622,137.60

1'770,129.60 X 5 PERSONAS = 8'560,648.00

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 26 - GRATIFICACION Y AGUINALDO (62 DIAS) A EVENTUALES.

PLIEGO: PAGO PROPORCIONAL DE GRATIFICACION Y AGUINALDO A EVENTUALES INDEPENDIENTEMENTE DE
QUE SEAN VARIOS LOS CONTRATOS Y ENTRE ESTOS MEDIEN DIAS DE DESCANSO.
SI NO SE REALIZA EL PAGO EN LA SEMANA CORRESPONDIENTE EN QUE SE PAGUE A LOS TRABA-
JADORES DE PLANTA, LA EMPRESA SE OBLIGA A PAGAR POR CADA SEMANA DE RETRASO 2 DIAS
MAS DE SALARIO TABULADO.

COSTO: 2'141,320.00

PORCENTAJE: 4.01

PROPUESTA: NO PROCEDE, YA QUE SE HA ESTABLECIDO ANTERIORMENTE QUE A LOS EVENTUALES SE LES PAGA LA PARTE PROPORCIONAL DE LAS PRESTACIONES A QUE TENGAN DERECHO, SEGUN LO ESTABLECE EN TIEMPO Y FORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,

CALCULO: $67 \times \$ 680.00 \times 62 \text{ DIAS} = 2'824,720.00 - 683,400.00 = 2'141,320.00$

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 27 PREMIO DE ANTIGUEDAD

PLIEGO: SE ADICIONA LO SIGUIENTE:
LA EMPRESA SE OBLIGA A APORTAR EL 50% DEL PAGO DE IMPUESTOS SOBRE INGRESOS DEL TRABAJO QUE GENERA EL PAGO DE ESTA PRESTACION.

COSTO: \$ 52,405.67

PORCENTAJE: 0.10

COMENTARIO: ESTA PETICION NO DEBE ACEPTARSE, YA QUE INDEPENDIENTEMENTE DEL COSTO QUE SIGNIFICA ABRE EL CAMINO A SUCESIVAS PETICIONES DE PAGO DE IMPUESTOS.

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CALCULO:	ANOS DE SERVICIO	DIAS DE PREMIO	NO. DE PERSONAS	SALARIO	MONTO DEL PREMIO	I. S. P. T.
	10	22	1	995.69	21,905.18	1695.19
	15	37	1	1072.28	39,674.36	6157.56
	20	52	1	1234.40	64,188.80	14474.74
	25	72	2	1072.28	77,204.16	39083.32 (2)
	30	122	1	1072.28	130,818.16	43400.92
	35	140	-			104811.34
	40	160	-			X - - 50%
						52405.67

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA No. 28 GUARDERIA

ACTUAL: EL PATRON SE COMPROMETE A CONTRATAR UNA ENFERMERA PARA LA GUARDERIA.

PLIEGO: SE ADICIONA LO SIGUIENTE:
LA QUE ESTARA BAJO LA DIRECCION DEL MEDICO CIRUJANO, ENFERMERA QUE SOLO ESTARA A CARGO DE LA GUARDERIA INFANTIL, Y QUE POR NINGUN MOTIVO SERA EMPLEADA FUERA DE ESTA AREA,

PROPUESTA: SE ACEPTA,

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 32 DEPORTES

ACTUAL: \$ 15,000.00 AL AÑO

PLIEGO: \$ 80,000.00 AL AÑO

COSTO: \$ 65,000.00

PORCENTAJE: 0.12

PROPUESTA: NEGOCIAR HASTA \$ 50,000.00 AL AÑO, BAJO COMPROBACION.

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 32 AYUDA SOCIAL AL SINDICATO

ACTUAL: \$ 20,000.00 AL AÑO

PLIEGO: \$ 80,000.00 AL AÑO

COSTO: \$ 60,000.00

PORCENTAJE: 0.11

PROPUESTA: NEGOCIAR HASTA \$ 50,000.00 AL AÑO

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 35 PERMISO CON SUELDO POR FALLECIMIENTO DEL PADRE; LA MADRE O ALGUNO DE LOS HIJOS DEL TRABAJADOR,

PLIEGO: SE ADICIONA ESPOSA

COSTO: NO CALCULABLE POR NO TENERSE ESTADISTICAS

PROPUESTA: SE OTORGAN TRES DIAS NATURALES DE FERMISO CON SUELDO EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL PADRE, LA MADRE, LA ESPOSA O ALGUNO DE LOS HIJOS DEL TRABAJADOR,

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 35 AYUDA POR DEFUNCION

ACTUAL: \$ 10,000.00 Y CUBRE FALLECIMIENTO DE PADRES

PLIEGO: \$ 20,000.00 POR FALLECIMIENTO DE PADRE, MADRE, ESPOSO(A) O ALGUNO DE LOS HIJOS

COSTO: NO CALCULABLE

PROPUESTA: LA EMPRESA OTORGARA \$ 15,000.00 COMO AYUDA POR DEFUNCION EN CASO DE FALLECIMIENTO DE PADRE, MADRE, ESPOSO(A) O ALGUNO DE LOS HIJOS DEL TRABAJADOR.

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. 37 REPARTO DE UTILIDADES GARANTIZADO

ACTUAL: EN CASO DE NO HABER UTILIDADES LA EMPRESA PAGARA EL IMPORTE DE OCHO DIAS DE SALARIO TABULADO.

PLIEGO: 8 DIAS DE SALARIO TABULADO VIGENTE EN LA FECHA EN QUE SE EFECTUE EL PAGO.

COSTO: \$ 409,404.00

PORCENTAJE: 0.77

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE.

CALCULO: \$ 974.77 + *35% X 8 X 150 = 409,404.00
* PROBABLE INCREMENTO DE SALARIOS.

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. DISPOSICIONES DIVERSAS A) CONTROL

ACTUAL: LA EMPRESA CUBRIRA AL PERSONAL QUE LABORA EN CONTROL UNA COMPENSACION DE \$ 22.95 POR CADA DIA DE TRABAJO.

