



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

Facultad de Contaduría y Administración

**EL SINDICALISMO EN EL SECTOR PUBLICO FEDERAL**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A N:

Solis Santiago María del Rocío

Pacheco Guerra Guillermo

Dir. Lic. Humberto Dardón Hernández

MEXICO, D. F.

MARZO DE 1983



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# EL SINDICALISMO EN EL SECTOR PUBLICO FEDERAL

## INDICE

PROLOGO	1
I.- ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO	3
I.1.- CONCEPTO E IMPORTANCIA	3
I.2.- ANTECEDENTES HISTORICOS	10
A) GENERALIDADES	10
B) EN MEXICO	11
I.3.- EL SINDICALISMO EN LOS PAISES OCCIDENTALES (FRANCIA, INGLATERRA Y E.E.U.U.) Y EN LOS PAISES DE ECONOMIA CENTRALMENTE PLANIFICA- DA (U.R.S.S.).	21
I.4.- FUNCION DE LOS SINDICATOS	30
I.5.- ORGANISMOS INTERNACIONALES	40
I.6.- ORGANISMOS NACIONALES	50
II.- EL ESTADO MEXICANO	53
II.1.- GENERALIDADES	53
II.2.- CONCEPTO	54
II.3.- ESTRUCTURA	55
II.4.- FUNCIONES DEL ESTADO	60
II.5.- RECURSOS HUMANOS	66
III.- SINDICALISMO EN EL GOBIERNO FEDERAL	68
III.1.- GENERALIDADES	68
III.2.- DESARROLLO HISTORICO	70

III.3.- ANTECEDENTES LEGALES	79
III.4.- ORGANIZACION	81
III.5.- RELACIONES LABORALES:	88
A) DIVERSOS TIPOS DE CONTRATOS	106
B) MECANISMOS DE PROMOCION:	108
ESCALAFON	
III.6.- FUNCION SOCIAL DE LOS SINDICATOS	114
III.7.- LOGROS SINDICALES	122
IV.- SITUACION ACTUAL	128
IV.1.- ESTUDIO DE LA PROBLEMATICA ACTUAL DEL SINDICALISMO EN EL SECTOR PUBLICO FEDERAL.	133
IV.1.1.- OBJETIVOS	133
IV.1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	134
IV.1.3.- DISEÑO DE LA HIPOTESIS	137
IV.2.- MECANICA DE LA INVESTIGACION	138
IV.2.1.- DETERMINACION DEL UNIVERSO	138
IV.2.2.- DISEÑO DE LA MUESTRA	139
IV.2.3.- INSTRUMENTOS	139
V.- RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO	140
VI.- CONCLUSIONES	147
VII.- BIBLIOGRAFIA:	167
VIII.- ANEXOS	176

A TODOS LOS FAMILIARES Y AMIGOS QUE CONTRIBUYERON PARA  
LA CULMINACION DE ESTA CARRERA.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO QUE ABRIGA  
TODAS LAS ESPERANZAS DE SUPERACION.

A LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION, A TODOS  
LOS MAESTROS QUE CON SUS CONOCIMIENTOS PROPORCIONAN  
UN DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL

AL LIC. HUMBERTO DARDON HERNANDEZ, QUE HA TENIDO A BIEN  
ENCAUZAR CON PROFESIONALISMO Y VOCACION LAS IDEAS E IN-  
QUIETUDES DE FUTUROS PROFESIONISTAS QUE HAN TENIDO LA  
OPORTUNIDAD DE TRABAJAR CON EL.

## P R O L O G O

El presente trabajo tiene por objeto hacer una exposición del desarrollo del sindicalismo en el Sector Público Federal en México, a fin de conocer los logros del sindicalismo y la situación actual que se desarrolla en los sindicatos que se encuentran en este sector principalmente los afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Esto es de importancia para las personas que de alguna manera se ven involucradas en el manejo del sindicalismo en el Gobierno, principalmente a los dirigentes sindicales, a los trabajadores de este Sector, a los encargados del personal en las Instituciones y, en general a todas las personas.

Este tema es considerado importante por la trascendencia que tiene el Gobierno en la economía del País, ya que debe velar por el desarrollo equilibrado, y para ello tiene la facultad de poder tomar bajo su Administración los recursos que considere necesarios para el bienestar de la sociedad en general.

Por éste concepto, es el Estado quien puede concentrar un número elevado de Recursos Humanos, para el desarrollo de las actividades a cargo del mismo.

Es aquí donde los sindicatos del Sector Público cobran vital importancia en las relaciones entre los trabaja-

dores y el Estado.

Ya que el factor humano es el más importante en cualquier organización, para el desarrollo y logro de sus objetivos particulares y generales; por naturaleza, la Administración no puede permanecer ajena al movimiento sindical, dado que no existen organismos que carezcan de personal sindicalizado por principio de derecho; siendo ésta la razón de que sea de especial trascendencia.

Se pretende hacer una confrontación de los antecedentes históricos del sindicalismo, haciendo énfasis en el caso de México, estrictamente en el Sector Público, así como sus principales manifestaciones en diferentes sistemas políticos y sociales y finalmente, presentar la situación actual del sindicalismo en el Sector Público, concluyendo con una apreciación de sus efectos en el sistema actual.

## 1. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

### 1.1.- CONCEPTO E IMPORTANCIA

Antes de adentrarse en el tema del Sindicalismo, es necesario partir del concepto de Sindicato, a fin de disponer de los elementos esenciales que nos servirán de base para iniciar el desarrollo de éste tópico. Es importante señalar que, resultará interesante comprender a este tipo de organizaciones, su conformación, evolución y comportamiento sobre todo en Recursos Humanos, ya que es aquí en donde intervienen en forma interactuante la acción de los Sindicatos y las organizaciones.

#### Concepto.

Con el objeto de no apartarnos de la definición legal y de que pueda existir comprensión en los términos nos ajustaremos a la misma que al respecto señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356<sup>(1)</sup>.

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

#### Clases de Sindicatos.

La misma Ley Federal del Trabajo, en su artículo 360<sup>(2)</sup> reconoce la existencia de cinco clases de sindicatos de trabajadores.



1.- Sindicato Gremial. Es aquél que está formado por individuos que se identifican con una misma profesión, oficio u especialidad.

2.- Sindicato de Empresa. Está formado por el total de trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, no importando que la profesión, oficio o especialidad sea distinta entre sus miembros.

3.- Sindicato Industrial. Agrupa a todos los trabajadores no solamente de una empresa, sino de dos o más, pero que sean de la misma rama industrial.

4.- Sindicatos Nacionales de Industria. Están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una o varias empresas, pero de la misma actividad industrial establecida en dos o más Entidades Federativas.

5.- Sindicato de Oficios Varios. Esta formado por trabajadores que aunque desarrollen diversas profesiones y trabajen en diferentes empresas pueden agruparse en un Sindicato, el cuál es autorizado solamente en municipios donde el número de trabajadores de la misma profesión sea menor de 20.

#### Aspectos Legales.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su artículo 123 las bases para la ex-

pedición de leyes en materia laboral, para sus dos apartados.

En el apartado "A", es la fracción XVI la que habla del derecho de organización colectiva de los trabajadores.

Este apartado queda reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 364<sup>(3)</sup>, nos marca la pauta legal para la formación de los sindicatos, diciendo:

"Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo..."; estando sujetos a lo dispuesto por el artículo 365.

Dentro del apartado "B", es la fracción X la que otorga el derecho de asociación para los trabajadores, siendo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la que reglamenta éste apartado.

En su artículo 71<sup>(4)</sup>, dice:

"Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros".

Son limitantes para la integración de un Sindicato el que:

Sólo pueden formar parte de los sindicatos, los mayores de 14 años que poseen capacidad para trabajar;

de acuerdo con el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo.

Los Representantes del Patrón no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, por que desempeñan puestos de confianza.

Podrán formar parte de los sindicatos los trabajadores aún cuando sean extranjeros.