PLIEGO: \$ 50.00

COSTO: \$ 42,603.75

PORCENTAJE: 0.08

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CALCULO: \$ 50.00 - \$ 22.95 = \$ 27.05 X 7 PERSONAS X 225 DIAS = \$ 42,603.75

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. DISPOSICIONES DIVERSAS B) LLENADO

ACTUAL: LA EMPRESA CUBRIRA AL PERSONAL QUE LABORA EN EL DEPARTAMENTO DE LLENADO UNA COMPEN-
SACION POR CADA DIA DE TRABAJO DE \$ 34.43

PLIEGO: \$ 60.00

COSTO: \$ 103,558.50

PORCENTAJE: 0.19

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CALCULO: \$ 60.00 - \$ 34.43 = \$ 25.57 X 18 PERSONAS X 225 DIAS = \$ 103,558.50

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. DISPOSICIONES DIVERSAS J) COMPENSACION MAQUINAL ULL IWK

PLIEGO: LA EMPRESA CUBRIRA AL PERSONAL QUE LABORA CON LA MAQUINA ULL IWK UNA COMPENSACION
POR CADA DIA DE TRABAJO DE \$ 50,00

COSTO: \$ 90,000.00

PORCENTAJE: 0.17

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CALCULO: \$ 50,00 X 8 PERSONAS X 225 DIAS = \$ 90,000.00

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. DISPOSICIONES DIVERSAS K) COMPENSACION DEPARTAMENTO LAVADO

PLIEGO: LA EMPRESA CUBRIRA AL PERSONAL QUE LABORA EN EL DEPARTAMENTO DE LAVADO UNA COMPEN-
SACION POR CADA DIA DE TRABAJO DE \$ 50,00

COSTO: \$ 123,750.00

PORCENTAJE: 0.25

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CALCULO: \$ 50.00 X 11 PERSONAS X 225 DIAS = \$ 125,750.00

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. DISPOSICIONES DIVERSAS L)

PLIEGO: DESCANSO DE 15 MINUTOS PARA QUIENES ENTRAN A LAS 7:00 A.M, A FIN DE QUE PUEDAN TOMAR SUS ALIMENTOS.

COSTO: \$ 171,337.50

PORCENTAJE: 0.32

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CALCULO: SALARIO PROM. \$ 974.77 ÷ 8 ÷ 4 = 30.46 X 25 PERSONAS X 225 DIAS = \$ 171,337.50

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. DISPOSICIONES DIVERSAS M) COMPENSACION PARA MAESTROS Y AUXILIARES

PLIEGO: LA EMPRESA CUBRIRA A LOS TRABAJADORES CON CATEGORIA DE MAESTROS Y AUXILIARES POR CADA DIA DE TRABAJO UNA COMPENSACION DE \$ 50.00

COSTO: \$ 168,750.00

PORCENTAJE: 0.32

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CALCULO: \$ 50.00 X 15 PERSONAS X 225 DIAS = \$ 168,750.00

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA No. DISPOSICIONES DIVERSAS N)

PLIEGO: LA EMPRESA SE OBLIGA A PROVEER DE LOS UTILES NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO CORRECTO DE LAS LABORES EN LOS DEPARTAMENTOS DE LAVADO Y LLENADO, TALES COMO MANDILES, BOTAS PARA AREA ESTERIL, CAPUCHAS Y OVEROLES.

PROPUESTA: SE ACEPTA.

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA No. DISPOSICIONES DIVERSAS N)

PLIEGO: INCREMENTO AUTOMATICO DE TODAS LAS COMPENSACIONES, AUMENTADAS LAS VECES QUE SE AUMENTE EL SALARIO POR REVISION CONTRACTUAL O SALARIAL.

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA NUEVA I

PLIEGO: SINDICALIZACION DE LOS CHOFERES, MOZOS, JARDINEROS, AYUDANTES DE LABORATORIO, AUXILIARES DE CONTROL Y METODOS, MECANICOS, AUXILIARES DE ALMACEN, ETC.

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA NUEVA II

PLIEGO: DESPENSA MENSUAL A TRABAJADORES DE PLANTA Y UNA SEMESTRAL A TRABAJADORES EVENTUALES DE LOS SIGUIENTES PRODUCTOS:

2 LTS. DE ACEITE	1 FRASCO DE 200 GRS. DE CAFE SOLUBLE
2 KGS. DE FRIJOL	1 BOLSA DE DETERGENTE DE 2 KGS.
2 KGS. DE AZUCAR	4 JABONES DE TOCADOR TAMAÑO FAMILIAR
2 KGS. DE ARROZ	(LO CUAL SUMA UN TOTAL DE \$ 1,138.70)

COSTO: TRABAJADORES DE PLANTA: 2'049,660.00 EVENTUALES 152,585. 80 TOTAL: 2'202,245.80

PORCENTAJE: TRABAJADORES DE PLANTA: 3.84 EVENTUALES: 0.29 TOTAL: 4.13

COMENTARIO: DEDUCIBLE DE IMPUESTOS, SIENDO MAS CONVENIENTE ENTREGAR UNA CANTIDAD FIJA, YA QUE POR LISTA DE PRODUCTOS SE VA INCREMENTANDO CONSTANTEMENTE POR EL RITMO INFLACIONARIO.

PROPUESTA: VALES PARA CONASUPO:
PLANTA: \$ 1,000.00 X 150 TRABAJADORES X 12 MESES = \$ 1'800,000.00 (3.37%)

CALCULO: \$ 1,138.70 X 12 MESES X 150 TRABAJADORES = \$ 2'049,660.00
\$ 1,138.70 X 2 SEMESTRES X 67 TRABAJADORES = \$ 152,585.80

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA NUEVA III. AYUDA PARA TRANSPORTE A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

PLIEGO: \$ 50,00 POR CADA DIA DE TRABAJO

COSTO: \$ 2'441,250.00

PORCENTAJE: 4.57

COMENTARIO: SE INTERPRETA QUE HACEN LA PETICION PARA TRABAJADORES DE PLANTA Y EVENTUALES, EN CASO DE OTORGARSE ALGO POR ESTE CONCEPTO SERIA CONVENIENTE EXCLUIR A LOS EVENTUALES.

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CALCULO: \$ 50.00 X 217 TRABAJADORES X 225 DIAS = \$ 2'441,250,00

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA NUEVA IV. PERMISO CON SUELDO CUANDO LA ESPOSA DEL TRABAJADOR DE A LUZ.

PLIEGO: 3 DIAS NATURALES

COSTO: \$ 108,199.47

PORCENTAJE: 0.20

COMENTARIO: TIENEN CUATRO DIAS ECONOMICOS QUE PODRIAN UTILIZAR

PROPUESTA: SE OTORGARA UN DIA NATURAL.

CALCULO: MAXIMA CONTINGENCIA
\$ 974.77 X 3 DIAS X 37 VARONES = \$ 108,199.47

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA NUEVA V. TRANSPORTE

PLIEGO: UNA CAMIONETA COMBI PARA COMISIONES SINDICALES FUERA DE LA CIUDAD

COSTO: \$ 143,433.75

PORCENTAJE: 0.27

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CALCULO: EN BASE A RENTA DEL VEHICULO 15 DIAS AL AÑO
\$ 9,562.25 X 15 DIAS = \$ 143,433.75

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA NUEVA VI INCISO A)

PLIEGO: EN CASO DE TRASLADO PARCIAL O TOTAL DE LA EMPRESA LOS TRABAJADORES TENDRAN LA SIGUIENTE ALTERNATIVA:
A) SI ACEPTA EL TRASLADO DOS MESES DE SALARIO PARA AYUDA DE TRASLADO,

COSTO: \$ \$ 8,772,930.00

PORCENTAJE: 16.44

PROPUESTA: SE PAGARA EL COSTO DE LA MUDANZA

CALCULO: \$ 974.77 X 60 DIAS X 150 TRABAJADORES = \$ 8,772,930.00

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA NUEVA VI INCISO B)

PLIEGO: EN CASO DE QUE LOS TRABAJADORES DE MAYOR CATEGORIA NO ACEPTARAN SU TRASLADO, SE CORRERA EL ESCALAFON EN FORMA ASCENDENTE PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES, EN LA FORMA ACOSTUMBRADA,

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA

PLIEGO: 86% DE INCREMENTO A SALARIOS

COSTO: \$ 78'837,354.97

PORCENTAJE: 147.72

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA SEGUNDA TRANSITORIA

PLIEGO: PAGO DE SALARIOS CAIDOS AL 100% EN CASO DE HUELGA

COSTO: NO CALCULABLE

PROPUESTA: NO NEGOCIABLE

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA TRANSITORIA TERCERA

PLIEGO: PAGO DE GASTOS DE CONFLICTO: \$ 250,000,00

COSTO: \$ 100,000.00

PORCENTAJE: 0.19

PROPUESTA: SE ACEPTA

CALCULO: \$ 250,000,00 - \$ 150,000,00 = \$ 100,000,00

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA TRANSITORIA CUARTA

PLIEGO: LA EMPRESA SE OBLIGA A DEPOSITAR EN FORMA CONJUNTA CON EL SINDICATO EL NUEVO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UN PLAZO NO MAYOR DE 30 DIAS, ANTE LA AUTORIDAD DE TRABAJO CORRESPONDIENTE,

PROPUESTA: SE ACEPTA

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA TRANSITORIA QUINTA

PLIEGO: LA EMPRESA SE OBLIGA A ENTREGAR AL SINDICATO 200 EJEMPLARES ENCUADERNADOS EN TAMAÑO AGENDA DEL CONTRATO COLECTIVO, EN UN PLAZO NO MAYOR DE 30 DIAS CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE LA FIRMA DEL CONVENIO A QUE LLEGUEN LAS PARTES EN LA REVISION.

COMENTARIO: NO ES POSIBLE.

PROPUESTA: SE ENTREGARAN LO MAS PRONTO POSIBLE

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA TRANSITORIA SEXTA

PLIEGO: LA EMPRESA CONVENDRA CON UNA OPTICA Y CONSULTORIO DENTAL UN PLAN DE CREDITO PARA SUS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE PLANTA.

COMENTARIO: OPTICA DEVLYN OFRECE CONVENIO CON EL 20% DE DESCUENTO CLINICA DENTAL MONTERREY CONVENIO DE SERVICIOS

PROPUESTA: LA EMPRESA REALIZARA UN CONVENIO CON OPTICAS DEVLYN PARA QUE SE LES OTORQUE A LOS TRABAJADORES UN 20% DE DESCUENTO.

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA TRANSITORIA SEPTIMA

PLIEGO: CUMPLIMIENTO DE: (F) Y (G) DISPOSICIONES DEIVERSAS DEL CONTRATO ACTUAL.
AMPLIACION DEL VESTIDOR
TELEFONO DIRECTO PARA LA MESA DIRECTIVA

PROPUESTA: EL VESTIDOR SE AMPLIARA.
NO HAY LINEAS TELEFONICAS DISPONIBLES.

CLAUSULA ADMINISTRATIVA

CLAUSULA TRANSITORIA SEPTIMA

PLIEGO: ** EN UN PLAZO NO MAYOR DE 90 DIAS INSTALAR EN FORMA CORRECTA EL AIRE ACONDICIONADO DE LA ZONA ESTERIL Y AREA DE AUTOCLAVES, SI LA EMPRESA NO PONE REMEDIO A ESTA SITUACION, LAS TRABAJADORAS DE ESAS AREAS NO ESTARAN OBLIGADAS A DESEMPEÑAR SUS LABORES EN ESAS CONDICIONES IRREGULARES Y PODRAN SUSPENDER SUS LABORES, SIN PERJUICIO DE SU SALARIO TANTO TIEMPO COMO EL SISTEMA DE AIRE ACONDICIONADO SE ENCUENTRE EN EXCESO DE ALTA O BAJA TEMPERATURA.