#### Los Fines de los Sindicatos.

Desde luego que la Ley señala expresamente que los fines de los sindicatos son en primer término la defensa y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía de sus miembros. Sin embargo existen otros fines que en forma concurrente tratan de lograr un mejor desarrollo del sindicalismo, entre ellos podemos citar los siguientes:

\*Fines Políticos.- El no encontrarse como prohibiciones en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo dá oportunidad de que en los sindicatos puedan organizarse y formar un Partido Político que luche por el cumplimiento de todas las prerrogativas logradas.

\*Fines Económicos.- El hecho de que los sindicatos puedan ejercer actividades de comercio sin el afán de lucro, les dá oportunidad de lograr grandes proyecciones constituyendo así una nueva organización económica.

El artículo 378 prohíbe expresamente a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer la actividad de comerciantes con el afán de lucro.

Beneficios:

Aún cuando la Constitución y la Ley Federal del Trabajo (ésta en su artículo 358<sup>(5)</sup>) dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él" no obligan a nadie a formar parte de los sindicatos, existen ciertos beneficios que se encuentran implícitos en pertenecer a un sindicato.

Según el artículo 154, los patrones están obligados a tener en preferencia a los trabajadores mexicanos, respecto de los que no lo sean y de los trabajadores sindicalizados respecto a quienes no lo están.

Así cuando el trabajador ingresa a una empresa a laborar puede exigir la celebración de un contrato individual.

Causas de Disolución:

1.- Disolución Natural. Se consideran como causas de disolución natural que el número de personas miembros de un sindicato por determinadas causas sea inferior a 20 trabajadores o a 3 patrones, ya que legalmente no pueden tener vida dichas organizaciones.

2.- Disolución Voluntaria, Cuando en Asamblea General las dos terceras partes de los miembros que inte

gran el sindicato estuvieran de acuerdo en que dejara de existir el mismo, aún cuando la Ley nada más menciona éstas causas de disolución, cabe pensar que existen además algunas otras formas de disolución, ya que pueden incurrir en faltas en contra del artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo.

### Importancia.

Actualmente los sindicatos han cobrado una influencia determinante en las organizaciones debido a la fuerza que los trabajadores, como individuos, asumen al integrarse a un sindicato para proteger sus intereses comunes.

Definitivamente, una de las causas fundamentales para que los sindicatos hayan cobrado importancia se debe a que tienen que protegerse de las injusticias y ayudarse en problemas laborales y para ello los sindicatos negocian y administran las condiciones de empleo para sus miembros.

Así, el sindicato, generalmente, proporciona un sentido de seguridad, fuerza e importancia a los empleados, que no tendrían individualmente, lo cuál puede influir en las actitudes y el comportamiento de éstos.

Por ello es de vital importancia que todo administrador tenga conocimiento y conciencia plena de esta materia en forma objetiva, ya que esto le permitirá en

un momento dado conocer con amplitud el manejo eficiente de la relación laboral.

## I.2. ANTECEDENTES HISTORICOS

### A) GENERALIDADES

El sindicato, prácticamente surge con la Revolución Industrial y como consecuencia de varios factores que entre otros se señalan: 1) las condiciones insalubres del medio ambiente laboral de esa época, 2) el desplazamiento de la mano de obra por la máquina de vapor, - 3) salarios precarios, 4) jornadas extenuantes, 5) falta de libertad, 6) laborar bajo un estado de constante presión y amenaza de despido. Las mujeres embarazadas, los niños y los ancianos trabajaban en igualdad de circunstancias, sin la menor consideración a su estado.

Es en Inglaterra, donde surge el maquinismo y como consecuencia es donde aparecen los primeros brotes organizados, creándose uniones de obreros con el objeto de proteger sus intereses.

La Revolución Francesa de 1789, es parte importante de los antecedentes del sindicalismo, ya que fué el preludio de la Edad Contemporánea, y la intervención de los trabajadores fué decisiva en la lucha contra el feudalismo.

Sin embargo, el verdadero sindicalismo surge en 1845 cuando Carlos Marx y Federico Engels forman la Escuela

de Trabajadores Alemanes, estableciendo las bases teóricas del movimiento obrero.

Carlos Marx, fincaba en los sindicatos obreros toda una doctrina de liberación, pero para ello antes había que imbuir en ellos una conciencia de clase, llegando así a la Primera Internacional, que inicialmente fué llamada la Asociación Internacional de Obreros, fundada en 1864 y que contenía en el manifiesto constituyente y en los estatutos, las principales tesis del marxismo relativas a los trabajadores y a su función fundamental; conquistar el poder político por el esfuerzo común y construir una sociedad nueva: aquí es donde sustentó el fin primario de los sindicatos, que es fortalecerse contra los incesantes ataques de los capitalitas.

A partir de éste momento se expandió la idea del sindicalismo en todos los países industrializados, hasta llegar al momento actual en que se han constituido en una fuerza con la que tienen que convivir las organizaciones en la mayoría de los países.

#### B) EN MEXICO.

Remontándose a los tiempos anteriores a la Conquista, no se puede hablar realmente de que existía una clase trabajadora, pues apenas empezaba a desarrollarse una cultura fundada sobre la base agrícola.



### Dominación Española.

Las condiciones de los indígenas al establecerse el Gobierno Colonial fueron muy malas debido a la inhumana explotación de que fueron víctimas, pues los conquistadores con el afán de enriquecerse no tuvieron reparo en someter a trabajos forzados a los indígenas haciéndolos trabajar muchas horas.

Existen en ésta época varias leyes, entre ellas las Leyes de Indias ( 1681) en las que se encuentran numerosas disposiciones relativas a la duración de la jornada de trabajo, el pago de sueldos y salarios en efectivo, reglas importantes para el establecimiento del salario mínimo, y una serie de prohibiciones en lo que respecta a la negociación de tiendas de raya. Sin embargo la buena intención de las disposiciones legales no encontraron ningún eco entre los españoles que hacían trabajar en forma desmedida al trabajador mexicano.

Podemos decir que hay cuatro momentos determinantes en la Historia de nuestro País:

El primero de ellos se refiere al movimiento de Independencia, el segundo a la Reforma, el tercero identificado por la lucha contra el régimen Porfirista y el cuarto se refiere al estallido revolucionario de 1910. Durante el largo tiempo de los dos primeros movimientos ya se hablaba, aún cuando no fuera en forma directa, pa

ra mejorar las condiciones de los trabajadores, ejemplo de ello es el Cura Don Miguel Hidalgo y Costilla, quien dice: "Establezcamos un Congreso que se componga de representantes de todas las ciudades, villas y lugares de éste reino, que teniendo por objeto mantener nuestra santa Religión, dicte leyes suaves, benéficas y acomodadas a la circunstancia de cada pueblo. Ellos entonces gobernarán con la dulzura del padre, nos tratarán como a hermanos, desterrarán la pobreza, moderando la devastación del reino y la extracción de su dinero; fomentarán las artes, se avivará la industria, haremos uso libre de las riquísimas producciones de nuestros feraces países". (6)

Así en medio de luchas constantes llegamos a las inmediaciones del Siglo XX.

En 1872, el General Porfirio Díaz, asumió por primera vez la Presidencia de la República, y durante más de 30 años gobernó el país. Durante este período se acentúa más la concentración de la riqueza al grado de que algunos autores han apreciado que los propietarios de tierras apenas si representaban un 10 % de la totalidad de la población.

Durante esta época la situación provocó problemas no solamente políticos, industriales y militares, sino también dió lugar a una serie de movimientos sociales, se establecieron algunos planes y leyes, así vemos que en

el año de 1872 se organizó el "Círculo de Obreros de México", quienes en 1870 celebraron el Primer Congreso Obrero, mismo que fué atacado duramente por los patrones, en alianza con el Gobierno.

La posición de los dueños de industrias y del Gobierno fué atacada por varios periódicos, entre ellos "Hijos al Trabajo" y "El Hijo del Ahuizote", éste último sostenido por Camilo Arriaga. Arriaga en su programa planteaba disposiciones tan importantes como: un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo.

Resulta importante señalar aquí, que antes de la Revolución los movimientos obreros más importantes fueron las Huelgas de Cananea y Río Blanco y la Casa del Obrero Mundial.