PROPUESTA: YA SE ESTA REPARANDO,
NO SE INCLUIRA EN CONTRATO COLECTIVO

CLAUSULA ECONOMICA

CLAUSULA TRANSITORIA OCTAVA.- RECLASIFICACIONES

<u>No. DE PERSONAS</u>	<u>CATEGORIA ACTUAL</u>	<u>SALARIO</u>	<u>NUEVA CATEGORIA</u>	<u>SALARIO + F¹ 71.77%</u>	<u>COSTOS ANUAL</u>	<u>PORCENTAJE</u>
1	OBRERO CALIFICADO	995.69	MAESTRO	1,234.40	149,660.95	0.28
5	ENCARGADO	1,072.28	AUXILIAR	1,099.78	86,194.95	0.16
1	OBRERO CALIFICADO	995.69	ENCARGADO	1,072.28	48,019.40	0.09
3	OBRERO DE PRIMERA	948.50	OBRERO CALIFICADO	995.69	99,760.70	0.17

COSTO TOTAL: \$ 371,636.00

PORCENTAJE: 0.70

COMENTARIO: REALIZARAN ANTES PERIODO DE PRUEBA

PROPUESTA: SE ACEPTA

RECOMENDACIONES

En base a las experiencias obtenidas en la presente investigación, a continuación se propone un modelo de El Proceso de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, que desde luego puede ser perfectible de acuerdo a las expectativas que se tengan.

- A. ETAPA PRELIMINAR A LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- B. LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO.
- C. ETAPA POSTERIOR A LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

V. EL PROCESO DE LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

EL PROCESO DE LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO

A) Etapa Preliminar a la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

La administración de las relaciones laborales en la actualidad es una función muy importante por lo que la dirección deberá fijarse un rumbo (objetivo), formular normas de acción (políticas) y estructurar un programa que lleve a la empresa a la consecución de los objetivos que se hubiese fijado.

1) El Diagnóstico.

Es necesario hacer un análisis de los factores externos e internos de la empresa y sindicato que afectan las relaciones laborales.

- Factores externos a la empresa:

1. Entorno Político Nacional

¿Qué tipo de política sigue el gobierno en cuanto a los sindicatos?

¿Es de control?, ¿Es de darles fuerza?

¿Qué tan favorable o desfavorable es esta política para la empresa?

2. Entorno Político Estatal

¿Qué política sindical sigue el gobierno del estado en donde se encuentra la empresa?

¿Es de control?, ¿Es de darles apoyo?

¿Es favorable o desfavorable a la empresa?

3. Entorno Sindical Nacional

¿Qué tan fuerte es nuestro sindicato nacional?

¿Qué tanto apoyo político tiene?

¿Cuántos de sus representantes son senadores o diputados?

¿Es favorable o desfavorable a la empresa?

- Factores internos de la empresa

1. Filosofía de la dirección

¿Cuál es la guía de pensamiento de la dirección sobre relaciones laborales?

2. Objetivos de la dirección

¿Esta claro y conciso lo que quiere la dirección?

¿Se tiene la organización adecuada para lograr los objetivos?

¿La gerencia media tiene la actitud adecuada y la preparación necesaria para llevar a cabo un programa de relaciones laborales?

¿La supervisión tiene la actitud adecuada y la preparación requerida para manejar e integrar a los trabajadores?

¿Lo anterior en que forma es favorable o desfavorable a la empresa?

- Factores internos del sindicato

1. Filosofía del sindicato

¿Cuál es ésta?, ¿Es contraria a la empresa?, ¿Qué tipo de influencia tiene?, ¿Cuál es su tendencia?

2. Objetivos del sindicato

¿Cuáles son estos, en relación con la empresa?

¿Qué tipo de organización tiene el sindicato?

¿Cómo son sus líderes: maduros con experiencia, jóvenes agresivos?

¿Cómo son los delegados sindicales?

¿Qué ascendiente ejercen sobre los trabajadores?

¿Esto es favorable o desfavorable a la empresa?

- Relaciones entre el sindicato y la empresa

1. Integración de objetivos

¿Sus objetivos son afines, paralelos o diferentes?

2. Relación entre los líderes del sindicato y la empresa
 - ¿Su relación es débil o fuerte?
 - ¿Hay confianza, interés, buena comunicación?

3. Relación entre el sindicato y los trabajadores
 - ¿Su relación es débil o fuerte?
 - ¿Cómo es la relación de los delegados sindicales con los trabajadores?
 - ¿Hay comunicación, confianza e interés entre el sindicato y los trabajadores?

4. Relación entre la empresa y los trabajadores
 - ¿Su relación es débil o fuerte?
 - ¿Los supervisores están atentos a las necesidades de los trabajadores?
 - ¿Hay comunicación, confianza e interés entre los supervisores y trabajadores?

II) Planeación

La etapa de planeación es importantísima, es donde iniciaremos el "proceso".

En esta etapa es conveniente que la dirección defina los objetivos, funciones, normas y políticas, bajo las que habrá de guiarse el proceso.

A través de la planeación de algunos de los objetivos podrían ser los siguientes:

- Impulsar, fomentar y consolidar, cada vez más, la integración entre el sindicato y la empresa, que estos sustenten en cada momento más objetivos afines.
- Crear conciencia entre ambas partes de sus necesidades.

- Comunicarse y apoyarse para lograr sus fines sin menoscabo de ninguna de ellas.
- Mejorar cada vez más las relaciones entre la empresa y el sindicato, y de éste con los trabajadores, para a su vez aumentar la productividad y la satisfacción de las partes.
- Reducir índices de ausentismo, retardo, accidentes de trabajo, rotación.
- Incrementar la productividad.

III) Sistema de comunicación formal.

Es de saber, que la comunicación es uno de los elementos más importaⁿtes en una organización, ya que sin ella no se podrían integrar los componentes de la misma (organización).

Implícita o explícitamente, el poder, el liderazgo y la toma de decisiones se apoyan en el proceso de comunicación, ya que carece rían de sentido, ante la ausencia de la información.(9)

Una mala comunicación, o la ausencia de ella pueden originar se-rios problemas al hacer o al dejar de hacer algo, por lo que será de suma importancia el implantar un "sistema de comunicación for-mal", es conveniente que en él se observen entre otras, las si-guientes líneas de comunicación, que nos darán como resultado re-solver problemas y no dejarlos estallar.

1. Relaciones Laborales \longleftrightarrow Producción (Gcia. y Supervisores)
2. Relaciones Laborales \longleftrightarrow Sindicato
3. Relaciones Laborales \longleftrightarrow Dirección
4. Relaciones Laborales \longleftrightarrow Con otras organizaciones.

La dirección deberá fijar las limitaciones de cada función. (ejem-plo cláusulas del contrato colectivo que no podrán aplicar los supervisores como castigos, etc.)

(9) Hall Richard H., Organizaciones Estructura y Proceso, Ed. Pren-tice, España, 1976.

1. En esta línea habrán de establecerse fechas periódicas para hacer reuniones ordinarias, con el fin de que los supervisores que son quiénes tienen el contacto más directo con los trabajadores, comenten (junto con el Gte. de producción, quién avalará la veracidad de los comentarios), los sucesos fuera de rutina que hayan tenido lugar, como la situación del clima laboral.
2. Ya que las perspectivas pueden ser muy diferentes, será conveniente hacer reuniones periódicas con el fin de escuchar al sindicato (sus problemas e inquietudes) y aclarar situaciones con el mismo. Esto permitirá al área de relaciones laborales allegarse de información que les será valiosísima y mantener una línea de comunicación que le fructificará a ambos además de las relaciones cotidianas en el momento de llegar a las negociaciones para la revisión del contrato colectivo. En algunas de estas reuniones, se firmarán convenios de los que habrá de llevarse un estricto control consecutivo, para en la siguiente revisión, incluirse en el contrato colectivo.
3. Es de suma importancia y trascendencia la comunicación que exista entre el área de relaciones laborales y la dirección, para que la primera conozca la manera de conjugar sus objetivos con los objetivos generales de la organización, así como los cursos de acción a seguir, las limitaciones existentes, etc. Es relevante que la dirección conozca que es lo que sucede y no no que solo se le comenten los problemas cuando ya se tienen grandes dificultades para resolverlos.
4. Es de mucha utilidad el mantener comunicación con otras organizaciones. Esto nos permitirá obtener información muy valiosa que, podemos tomar como parámetros para saber dónde estamos situados respecto a ese mercado, más adelante se ampliará este punto.

IV) Investigación documental.

Este paso consisten en allegarse de la información que se utilizará para la toma de algunas decisiones en la administración de las relaciones laborales.

1. Encuestas del contenido del contrato colectivo.- Se pueden tomar diferentes criterios para comparar el contrato colectivo que tiene una organización:

Criterios de clasificación

Giro, (Competencia)

Tamaño { Volúmen de ventas al año o
Número de personal

Zona

Central Obrera.-

General.- en la que se comparan los contratos colectivos de trabajo , sin tomar en cuenta los criterios de clasificación.

Se pueden combinar los criterios, y por ejemplo comparar los contratos colectivos de empresas farmaceuticas, con más de 300 trabajadores sindicalizados, y que su sindicato pertenezca a la CTM

Estas encuestas otorgan los siguientes beneficios:

- Ubicar el contrato colectivo dentro de un mercado real, para tener parámetros de comparación.
- Conocer que beneficios se están otorgando en otras organizaciones.
- Comparar el impacto económico que tiene el contrato colectivo,
- Comparar estilo de redacción y forma de los mismos, etc.
- Conocer las tendencias de las peticiones sindicales.

- Conocer los incrementos otorgados en revisiones de contrato colectivo.

En la actualidad algunas empresas prestadoras de servicios y asociaciones, están orientando sus esfuerzos en hacer encuestas del contenido del contrato colectivo.

Este tipo de encuestas son muy amplias por contener las características de los contratos colectivos de los participantes, por lo que comunmente se elaboran una o dos veces al año.

2. Encuestas de los incrementos otorgados en revisiones de contrato colectivo.

Los criterios de clasificación pueden ser los mismos que los del punto anterior.

Es conveniente conocer cada mes el promedio de los cierres de revisión de contrato colectivo siendo conveniente separar y hacer un promedio para las empresas que tuvieron revisión integral y otro para las que solamente revisaron salarios.

Este tipo de informaciones mucho más común y hay varias asociaciones que la proporcionan, así como también se puede conseguir en las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje.

3. Repercusión de la situación inflacionaria.

Es muy importante conocer los índices de inflación y sus tendencias a fin de poder prever las condiciones económicas en que se darán las revisiones de contrato colectivo, que aunque no se igualan estas cifras a las de revisión, son un precedente de negociación para el sindicato generalmente.

4. Decretos oficiales.

Es relevante conocer las modificaciones que se hacen a la Ley Federal del Trabajo, así como decretos o recomendaciones oficiales, por ejemplo aumentos de emergencia, ajustes salariales.

5. Inventario de Recursos Humanos.

Es conveniente tener un registro de todos los datos de los trabajadores para la información que se requiera.

6. Estadísticas de ausentismo. (Accidentes de trabajo, enfermedades generales, permisos, etc.)

7. Análisis de la Investigación documental.

El simple hecho de recabar la información antes mencionada no es suficiente habrá de hacerse un análisis minucioso de la misma.

En el caso de las encuestas del contenido del contrato colectivo habrá de analizarse los resultados obtenidos, a fin de saber como está nuestro contrato colectivo en relación con los que se compara (nivel de prestaciones, costo de contrato, etc.), asimismo esto nos servirá para estudiar propuestas de costos de nuevas prestaciones, que se podrán ofrecer en futuras revisiones, estilos de redacción y los beneficios antes mencionados.

En las encuestas de incrementos otorgados en revisiones de contrato colectivo, será conveniente elaborar gráficas de las tendencias mínimas, promedio y máximas, a fin de preveer nuestro futuro parámetro de revisión.

Parámetros comparativos:

Es conveniente en materia de análisis separarlos en dos: Prestaciones y salarios

De esta manera si nuestra revisión es únicamente salarial, ya se tendrá la información necesaria para la toma de decisiones, (parámetro de negociación en el mercado).

Si la revisión es integral habrán de irse formando posibles paquetes a ofrecer.

Es importante llevar un control de las modificaciones que se deban hacer en el contrato colectivo para no olvidarlas, Este tipo de modificaciones, se refieren básicamente a redacción de cláusulas (generalmente porque ésta no es clara o presenta varias formas de interpretación), o convenios pactados en el lapso comprendido entre una revisión y la otra.