En el año de 1905 se formó el Club Liberal Cananea, - con el objeto de fomentar las ideas de libertad. Los dirigentes de ésta reunión organizaron mítines el 5 de mayo de 1906, mismos que fueron atacados con represalias para los trabajadores, pretendiendo hacerlos trabajar jornadas inhumanas, uniéndose todos y abandonando su trabajo organizaron en los días siguientes manifestaciones, las cuales fueron reprimidas.

A la Huelga de Cananea siguió la de Río Blanco ( 7 de enero de 1907). Esta fué provocada por la competencia entre las fábricas textiles, las cuales obligaban a trabajar por más tiempo, hasta el extremo de cobrarles

a los obreros multas por las telas defectuosas, haciendo aún mas insoportable la situación, los duros capataces. Esto provocó que los obreros se lanzaran en movimientos, que como el anterior fué resuelto por las fuerzas armadas, mandando fusilar a las personas que encabezaban dicho movimiento.

Se organizó por primera vez la manifestación del 10. - de mayo en el año de 1913, en el tiempo del Carrancismo, momento en que fué aceptada la reapertura y gozando de una serie de facilidades se extendió por toda la República, logrando que el día 17 de febrero de 1915 se firmara un convenio con los representantes de la Casa del Obrero Mundial mediante el que se comprometían a formar los contingentes obreros armados llamados "Batallones Rojos".

En el Congreso del 14 de septiembre de 1916 instalado en Querétaro, los trabajadores plasmaron sus ideales en la Constitución Política del 5 de febrero de 1917 quedando impresos los artículos que institucionalizaron el movimiento social, como son el Art. 3o., el Art. 27 y el Art. 123 relativo al derecho del trabajo y previsión social.

Después de este notable triunfo se sucede un período de desorientación y confusión, ya que en cada Estado se empezaban a expedir leyes relativas al trabajo. Pero como la mayoría de los Estados dejó de cumplir con el deber constitucional de poner en vigor leyes de traba-

jo en sus territorios, fué necesario reformar la Consti  
tución el año de 1929 tanto en su art. 73 como en el  
123 para que el Congreso de la Unión fuera quien legis-  
lara en todo el País en materia de trabajo, previa la  
celebración de convenciones de agrupaciones obreras y  
de patronos con el fin de escuchar las opiniones de los  
grandes sectores de la producción.

La Casa del Obrero Mundial tuvo grandes valuartes obre-  
ristas que sustentaban multitud de tesis y que tuvieron  
gran influencia en éste movimiento.

Por fin en 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo.  
La cual reglamentó que las relaciones entre el Estado y  
sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Ci  
vil que se expidieran y así en el año de 1937 se promul-  
ga la Ley Tutelar y Protectora de los Trabajadores al  
Servicio de los Poderes de la Unión.

Con respecto al Sindicalismo en el Sector Público Fede-  
ral, la única central reconocida por el Estatuto Jurídi  
co, es la Federación de los Trabajadores al Servicio del  
Estado (F.S.T.S.E.), surgió oficialmente en la última se  
sión del Congreso Constituyente celebrado en la Ciudad  
de México del 29 de octubre de 1938 al 2 de noviembre -  
del mismo año.

Antes de 1938 existía la Liga de Trabajadores del Esta-  
do, integrada por los siguientes sindicatos: Educación,  
Comunicaciones, Departamento Central, y Materiales de -

Guerra.

En 1938 el Gral. Lázaro Cárdenas llevó a cabo el proyecto de Ley Cívica que posteriormente se llamó Estatuto Jurídico.

En el año de 1960 se adiciona en el Art. 123 Constitucional el apartado "B", que señala<sup>(7)</sup>:

Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo:

1.- La duración de la jornada de trabajo será de...

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Gobiernos de los Estados y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menos de veinte días al año;

IV. Los salarios fijados en los presupuestos respectivos, no podrá ser disminuída en su cuantía durante la vigencia de los presupuestos;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, reducciones, embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de los derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de la Ley;

X. Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o

dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales, la maternidad; la jubilación, la invalidez, la vejez y la muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a su hijo. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstetricia, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

e) Se establecerán los centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o in-



tersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo sometido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal de Servicio Exterior, se regirán por sus propias leyes, y

XIV. La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la Seguridad Social.

### I.3.- EL SINDICALISMO EN LOS PAISES OCCIDENTALES Y EN LOS PAISES DE ECONOMIA CENTRALMENTE PLANIFICADA.

Las filosofías del pensamiento de occidente y oriente son diferentes, pues mientras en oriente se piensa en el sindicato como doctrina, en occidente, el sindicato debe representar un medio de mejoramiento paulatino del trabajador.

A continuación se presentan algunas de las características que guarda el sindicalismo en algunos países.

Francia :

Los obreros franceses, motivados principalmente por el yugo y la explotación a que estaban sujetos, participaron activamente en el movimiento armado que se inició en el Palacio de los Campos Eliseos, pasando posteriormente a las Tullerías y desembocando en la Toma de la Bastilla.

A partir de entonces la burguesía tuvo que reconocer el lugar que ocupaba la clase trabajadora, hasta llegar al momento actual en que los sindicatos en Francia son demasiado fuertes e influyen grandemente en el Gobierno.

Inglaterra:

Este país es el primero en industrializarse y por lo tanto el primero que cuenta con un movimiento obrero que comenzó a finales del siglo XVIII, destruyendo las máquinas, ya que pensaban que eran las culpables de la

situación inhumana en que se encontraban todos los obreros. Como consecuencia, en 1872 se promulgó una ley prescribiendo el encarcelamiento a quién deteriorara las máquinas.

Durante el período comprendido entre 1875 y finales del siglo XIX tuvo lugar un gran acontecimiento sindical; apareció una nueva forma de sindicalismo, tratando de proteger no solamente a los obreros calificados, sino también a los trabajadores no calificados, aumentando el número de afiliados a éstos sindicatos y formándose Asociaciones, tales como "Sindicato de Trabajadores Agrícolas", "Sindicato Nacional de Trabajadores municipales".

La otra gran batalla de los sindicatos fué el ámbito político, hasta entonces, no se proponían candidaturas directas por los sindicatos sino, exclusivamente se trataba de apoyar a personas con las cuales simpatizaban pero en ocasiones éstas personas en lugar de defenderlos los atacaban, motivo por el cuál el sindicalismo después de duras luchas logró formar en los años de 1902 - 1903 el Comité de Representación Laborista.

Durante la Segunda Guerra Mundial el sindicalismo, fué un factor decisivo, siendo de gran beneficio para toda la Nación a tal grado de que al terminar la guerra, el mismo Gobierno establecía pláticas con los sindicatos con el objeto de resolver problemas de los cuáles estu

vieran enterados, tales como mano de obra, abastecimiento, alimentos, producción, precios de las mercancías, etc.

En la vida de Inglaterra se han mantenido las buenas relaciones establecidas durante la guerra y en cuanto a los empleadores, salvo excepciones contadas, ellos aceptan y reconocen el derecho a los sindicatos para negociar en nombre de sus agremiados .

Estados Unidos:

De acuerdo con la situación económica de los Estados Unidos, se cree que los sindicatos son ricos y poderosos; pero sin embargo existen también sindicatos relativamente pequeños que disponen de recursos financieros limitados.

No obstante que los sindicatos utilizando su fuerza numérica y algunas veces la financiera, han logrado importantes beneficios no solamente en el salario y la duración de su jornada de trabajo, sino también en asistencia médica, pensiones e indemnizaciones, se enfrentan con multitud de problemas. La transformación de los sindicatos en un movimiento que trate de abarcar la mayoría de los Trabajadores Manuales del Sector Industrial, data de los últimos 25 años; pero aunque los esfuerzos han sido grandes, los afiliados a los sindicatos hoy en día constituyen menos de la mitad del personal remunerado.

Por el ambiente que impera en los Estados Unidos, la historia del movimiento sindical es una historia de luchas violentas. Aunque el desarrollo de los últimos años ha sido en forma pacífica, ésta violencia subsiste.

Al igual que en otros países, en E.E.U.U., los primeros sindicatos se constituyeron en los albores de la industrialización incluso antes de que la producción fabril se desarrollara por completo.