Estadística de problemas por cláusula.

Es común que a menudo se tengan problemas en la administración de algunas cláusulas, por lo que es conveniente llevar una estadística de problemas por cláusulas, analizando la causa del problema y buscando una posible solución futura.

Valuación del Contrato Colectivo Actual.

Objetivo: Contar con la herramienta indispensable en el sistema de administración y revisión de contratos colectivos, a fin de conocer el monto y porcentaje del costo de cada una de las cláusulas económicas que integran el contrato actual.

Análisis del Pliego Petitorio.

Es necesario hacer un análisis exhaustivo, comparando lo actual con lo que se pide, de tal forma que se puedan diferenciar las peticiones de tipo económico y las de tipo administrativo, así como las grandes diferencias y las pequeñas, ya que un ligero cambio en la redacción de una cláusula puede significar un cambio peligroso, es conveniente insistir en el efecto que puede tener (el aceptar una petición) ya puesta en operación.

El obtener las diferencias con lo actual, éstas deberán cuantificarse, a fin de conocer el monto de cada una de ellas, y la sumatoria de las mismas para obtener el costo total de la petición.

B) La Negociación del Contrato Colectivo.

I. La Comisión Revisora.

Es necesario hacer un registro de los antecedentes personales y de trabajo de todos y cada uno de los integrantes de la Comisión Revisora, esta información permitirá tener plenamente identificados a cada uno de los integrantes, problemas que han tenido en la empresa, así como un perfil de los intereses que puedan tener por sus características socio-económicas (familiares, culturales, educacionales, etc.), y evitar comentarios que puedan dañar o hacer énfasis en una situación desafortunada o desagradable por la que pase o haya sufrido algún miembro de la comisión,

Es tan sencillo como lo diferente que puede ser tratar con alguien que conocemos a tratar con alguien de quién no sabemos nada.

II. Comisión Empresarial Revisora.

La selección de las personas que intervengan en la negociación por parte de la Empresa, deberá estar enfocada básicamente en la identificación que los trabajadores tengan de ellos y su conocimiento en la organización. Esto ayudará para que el ambiente de las prácticas de negociación se desarrolle en un clima de confianza y respeto.

Características personales deseables:

- a) Con experiencia en su especialidad y en negociaciones.
- b) Optimistas con expectativas de éxito
- c) Carismáticos.

- d) Con facilidad para trabajar en equipo.
- e) Respetuosos y simpatizadores de la clase trabajadora.
- f) Respetuosos del liderazgo del responsable de la negociación.
- g) Dominadores de sus emociones.
- h) Mente análitica
- i) Deberán ser personas sin dificultades para relacionarse y plenamente identificados y asociados con los demás miembros.

Al integrar la comisión se determinará claramente la posición de cada uno de los integrantes, es decir, quién hace el papel de argumentador, quién será el moderador, quién tiene el poder de decisión en el momento del plan.

III. Estrategias de Negociación.

Las discusiones en torno de los contratos colectivos han variado en cuanto a su forma, de manera asombrosa en nuestro país.

En los años veintes no pocos líderes sindicales, al llegar a la mesa de la discusión, sacaban su pistola, como argumento de persuasión.

En los cincuentas los empresarios argüían razones de "muchos pesos" y cualquier problema, por difícil que fuera, se arreglaba de inmediato.

Después vino la etapa del "regateo". Los sindicatos en sus pliegos petitorios solicitaban siempre un 100% de aumento en los salarios. Los patrones ofrecían entre el 4 y 5% y después de mucho discutir, se llegaba a un promedio de un 15% de aumento salarial.

En la actualidad se ha superado ya la etapa del "forcejeo" salarial y se toma como base de la discusión el incremento otorgado a

los salarios mínimos. Asimismo, podemos afirmar que estamos llegando a la época de las discusiones "electrónicas".

Todos los trabajadores que integran los comités de discusión van proveídos, aparte de un ejemplar de la Ley Federal del Trabajo de Trueba Urbina, de una calculadora de bolsillo, con la que hacen estragos en el frente patronal.

Antes, se manifestaba que para discutir un contrato colectivo había que estudiar primeramente "arte dramático". Las empresas protestaban y juraban que estaban al borde de la quiebra, y los trabajadores afirmaban que no tenían ni para comer.

Ahora, los promedios de producción, las cargas de trabajo, los incrementos otorgados en otras empresas, los índices de inflación, nuestra moneda a futuro, son temas que manejan en todas las discusiones.

Hay sindicatos, como el de cinematografistas, que han llegado a un grado de perfeccionamiento tal en la discusión de su contrato, que negocian por "paquete" la discusión. Se calcula cuánto "cuesta" o "vale" el contrato actual. Por ejemplo, si tiene un costo de 10 millones de pesos al año, solicitan 13 millones en total para el nuevo contrato, sin necesidad de discutir lo clásico, como: un día más de vacaciones o un día más de aguinaldo.

El sindicato se reserva su derecho, para aplicar el aumento obtenido, en los renglones que estime convenientes.

Por lo demás, hay que reconocerlo, la táctica sindical en cuestión ha dado, en la práctica, un magnífico resultado, digno de ser imitado.

Como contraste a todo lo anterior vale la pena apuntar que en muchas ocasiones, los sindicatos de línea "dura" no obtienen mejo-

res resultados que los sindicatos reputados como "blandos".

Tenemos en nuestro país dos empresas de gran importancia que se encuentran localizadas en una misma área de trabajo. Una de ellas está manejada por un sindicato radical; este sindicato exige mucho y también obtiene mucho, a veces después de varios días o semanas de huelga.

La empresa vecina, de igual o mayor importancia, tiene un sindicato considerado como de línea "blanda". Pues bien este sindicato, sin mayores estridencias, obtiene siempre para sus trabajadores cuando menos las mismas prestaciones que consigue el sindicato radical y además nunca tiene huelga alguna.

¿A qué se debe tal fenómeno social? A que sin duda alguna, en materia laboral, más se consigue por convencimiento que por vencimiento.