En el año 1842 la Corte Suprema de Massachusetts falló en última instancia que no podría considerarse ilegal el hecho de que los trabajadores se afiliaran en una sociedad con vistas a lograr la adhesión total de todas las personas ocupadas en el mismo oficio, resolviendo que la legalidad de dicha asociación dependerá de los medios que utilizara para constituirse, haciendo así, por primera vez, la libertad Sindical.

Los sindicatos se multiplicaban a la par que la industria se desarrollaba, alcanzando gran fuerza por los años 1861 al 1864 fechas en que se intentaban Organizaciones Nacionales, no llegando a prosperar, hasta que en el año de 1889 Samuel Gompers, realizando una gran obra en compañía de otros, lograron organizar la Federación Americana del Trabajo, que amparaba entonces 25 sindicatos; todos ellos "Sindicatos Profesionales". Los derechos de entrada y las cotizaciones eran bastante altas, así como los salarios que obtenían sus funcionarios. El objetivo de dicha organización era la

protección mutua de los "Profesionales Calificados" utilizando casi exclusivamente las contrataciones colectivas.

En 1904 había más de dos millones de trabajadores organizados pero a pesar de ésto, existían aún patrones que se oponían a aceptar a los sindicatos. Entre ellos estaban las Compañías mas prominentes, mismas que hacían uso de la Claúsula YELLOW-DOG contrato individual con promesa de no formar parte de ningún sindicato). Legalidad admitida por la Suprema Corte hasta el año de 1932.

La hostilidad manifestada por los patrones provocaba constantes estallidos de violencia. Durante éste periodo tuvieron lugar acontecimientos favorables al sindicalismo pudiéndose contar entre ellos: la difusión de las negociaciones colectivas, la creación del Departamento del Trabajo y , la promulgación de leyes proteccionistas del trabajo en los E.E.U.U.

En 1917 por la creación del Consejo Nacional del Trabajo de Guerra fué reconocido en principio el derecho de agruparse y de negociar colectivamente, no obstante, este reconocimiento duró poco tiempo ya que por los años 1920 y siguientes, los patrones hicieron valer la cláusula de taller abierto, empleando bastante dinero para contratar personas que obstruyeran a los trabajadores el poder de organizarse, se fomentaba la creación de sindicatos dependientes de la empresa y debido a la potencialidad e-

conómica se lograba que los tribunales fallaran casi siempre en contra de los trabajadores, lo que vino a provocar una crisis en el número de empleados afiliados a los sindicatos siendo menos de tres millones en 1933.

En el año de 1929 existió un desempleo en masa debido a la gran depresión, pero el Presidente Franklin D. Roosevelt de Estados Unidos, levantó nuevas esperanzas en los trabajadores y la promulgación de una Ley Nacional de Recuperación Industrial y reforzada en la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo de 1935 que concedía a los trabajadores el derecho de sindicalizarse y de negociaciones colectivas, fué declarada Constitucional en 1937 no sin antes haber sufrido gran cantidad de ataques.

Es sorprendente describir que los sindicatos estadounidenses se hayan desarrollado tanto; pero es justificada si tomamos en cuenta que la contratación de técnicos en todos los ramos de la Administración al igual que en Economía y Relaciones Industriales es una cosa comunmente aprovechada por las organizaciones sindicales.

U.R.S.S.

En 1861 los siervos se emanciparon de sus amos, y es el punto en el cuál empieza la industrialización a desarrollarse, logrando hacerlo con gran rapidez, pagando salarios muy bajos y obligando a los trabajadores

a laborar jornadas prolongadas.

Durante éste tiempo el derecho de coalición no existía y además se estableció sanciones contra las huelgas. Las grandes agitaciones revolucionarias despertaron a tal grado el interés de unirse entre los trabajadores, y a medida que se desarrollaba esta agitación, iban naciendo las primeras asociaciones profesionales durante el siglo XIX mismas que fueron utilizadas en múltiples ocasiones por los líderes revolucionarios con el objeto de ocultar sus verdaderas actividades, motivo por el cuál fueron perseguidos incansablemente por el Gobierno.

A comienzos del siglo XIX la guerra Ruso-Nipona provocó una gran crisis económica y como consecuencia de ésta, cundió el descontento general provocando una huelga en la ciudad de San Pettesburgo lugar donde para apaciguar a ésta multitud se registró un acto violento el 9 de enero de 1905; hecho que vino a despertar más los deseos de unión en todo el país que ya se encontraba en descontento demostrándolo con acciones de huelga; por este mismo año nació en Moscú un sindicato, despertando gran interés y fué el sindicato de Ferroviarios.

Los trabajadores no tardaron en tomar como ejemplo este gran acontecimiento y poco a poco fueron uniéndose con el objeto de formar sindicatos. Cosa que preocupó grandemente al ZAR, quien publicó un manifiesto en que



prometía crear una Asamblea Legislativa y conceder la libertad de Prensa, Expresión y Asociación, misma que fué aprovechada por los trabajadores, comenzando a organizarse en determinado número de industrias. Hasta el año de 1907 los sindicatos tuvieron una gran evolución; a pesar de la intervención del Gobierno con el objeto de no dejarlos crecer. Existían en la U.R.S.S. 652 sindicatos, pero en el año 1907 sufrieron un contratiempo no solamente el movimiento sindical sino también el movimiento revolucionario. A tal grado fué esta decadencia que para el año 1909 el número de afiliados no sobrepasaba el número de 13 mil. Esto no duró mucho pues inmediatamente después de la Primera Guerra Mundial empezó a florecer nuevamente el sindicalismo.

La participación de la U.R.S.S. en la guerra cortó de lleno el desarrollo sindical; muchas organizaciones fueron disueltas además fueron suspendidas las publicaciones sindicales. En el año de 1917 el régimen Zarista fué derrocado constituyéndose un gobierno provisional en el cuál tenían representaciones los obreros y los soldados; pero esto fué desintegrado muy pronto en el tiempo de los bolcheviques. Durante largo tiempo inducido por el mismo Gobierno, el sindicalismo fué creciendo y se fué desarrollando en medio de grandes agitaciones internas. Durante años se llevaron a cabo varios tratados con el objeto de acabar con los problemas civiles y vencer la desconfianza de los obreros, trabajadores y campesinos,

sucediendo una serie de acontecimientos en favor del sin  
dicalismo de los cuales se hará mención de los siguien-  
tes:

En 1918 se decidió que los Comités de Fábricas que habían surgido durante la Revolución se convirtieran en Secciones Locales de los sindicatos. Se llevaron a cabo multitud de reformas favorables durante todos los Congresos de los Sindicatos, triunfando el movimiento sindical y haciendo propia la doctrina de que el sindicalismo era una Escuela del Comunismo.

Desde 1930 en adelante no existió ningún otro desacuerdo fundamental, en cuanto a los funcionarios del partido y de los sindicatos, preocupándose éstos últimos por hacer posible la realización de los objetivos nacionales y des  
pertando un gran interés por la productividad.

#### I.4.- FUNCION DE LOS SINDICATOS

Los trabajadores como individuos no poseen la fuerza su ficiente para negociar condiciones justas de trabajo con el empleador por ésto la negociación colectiva a través de un sindicato ofrece ciertas ventajas para los empleados ya que les ha ce sentir seguridad y fuerza ante los empleadores.

De lo anterior se desprende que las funciones principales de los sindicatos son:

- 1) Negociar y administrar el contrato o las condiciones de trabajo,
  - 2) ayudar a los trabajadores cuando tengan problemas laborales, 3)
- y evitar los tratos injustos.

Se puede decir que éstas funciones sindicales se dan a nivel mun- dial, pero en cada lugar en que se dan tienen diferentes variantes, se puede hablar de los Estados Unidos de Norteamérica, de Europa en general y en forma particular de México.

Al hablar de los sindicatos en E.E.U.U., cabe recordar que éstos existen desde que éste país era una colonia y han cambiado considerablemente desde entonces. En un principio la mayoría de los sindicatos eran locales y funcionaban como sociedades fraternales. Actualmente la mayoría de los sindicatos locales se encuentran afilia dos a organizaciones nacionales.

El objetivo principal de los sindicatos en Estados Unidos es el de mejorar continuamente el empleo para los trabajadores afiliados, por éste objetivo se les denomina comunmente como sindicatos de negocia- ción.

Los conflictos a que se enfrenta E.E.U.U. influyen di-

rectamente sobre el comportamiento de sus sindicatos. Debido a los cambios rápidos que ocurren en la sociedad, la economía y la tecnología, los sindicatos, como organizaciones, son adaptables para sobrevivir y cumplir con sus objetivos.

Los logros de los trabajadores organizados han provocado problemas con algunos grupos minoritarios, como son los miembros de raza negra a quienes no se les ha otorgado igualdad de oportunidades para participar en los beneficios de los trabajadores en general, básicamente por prejuicios raciales, ésto crea frustraciones y hostilidad entre los trabajadores.

Otro problema al que se enfrentan es el de mantener un índice determinado de afiliación sindical.

La sindicalización de grupos de profesionistas se debe fundamentalmente a los fracasos obtenidos en las negociaciones individuales con los empleadores.

En cuanto a los empleados del Gobierno de los E.E.U.U. éstos sienten responsabilidad de ser sindicalizados, en cuanto a que ésto conduce a actividades de huelga. Sin embargo, se han declarado en huelga después de que sus esfuerzos han sido inútiles para mejorar las condiciones de empleo mediante negociaciones.

Estas son algunas de las características en E.E.U.U.

A continuación se mencionan características del sindicalismo en Europa.

En primer lugar los sindicatos en los países europeos tienen mayor aceptación por la sociedad, los trabajadores se unen a los sindicatos porque es algo aceptado y porque lo estipulan los contratos de trabajo.

Los sindicatos en algunos países europeos se encuentran relacionados con partidos políticos, algunas ocasiones las huelgas se fomentan para hacer presión sobre el partido político en el poder.

Las organizaciones de oficinistas son muchas y en algunos países los miembros de la gerencia pertenecen a un sindicato.

Existen lugares donde los sindicatos a través de huelgas y otras acciones han puesto en peligro la estabilidad económica y política del Gobierno; en otros países los sindicatos contribuyen a un clima de paz y eficiencia en el trabajo, en estos sitios los sindicatos son aceptados totalmente y dedican sus esfuerzos a mejorar las condiciones de trabajo y cooperar en la producción.

En Europa el contrato se negocia a nivel nacional y puede ser ampliado posteriormente a nivel local. En estos países cuentan con leyes de protección al trabajo, y al tiempo libre para los funcionarios de los sindicatos, entre otros.

Después de ver algunas características de los sindicatos a nivel mundial, se puede hablar concretamente del caso mexicano.

Actualmente en México, la función esencial de los sin dicatos es la negociación colectiva, la discusión de los salarios y de condiciones de trabajo, y eventualmente cualquier problema que pueda relacionarse con éstos. Básicamente la lucha sindical tiende al mejoramiento de las condiciones materiales de los trabajadores; pero los sindicatos cumplen otras funciones como son: la política, la económica y la social.

Dentro de la función política: ésta es muy importante ya que puede afectar intereses, ejercer presiones contra el Estado o fortalecerlo.

De acuerdo con nuestra historia, se sabe que la alianza entre trabajadores y gobierno es necesaria, también es necesaria la unión con los dirigentes sindicales que comprenden los requerimientos del Estado.

El Gobierno tiene una base de apoyo de su autoridad en el movimiento sindical de trabajadores.

Ya que el sector o clase patronal es la más poderosa económicamente, el Gobierno requiere el apoyo de los trabajadores y estos deben interesarse en apoyar al Estado por que es él quien garantiza el respeto a las leyes laborales.

Actualmente los trabajadores cuentan con cinco senadores y cuarenta Diputados, con ésto se ve la actividad política que realizan los sindicatos para apoyar sus peticiones y tratar de obtener mayores logros.

Las necesidades del Desarrollo Nacional hacen necesario que las relaciones entre los partidos políticos y los sindicatos evolucionen de acuerdo a la sociedad en su conjunto y la situación del País.

Cuando se piensa en aumentos de salarios, si se quiere que con ello se mejore el nivel de vida, ésto debe provocar un desarrollo de la producción y por lo tanto un mayor consumo, ésta suposición puede verse a nivel sindical como una orientación de tipo política ya que está a nivel del funcionamiento de la sociedad y no a un nivel de clase en particular.

El sindicalismo no es portador de un nuevo modelo de la sociedad en general, sino un medio de organizar racionalmente el progreso de la producción que supone una elevación de nivel de vida de la sociedad en general.

Se considera difícil que una organización sindical no intervenga como fuerza de trabajadores, en problemas políticos en la medida que deseen defender el nivel de vida de sus agremiados.

Al observar la sociedad en que vivimos se encuentra que la problemática económica, es algo que otorga fuerza política a los sindicatos, pudiendo llegar a estar sostenida por millones de trabajadores, además de tener mayor número de representantes obreros en el Senado y la Cámara de Diputados.

En cuanto a su función económica, es importante seña-

lar que la clase trabajadora es la base de la sociedad, además que el trabajo, los medios de producción y la tierra son los elementos de las fuerzas productivas y de éstos resulta la diferenciación de las clases. La situación actual dada por la crisis económica, debe provocar modificaciones en los sistemas de producción como son las nuevas técnicas de producción y dentro de ello los sindicatos tienen obligación de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en las nuevas técnicas, en unión con las organizaciones.

Los dirigentes sindicales deben orientar a los trabajadores hacia la satisfacción de las necesidades económicas que beneficien a toda la sociedad ya que de otra manera se puede originar el desempleo, en éste aspecto los trabajadores deben participar en la planificación económica del Estado, para que se obtenga un desarrollo equilibrado.

Actualmente el trabajo tiene un carácter abstracto para los trabajadores ya que no ven, generalmente, su producto terminado o el servicio realizado, ya que sólo son una parte del mecanismo general, todo como resultado de la especialización, esto trae como consecuencia la destrucción de la función productiva. Para producir más y mejor, y así impulsar el desarrollo, es necesario impulsar la cultura general y tecnológica de los trabajadores a nivel sindical.

También se pueden hacer un llamado a la responsabilidad



personal de los trabajadores para lograr el desarrollo deseado.

Dentro de los aspectos económicos se puede resaltar que el único patrimonio de los trabajadores es el salario y es por ésto que los trabajadores sindicalizados sienten la necesidad de que sea restituido el poder adquisitivo.

Los trabajadores han apoyado al Estado durante las grandes transformaciones de estructura en el campo, en las relaciones de trabajo, en la posesión de los recursos nacionales.

Cualquier acción económica que se emprenda, de alguna importancia, lleva consigo un juicio sobre el sistema económico, político y social en conjunto; por ello las medidas tomadas por el Estado no deben provocar problemas a las actividades sindicales.

Básicamente el sindicalismo en México se ha mantenido como una defensa económica sin considerar el desarrollo económico del país en general.

En cuanto a la función social de los sindicatos se puede decir que el interés por la productividad, la contaminación ambiental, el desarrollo económico, las mejoras educativas y culturales de los trabajadores, etc, deberán tratar de beneficiar a la sociedad en general y no sólo a una parte de ella.

Los sindicatos generalmente, han limitado su lucha al aumento de salarios sin tomar en cuenta otros factores

como son:

La orientación del consumo, reducción en la jornada de trabajo, jubilaciones, habitación y enseñanza, entre otros.

En nuestra economía que sufre frecuentes movimientos económicos, su función es defender el poder de compra de los salarios de los trabajadores y luchar por aumentos que sean justos para proteger a los trabajadores contra el alza de precios y la inflación e incluso aumentar el nivel de salarios absoluto y de su poder de compra.

En las funciones del sindicato hay una tendencia que es la aspiración a la seguridad social y el derecho al trabajo, considerando: fluctuaciones del empleo, aumentos de precios y arbitrariedades en materia laboral. Los sindicatos ayudan a los trabajadores a lograr mejores sueldos y evitar fricciones.