Todo lo anterior nos lleva a las siguientes conclusiones:

- El contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual se pueden y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo.
- Tan mal patrón es el que da más de lo que tiene, porque conduce a la empresa a la quiebra, como el que da menos de lo que puede, por que la conduce al descontento.
- Las discusiones de los contratos colectivos "ad cadáver" deben de sustituirse por discusiones técnicas con la ayuda de todos los elementos modernos de que se pueda disponer.

Debemos rescatar para el futuro laboral tres principios que permitan la estabilidad y el progreso de las empresas: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades, y la coordinación técnica de esfuerzos, ya que nos dará la pauta para lograr un progreso real con justicia y libertad.

Los contratos colectivos de trabajo deben garantizar a los trabajadores, mejores condiciones de trabajo; a los patronos, tranquilidad y progreso laboral, y al público consumidor, una producción abundante, barata, diversificada y de óptima calidad.

La estrategia de negociación debería contener los siguientes temas:

- a) Definición de objetivos de negociación administrativos, económicos y generales, estos podrían ser por ejemplo:
1. Que la revisión se desarrolle en absoluta armonía.
 2. Conceder salarios, prestaciones y beneficios justos, que sean acordes con el mercado y con las condiciones económicas de la empresa.
 3. Que se beneficie el mayor número de trabajadores.
 4. No conceder tiempo de trabajo, (más vacaciones, festivos, permisos, etc.)
 5. Lograr a través de la revisión una mejoría en las buenas relaciones con los representantes sindicales y con los trabajadores en general.
- b) Contar con la información necesaria para argumentar y tomar decisiones.
1. Análisis del diagnóstico de las relaciones laborales.
 2. Objetivos de la planeación del proceso de las relaciones laborales.
 3. Repercusión de la situación inflacionaria.
 4. Concentrado de estadísticas de ausentismo.
 5. Análisis e investigación documental.
 6. Estadística de problemas por cláusula.
 7. Valuación del Contrato Colectivo actual.
 8. Análisis del pliego petitorio.
 9. Análisis de la comisión revisora por parte del sindicato

10. Qué tipo de paquete ofrecer y cómo presentarlo.
11. Las propuestas de negociación deberán estar incluidas en cada cláusula en sincronización con la propuesta en general.
12. Tablas de edad, antigüedad, estado civil, número de hijos, estudios.
13. Distribución de trabajadores por categoría y salario.
14. Distribución de trabajadores por departamento.

De los puntos antes mencionados deberá hacerse un ejemplar que estudiará cada uno de los integrantes de la comisión revisora empresarial.

c) Programación del tiempo de negociación.

1. Horas, días, semanas necesarias para negociar cada tipo de cláusula (económica o administrativa)

d) Recursos de apoyo.- Estos pueden ser muy variados desde lo más sencillo hasta lo más sofisticado. A continuación se presentan algunos ejemplos:

1. Lugar donde habrán de llevarse a cabo las pláticas. Este deberá ser suficientemente amplio para el número de personas que participarán y cómodo.
2. Material didáctico.- Rotafolios, pizarrón, acetatos, proyector, etc.
3. Letreros con los nombres de los integrantes de ambas comisiones, en el lugar que se van a sentar durante la negociación.

e) Táctica a Utilizar.

1. Comunicar los argumentos en forma clara, breve y amable.
2. Negociar con autoridad y con quién tiene autoridad para lo-

grar un acuerdo.

3. Permitir la expresión de los elementos de la contraparte y escucharlos con atención e interés.
4. Se deberá tomar nota de los casos individuales que presenten, pero insistir en el objetivo de la plática (contratación colectiva).
5. En cualquier momento, si el asunto es muy delicado o importante, se puede pedir un receso y salirse a discutirlo.
6. Mantener tranquilidad ante los comentarios absurdos o exagerados.
7. Respeto entre la comisión empresarial
 - 7.1. Conciencia y apariencia de firme unidad.
 - 7.2. Evitar contradicciones.
 - 7.3. Trato respetuoso.
 - 7.4. No interrumpirse.
 - 7.5. Hacer notorio el liderazgo en la comisión empresarial y en la sindical reconocerlo en el líder formal.
8. Reconocer el momento oportuno para terminar las sesiones.
9. Participar en las bromas pero procurar brevedad.
10. Hablar con tranquilidad y seguridad.

f) Cifra para iniciar la negociación económica.

g) Estrategia de iniciación, podría ser:

1. Iniciar la negociación con las cláusulas de cooperación. En todos los contratos existen cláusulas que interesan a las dos partes y que no contienen intereses en conflicto (mayor desarrollo del personal, mejorar la calidad del producto, mejorar la productividad, etc.) Después de llegar a acuerdos en estas cláusulas, se puede entrar a la discusión de las cláusulas conflictivas ya con mejor ambiente.
2. Iniciar la negociación con una presentación de necesidades de las partes. Lo que realmente se está negociando en una

mesa son las necesidades de las partes, mientras más conozcamos de éstas, más fácil nos será llegar a un feliz acuerdo.

Lo que continúa después de conocer las necesidades es una serie de intercambios en donde la empresa cede un satisfactor a cambio de que el sindicato ceda otro u otros.

3. Iniciar la negociación por la línea dura. Rechazar el pliego completo de peticiones, por absurdo, después de hacer los cálculos económicos de lo que cuesta el nuevo contrato colectivo y pedir al sindicato que regrese con peticiones más reales.

Este tipo de estrategia puede dar lugar a que el sindicato se niegue a revisar y pida se inicie la negociación tomando como base sus peticiones iniciales.

h) Estrategia de seguimiento.

1. Tener previamente calculadas todos los costos del contrato colectivo actual y los costos de la nueva petición.
2. No negociar cláusula por cláusula porque es más difícil controlar costos. Negociar lo económico por paquete, es decir, tener preparado un total de dinero para otorgar y presentar alternativas de como distribuirlo,
3. Tener a una persona en el equipo de negociación que rápidamente calcule las posibilidades de costos del contrato.
4. Tener por separado las cláusulas económicas que no tiene repercusión con el salario y aquellas en las cuales si repercute el aumento al salario. Normalmente el sindicato intercambia cláusulas administrativas por cláusulas económicas.
5. No ceder anticipadamente en las cláusulas económicas para no perder poder cuando se negocian cláusulas administrativas.
6. Fijar objetivos económicos para la empresa y su punto de resistencia final.