Otra importante tarea es el desarrollo de la cultura de los trabajadores, para tales fines existe la posibilidad de crear medios de difusión que sean adecuados y dirigidos a los trabajadores, casas de cultura para la realización personal de los trabajadores. Dentro de la educación se puede hablar de la capacitación de los trabajadores con el fin de aumentar la eficiencia y por lo tanto la productividad. A través del aumento de la productividad se encuentran soluciones a los problemas que provocan una serie de tensiones sociales.

El aumento deseado en la productividad, se logra concientizando al trabajador para evitar que tenga falta de confianza en su fuerza de trabajo. Se deben acostumar tanto el trabajador como el dirigente sindical a que el Gobierno procure nuevos planes que impulsen el desarrollo nacional.

Los dirigentes sindicales al pensar objetivamente y detectar las fallas que existen en la organización política, económica y social e impulsar a los trabajadores a tomar conciencia en relación con lo que el país requiere, logran sobre todo satisfacer las necesidades humanas de los trabajadores, dentro de la actual estructura.

El trabajador, actualmente, puede participar en el poder sindical y orientar la actividad en beneficio de la sociedad en su conjunto.

Al respecto, las agrupaciones sindicales incorporan a sus equipos de trabajo a personas que estén capacitadas para realizar las investigaciones necesarias para conocer las fallas del sistema actual y a su vez proponer tanto al Gobierno, como a los dirigentes sindicales y a los trabajadores, las soluciones que más convengan, sin embargo a éste tema no se le dá la importancia debida.

En relación al consumo de los trabajadores se puede decir que la orientación al consumidor y la protección al salario son funciones importantes a realizar por el

sindicato.

En resumen, el movimiento sindical de los trabajadores debe exigir trabajo y producción para todos y dar como resultado del esfuerzo del trabajador un aumento en la capacidad de compra y elevar el nivel de vida.

Es necesario ver como las nuevas técnicas de producción fomentan las diversas categorías de los trabajadores, disminuyendo en gran medida la importancia de aquéllos que no cuentan con ciertos conocimientos en un área determinada.

La clase trabajadora se encuentra ante la necesidad de una transformación política y económica a nivel Gobierno, sindicatos y trabajadores, que estén de acuerdo con la necesidad de desarrollo.

Los dirigentes sindicales necesitan fortalecer en los trabajadores el sentimiento de responsabilidad en cuanto a su fuerza de trabajo, hacerle sentir su integración a la vida del país y no como una parte separada de la sociedad y así obtener beneficios para la sociedad entera y evitar los desequilibrios en el desarrollo del país y con ésto procurar el pleno empleo, que sería lo ideal.

## I.5.- ORGANISMOS INTERNACIONALES.

La primera y verdadera Conferencia Sindical Mundial se efectuó del 6 al 10 de febrero de 1945, en Londres, en plena guerra mundial. Dieron por terminadas sus deliberaciones el 17 de febrero de 1945.

En ella se reunieron los representantes de 50 millones de trabajadores organizados en el mundo dando un paso gigantesco en camino de la Unidad Sindical Mundial.

La Federación Sindical Mundial se instituyó para dar satisfacción al sentimiento unitario del Movimiento Obrero Internacional, para ser intérprete de una voluntad de acción por luchas y objetivos comunes, en la cual se decidió el principio de la creación de una nueva Internacional Sindical.

La conferencia habría de registrar en primer lugar que los trabajadores del mundo entero se habían impuesto todos los sacrificios para vencer al fascismo y que continuarían aportando su entera contribución a la prosecución del esfuerzo de guerra aliado.

Lo que constituía la razón de ser de la Reunión de Londres era la voluntad de realizar la Unidad Sindical Mundial.

Antes de la guerra habían existido algunas organizaciones sindicales de tipo internacional, pero había surgido algo nuevo durante la guerra, se habían creado relaciones internacionales nuevas. Los sindicatos de la U.R.S.S., habían entablado relaciones fraternales con los sindicatos británicos y con otros sindicatos de los

países capitalistas que hasta entonces se habían negado a reunirse con ellos.

Así se vislumbran las perspectivas de una organización sindical, verdaderamente internacional y abierta a todos.

La Unidad Sindical Internacional era el resultado de una idea constante de la clase trabajadora; era, en fin de cuentas la voluntad primordial de aquélla reunión, porque su realización condicionaba el buen éxito de todos los otros fines.

Se daría a la clase obrera internacional una organización unitaria digna de ella, a la medida de las luchas en que estaba empeñada desde hacía 75 años para realizar esa unidad.

#### Nacimiento de las Relaciones Sindicales Internacionales

Aquélla conferencia de Londres era ciertamente, la primera conferencia sindical realmente internacional. Pero ya en 1871 se había manifestado, por primera vez, un movimiento sindical internacional organizado.

Esas primeras organizaciones fueron creadas por ramos Industriales y no por centrales nacionales, y ello, en primer lugar en Europa.

Fué en 1871 cuando se creó la primera "Federación Profesional Internacional", la de los trabajadores del tabaco.

En 1914 había unas 32 federaciones de ése género, de

las cuales las más importantes eran: minas, metalurgia y transportes, que agrupaban respectivamente a 1'374,000; 1'106,000 y 881,000 obreros sindicalizados; esas 32 - organizaciones se conformaban con reunir documentación y proceder a Intercambio de Correspondencia.

En 1902 se celebró en Stuttgart, Alemania, una conferencia sindical internacional, que reunió a los representantes de las Centrales Sindicales Nacionales de Europa y Estados Unidos.

Estas formaron en 1903, en la Conferencia de Dublín, un secretariado internacional encargado de mantener cierto contacto entre ellas, y fueron convocadas conferencias cada dos años, hasta 1913, año en que 18 centrales nacionales agrupaban a 7'600,000 trabajadores sindicalizados que estuvieron representados en Zurich, Alemania.

El Secretariado Internacional de las Centrales Sindicales Nacionales tampoco asumió otro papel que el de información y relación.

En la Conferencia de 1905 en Amsterdam, Holanda, los representantes de la Confederación General de Trabajadores Francesa, plantearon dos cuestiones: la de la lucha organizada en escala internacional, de todas las organizaciones sindicales por la defensa de la paz y la constitución de un frente internacional de apoyo a las huelgas ; siendo ambas rechazadas por unanimidad.

Todas las tentativas de la Confederación General de

Trabajadores Francesa y en cierta medida de la Federación Americana del Trabajo para dar más vitalidad a aquél secretariado, para transformarlo en una verdadera Internacional Sindical, dió por resultado que en el Congreso de Zurich, Alemania, en 1913 se creó una Federación Sindical Internacional (F.S.I.)

### ¿Cómo nació la Federación Sindical Mundial (F.S.M.)?

Nace en Londres, los días 6 y 7 de febrero de 1945, - con hombres y mujeres que proceden de 36 países; son los embajadores de 50 millones de trabajadores, de los cuales Lombardo Toledano es el líder representativo de América Latina, y se reunieron para crear una nueva organización Sindical Internacional. Teniendo por tarea: precisar el papel de la clase trabajadora en el concierto de las Naciones Unidas, en la nueva organización pacifista del mundo, un papel que correspondía al lugar decisivo que ocupó en la guerra y en el logro de la victoria, tras el sacrificio de los trabajadores.

Para que la clase trabajadora pudiera alcanzar sus objetivos comunes y asumir las responsabilidades internacionales era indispensable crear una verdadera y poderosa organización sindical mundial. La unidad Sindical Internacional cimentada durante la guerra debía organizarse y tomar cuerpo sobre bases nuevas y sin exclusión alguna.

¿Cómo funciona la Federación Sindical Mundial?



La F.S.M. funciona democráticamente, cada organización afiliada, tiene los mismos derechos en todos los terrenos. Las grandes no tienen ventaja alguna sobre las pequeñas, ni las Europeas sobre las Africanas u otras. Para poder afiliarse a la F.S.M., no se requiere ninguna condición especial, salvo la de ser realmente una organización sindical y aprobar los Estatutos.