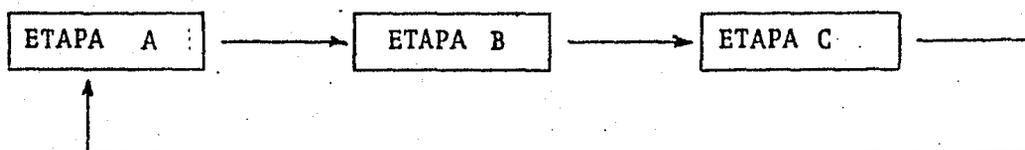
7. Predecir el punto de resistencia final del sindicato y su objetivo económico.
8. Elaborar el rango de negociación de las partes.

i) Elaboración de la minuta que contendrá los acuerdos a que se llegó en cada plática y su costo.

IV. Elaboración del Convenio de Revisión que deberá estar firmado por los integrantes de las comisiones revisoras (sindical y empresarial)

C) Etapa Posterior a la Revisión del Contrato Colectivo.

1. Legislación del Convenio.- Depósito del convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.
2. Repercusión de la Negociación del Contrato Colectivo.- Es necesario resumir la repercusión de la revisión del contrato colectivo, es decir, aunque se hayan ido calculando consecutivamente como se fueron revisando las peticiones, habrá de elaborarse un resumen que nos indique cuánto se otorgó finalmente.
3. Evaluación de la negociación en general.- Es muy importante realizar una evaluación de la negociación en general, esto incluirá el evaluar, factores como estrategias de negociación, posición del sindicato, puntos de fricción, etc.
4. Resumen del Convenio.- Resumir qué tuvo modificación en cláusulas económicas y cláusulas administrativas por orden secuencial según quedará el contrato colectivo.
5. Retroalimentación con etapa A.- Iniciar el proceso.



CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Se comprueba la hipótesis ya que al haberse presentado el análisis del pliego petitorio de manera técnica se logró:

- . Mayor comunicación entre los integrantes de la comisión revisora por parte de la empresa ya que anteriormente a la revisión del Contrato Colectivo, a cada uno de ellos se les proporcionó un ejemplar que incluía toda la información concerniente a las peticiones del Sindicato y su costo, esto ayudó en forma muy específica a agilizar la negociación, a poder hacer cálculos y propuestas firmes en los recesos de las pláticas y hasta en la misma negociación, por lo que el tiempo de negociación fué más corto que en experiencias anteriores.

- . Impacto ante el Sindicato por lo bien preparada y organizada que estaba la comisión revisora por parte de la empresa, no se había omitido calcular nada, así como se habían notado incluso los cambios en la redacción de cláusulas administrativas. hasta de una palabra, misma que podía cambiar la intensidad de la cláusula o dejar una laguna en la misma que podía dar lugar a abusos o malos entendidos en el futuro y que en ocasiones anteriores algunos se habían pasado por alto, originando serios problemas.

Debido a la situación financiera que prevalece en nuestro país es imperativo que se atienda de manera profesional en cada organización las necesidades de los trabajadores.

Cada organización como ente individual, ciertamente influenciada por factores externos. deberá en la medida de sus posibilidades darle la importancia que requiere a su Revisión de Contrato Colectivo y a la vez tener los recursos técnicos y humanos para llevar a cabo la función dentro de los márgenes que supone el Proceso Administrativo y la Administración en general, de esta manera la organización tendrá un conocimiento real de lo que le implica tener reguladas sus relaciones laborales bajo un contrato colectivo. Así mismo, otorgar beneficios mayores a sus trabajadores por un costo igual al de otra prestación (que beneficia menos) o un costo menor (por ejemplo prestaciones de Previsión Social).

No solamente se beneficia a los trabajadores, también la organización se beneficia:

- . Al tener mejores relaciones con el sindicato y con sus trabajadores
- . El clima organizacional mejora, por lo tanto la disposición de los trabajadores se incrementa
- . Empiezan a nacer objetivos afines al tener conciencia cada una de las partes de sus necesidades
- . La comunicación se aclara y agiliza

- . Se crea una conciencia participativa por parte de los trabajadores en el proceso productivo

Lo anterior no podemos eximirlo de cambios ya que la base de la relación obrero-patronal es el elemento humano, mismo sujeto cuando muy presumible por las ciencias sociales a respuestas o conductas generalizadas, nunca como una ciencia exacta podremos afirmar al 100%.

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

- . Von Frédéric
CLASE OBRERA Y REVOLUCION - Editorial Ediciones Era - México
1975
- . Carew Anthony
DEMOCRACIA Y GOBIERNO DE LOS SINDICATOS EUROPEOS - Ediciones
Felmar - Madrid 1977
- . Cavazos Flores Baltazar
LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES - Editorial
Trillas - México 1984
- . Cavazos Flores Baltazar
35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL - Editorial Trillas - México
1983
- . Cavazos Flores Baltazar
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA -
Editorial Trillas - México 1982
- . Guerrero Euquerio
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO - Editorial Porrúa - México 1983
- . Hall Richard H.
ORGANIZACIONES ESTRUCTURA Y PROCESO - Editorial Prentice -
España 1976
- . Iglesias Severo
SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO - Editorial Grijalbo -
México 1981
- . Lobato Jacinto
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - Librerías Teocalli - México
1984
- . Muller de la Lama Enrique
DIRECCIONES DE RELACIONES LABORALES - Editorial Trillas -
México 1983
- . Pérez Avila Noe
COMO HACER MI TESIS - Editorial Edicol - México 1983

BIBLIOGRAFIA
(Cont.)

- . Pérez Samano José
ESTUDIO DE ALGUNOS PROBLEMAS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS ORGANIZACIONES DE LA INDUSTRIA QUIMICO-FARMACEUTICA PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES - Tesis en Administración - UNAM 1983
- . Sordo Gutiérrez José
ADMINISTRACION DE CONTRATOS COLECTIVOS - Editorial Trillas-México 1980