#### La Organización Internacional del Trabajo, O.I.T.

La O.I.T., es otro organismo de carácter internacional para proteger los derechos del trabajador, la importancia que reviste la Libertad Sindical ha inducido a la O.I.T., por una parte de adoptar normas internacionales y, por otra, a establecer un mecanismo especial en esta materia.

Las normas adoptadas figuran en el convenio sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización y negociación colectiva, 1949, que hasta la fecha han sido ratificados por varios estados.

El mecanismo especial, que fué establecido en 1950-1951 en virtud de un acuerdo concluído con el consejo económico y social de las Naciones Unidas prevee la intervención de dos organismos: La Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Liberación Sindical y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.

El comité tiene por misión examinar las quejas relativas a violaciones de los derechos sindicales, siempre

que éstas sean presentadas por organizaciones de empleados o de trabajadores.

Estas quejas pueden presentarse haya o no haya ratificado los convenios sobre Libertad Sindical el País al que se refieran.

Toda queja recibida es comunicada al Gobierno interesado para que éste formule sus observaciones paralelamente se concede un plazo al querellante para que presente informaciones complementarias en apoyo de su reclamación, informes que se comunican a su vez al Gobierno. Si lo considera conveniente, el Comité tiene la facultad de comunicar al querellante la respuesta del Gobierno a fin de conocer sus comentarios, en cuyo caso se concede al Gobierno la posibilidad de contestar a ellos.

Una vez en posesión de éstos elementos de juicio, el Comité formula sus recomendaciones al Consejo de Administración.

Después de examinar las quejas que se le presentan, el comité puede recomendar al Consejo de Administración que las transmita a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

También puede hacer recomendaciones el Consejo a fin de que señale a los Gobiernos las anomalías comprobadas con el objeto de que procedan a poner remedio a la situación.

En este apartado nos hemos referido especialmente a los

organismos internacionales más importantes que tratan de salvaguardar los derechos del trabajador, basados en la Carta de los Derechos Humanos de la O.N.U.

Existen además de las organizaciones antes mencionadas, varias organizaciones a nivel América Latina como son: La Confederación Obrera Panamericana (C.O.P.A.)

"En Noviembre de 1918 tuvo lugar el Primer Congreso en Laredo, bajo la dirección de la Federación Americana - del Trabajo (F.A.T.), con la participación de la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana (C.R.O.M.) y de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal".<sup>(8)</sup>

En este Congreso estuvieron representados: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México y Estados Unidos de Norteamérica.

El objetivo de esta Confederación era: "Fomentar en los Países de América la creación de Federaciones Obreras Nacionales, y sobre todo ahí donde las Organizaciones Obreras han vivido, hasta el presente, independientes unas de otras y, con frecuencia, en abierta rivalidad; obtener que esas Federaciones se adhieran a la Confederación Obrera Panamericana".<sup>(9)</sup>

Se realizan cinco congresos, siendo el sexto y último en Habana, Cuba, en 1930; después del cuál no se vuelve a saber de él. En 1940 se intentó dar vida a la C.O.P.A., sin éxito.

Cuando se invitó a Argentina a formar parte de la C.O.P.A.

en 1926, contestó:

"Que el movimiento obrero llamado Panamericano es una de las agencias que sirven al Departamento de Estado Americano para extender su influencia, lo que no estamos dispuestos a sostener". (10)

La Federación Iberoamericana de Trabajadores.

Esta nunca pasó de ser un propósito de reunir a los trabajadores que hablaban portugués y español.

Confederación de Trabajadores de América Latina. (C. T.A.L.) Nacimiento de la C.T.A.L.

En México, fué convocado por la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) el Congreso Constituyente de la Confederación de Trabajadores de la América Latina (C.T.A.L.), en 1938, a la que acudió el movimiento sindical de América Latina, los representantes de la Federación Sindical Mundial, y de las Centrales Sindicales más importantes de Europa y Estados Unidos de Norteamérica.

Este Congreso fué presidido y dirigido por Lombardo Toledano y en él estaban representados directamente las organizaciones sindicales de Argentina, Bolivia, Chile Colombia, Paraguay, Venezuela, Nicaragua, Costa Rica, Perú, Ecuador, Uruguay, Cuba, México, además todos los países que contaban con organizaciones obreras, formaron parte del comicio.

Dentro de los Estatutos se proclaman:

"El orden social existente debe ser reemplazado por un orden de justicia con la abolición de la explotación de el hombre por el hombre". (11)

"El Congreso sostiene que los trabajadores de los países latinoamericanos deben disputar el derecho de asociación, el derecho de huelga, el derecho a elaborar contratos colectivos, el derecho de libertad de prensa, reunión y expresión". (12)

La organización se dividiría en tres regiones: América del Sur, América Central y América del Norte.

Su línea sería: "Por la emancipación de América Latina". (13)

Se eligió como Presidente a Lombardo Toledano, después de largo tiempo de funcionar la C.T.A.L. con gran influencia, a partir de 1948, empieza a declinar, ya que Lombardo Toledano, dejó la dirección de la C.T.M. en manos de sus antiguos colaboradores para dedicarse exclusivamente, a la dirección de la Central C.T.A.L., pero no tomó en cuenta que era la C.T.M., la que mantenía la importancia de ésta Confederación.

Tomando entonces mayor importancia la Organización Regional Interamericana del Trabajo (O.R.I.T.).

#### Organización Regional Interamericana del Trabajo. (O.R.I.T.)

Se constituyó en Lima, Perú, en enero de 1946, bajo la dirección de la F.A.T. y por lo tanto bajo la tutela de E.E.U.U.

Esta organización, actualmente se encuentra en funcionamiento y mantiene escuelas para dirigentes sindica-

les en Cuernavaca, Morelos.

Agrupación de Trabajadores Latinoamericanos Sindicalistas (A.T.L.A.S.).

Bajo el Ministerio del Gobierno de Juan Perón, en 1946 en Argentina, se apoderó de la Confederación General de Trabajo y trató de establecer contactos con el resto del movimiento obrero latinoamericano y europeo, para lo que constituyó una Agrupación de Trabajadores Latinoamericanos Sindicalistas (A.T.L.A.S.) afiliada a la Federación Sindical Mundial, sin éxito. Sólo en España durante el régimen franquista se realizó alguna labor.

## I.6.- ORGANISMOS NACIONALES

### Confederaciones y Sindicatos en México.

Varios autores coinciden en que la primera Confederación Mexicana fué la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.) pero debido a divergencias de ideas, ésta se fué desmembrando, y perdiendo fuerza, formándose así la C.T.M., (Confederación de Trabajadores de México) que actualmente cuenta con gran influencia dentro del control de los trabajadores y por consiguiente su acción tiene trascendencia en la política del País. Fué precisamente en el Congreso Nacional de Unificación, efectuado del 26 al 29 de febrero de 1936, donde surgió la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), cuyas metas consistieron en luchar por las reivindicaciones del trabajador en todos los aspectos para su desarrollo y beneficio, y posteriormente en 1938 surge la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.) única central reconocida de sindicatos del Gobierno Federal, la cuál cuenta con una gran influencia en las actividades de los sindicatos del Gobierno y por lo tanto en los trabajadores al servicio del Estado que en las ciudades cuentan con gran número de trabajadores.

De 1938 en adelante, el sindicalismo se ha desarrollado hasta llegar a formar el esquema actual del que se mencionan algunos de los más importantes, además de la relación que guardan con el partido Revolucionario Institucional (PRI).

TABLA

SIGLAS	ORGANIZACION	FECHA DE FUNDACION	RELACION CON EL	
			ORGANICA	PRI PERMANENTE
	Congreso del Trabajo	19-II-1966		X
CTM	Confederación de Trabajadores de México	Feb.de 1936	X	
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	30-IV-1952		X
FSTSE	Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.	Nov.de 1938	X	
COR	Confederación Obrera Revolucionaria	Nov.de 1967		X
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana.	12-V-1918		X

RELACION ORGANICA.- Se encuentran dentro de la estructura del Partido Revolucionario Institucional (Como Organismos del P.R.I.) <sup>(14)</sup>

RELACION PERMANENTE.- Se encuentran constantemente relacionados.



También se distinguen los sindicatos de empresas descentralizadas como Petroleros, Electricistas y Azucareros.

El Frente Sindical Independiente, formado principalmente por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Movimiento Revolucionario de Magisterio, el Consejo Nacional Ferrocarrilero y el Movimiento Sindical Ferrocarrillero, la Unidad Obrera Independiente y la Federación Nacional de Sindicatos Independientes de Monterrey, N. L.

En cuanto a la importancia de los sectores privados y públicos que se encuentran sindicalizados, el estimado de sindicalización en el sector público es considerable ya que corresponde aproximadamente al 9% de la población económicamente activa si tomamos en consideración que el Estado emplea un 15% de la población de las zonas urbanas.

Esto considerando, hasta antes del Decreto Presidencia del primero de septiembre de 1982, en el cuál se declara la expropiación de la Banca Privada, por medio del cual los empleados bancarios pasan a formar parte de los trabajadores al servicio del Estado, con opción de sindicalizarse, el número de empleados bancarios son alrededor de 14,000.

También se ve que la F.S.T.S.E. es, después de la C.T.M. el otro pilar del Congreso del Trabajo y del F.R.I.

De ahí la importancia de conocer la situación actual del sindicalismo en el Sector Público.

## II.- EL ESTADO MEXICANO

### II.1.- GENERALIDADES.

"Cuando un conjunto de hombres se establece sobre un determinado territorio y es regido por unas mismas leyes, que provienen de una misma autoridad, se produce el concepto denominado ESTADO"<sup>(15)</sup>

El Sector Público está enmarcado por el Estado y el desarrollo de éste, determina una intervención cada vez mayor en la vida económica del País. En todo tiempo, el Estado ha sido llamado a ejercer una función de árbitro, puesto que no puede ignorar de ninguna manera las reglas del interés general y del bien común.

Bajo este aspecto, el Estado es quién está encaminado a desplegar una acción tendiente a resolver los problemas planteados por el desarrollo económico general.

## II.2.- CONCEPTO

"El Estado es la organización de un conglomerado humano que resulta estar regido por un mismo Gobierno a través de las mismas normas. Es la forma de organización o de solidaridad de un conjunto de personas gobernado por leyes que emanan de un mismo poder".<sup>(16)</sup>

En síntesis, el Estado es la estructuración jurídico-política de un conglomerado humano.

"Se dan tres elementos básicos para que el Estado exista: 1) Pueblo, es el conjunto de hombres; 2) Territorio, es el espacio geográfico sobre el que se asienta el pueblo y dentro del cual ejerce su soberanía; 3) Gobierno, es la autoridad o poder, el representante o conjunto de representantes que lo dirigen o gobiernan a través de ciertas normas".<sup>(17)</sup>

### II.3.- ESTRUCTURA.

Basicamente el Sector Público se halla constituido de la siguiente manera: existe un Gobierno Federal, los Gobiernos de las Entidades Federativas (Estados) y, finalmente, el Municipio que es la base de nuestra organización política.

Cada una de las Entidades está constituida por tres poderes: el Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial. El Ejecutivo está representado por el Gobernador que es la máxima autoridad, habiendo además un Secretario General, un Tesorero y a veces un Oficial Mayor. Abajo de ellos hay diversas dependencias que se denominan Departamentos o Direcciones encargados de los servicios del Gobierno Estatal.

Los Municipios están integrados por los miembros del Ayuntamiento y está encargado de prestar servicios a la comunidad. Se rige por una Ley de Ingresos que es aprobada por el Congreso Local del Estado.

Basicamente el Municipio tiene funciones y obligaciones en cuatro rubros, que son:

a) Funciones del Gobierno, b) Atribuciones en materia hacendaria, c) Aquellas que se refieren a las obras públicas municipales y d) Las que por exclusión no se refieren a las tres anteriores.

En materia de Gobierno, las más representativas son:

1) Expedir un Reglamento Interior; 2) Castigar las in-

fracciones de las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones administrativas; 3) Promover, expedir y aplicar los Reglamentos para los Servicios Públicos, Espectáculos Públicos y para el establecimiento de Fábricas, Comercios y para el ejercicio de actividades lícitas; 4) Crear o modificar su estructura administrativa; 5) Dividir el Territorio Municipal en delegaciones y subdelegaciones; 6) Reglamentar el uso de servicios destinados a la población; 7) Acrecentar los bienes patrimoniales; 8) Establecer y administrar el Registro Civil; 9) Mantener los servicios de seguridad pública y tránsito; 10) Celebrar convenios con otros Municipios.

En materia hacendaria: 1) Formular, promover la autorización y aplicar sus presupuestos de ingresos y egresos; 2) Contraer obligaciones pagaderas durante su ejercicio; 3) Contraer empréstitos previa autorización del Congreso Estatal; 4) Recaudar y administrar sus negocios.

En cuanto a obras publicas: 1) Conservar en buen estado los edificios patrimoniales; 2) Planear y convenir el desarrollo urbano; 3) Planear y promover el ordenamiento de los asentamientos humanos; 4) Conservar en buen estado la vía pública.

En otros casos, con poca frecuencia, se atribuyen al municipio funciones inclusive de promoción de actividades productivas, tales como la ganadería, agricultura, industria o bien en auxilio de las autoridades estatales

y federales en el desempeño de sus funciones.

La organización del Gobierno Federal, se encuentra estructurado a partir de la Constitución, de la siguiente manera:

I) PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA UNION

- Cámara de Diputados
- Cámara de Senadores

II) PODER EJECUTIVO

PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

- Consejo de Ministros
- Consejo de Salubridad General

SECRETARIAS, DEPARTAMENTOS

- Gobernación
- Relaciones Exteriores
- Defensa Nacional
- Marina
- Programación y Presupuesto
- Hacienda y Crédito Público
- Patrimonio y Fomento Industrial
- Comercio
- Agricultura y Recursos Hidráulicos
- Comunicaciones y Transportes
- Asentamientos Humanos y Obras Públicas
- Educación Pública
- Salubridad y Asistencia
- Trabajo y Previsión Social
- Reforma Agraria

- Turismo
- Pesca
- Procuraduría General de la República
- Departamento del Distrito Federal

#### SECTOR PARAESTATAL

- Organismos Descentralizados
- Empresas de Participación Estatal:
  - 1) Mayoritarias
  - 2) Minoritarias
- Fideicomisos

#### III) PODER JUDICIAL

#### SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

- Tribunales Colegiados de Circuito
- Tribunales Unitarios de Circuito
- Juzgados de Distrito

A continuación se presenta un organigrama para poder apreciar mejor la estructura del Gobierno:

ESTRUCTURA SECTORIAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA  
CONSTITUCION

PODER LEGISLATIVO      PODER EJECUTIVO      PODER JUDICIAL

PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

IMSS

ISSSTE

INFONAVIT

SISTEMA NACIONAL PARA EL  
DESARROLLO INTEGRAL DE  
FAMILIA.

CONACYT

SECTOR AGROPECUARIO  
Y FORESTAL

SECTOR POLITICA  
ECONOMICA

SECTOR COMUNICACIONES  
Y TRANSPORTES

SARH

SPP

SCyT

SRA

SHCP

SECTOR ASENTAMIEN  
TOS HUMANOS

SECTOR PESCA

SAHOP

SP

SECTOR EDUCACION

SECTOR INDUSTRIAL

SEP

SEPAFIN

SECTOR POLITICA  
LABORAL

SECTOR COMERCIO

STPS

SECCM

SECTOR TURISMO

SECTOR SALUD Y  
SEGURIDAD SOCIAL

SECTUR

SSA

SECTOR ADMON. Y DEFENSA

SG

SRE

SDN

(Datos al 31 de Dic. de 1981)

SM

PROCURADURIA GRAL. DE LA REP.



## II.4.- FUNCIONES DEL ESTADO

Las actividades que puede llevar a cabo el Gobierno, estan en razón directa al grado de desarrollo de cada país. Si está menos desarrollado se requiere una administración enfocada a su desenvolvimiento.

Depende de los sistemas y técnicas empleadas el éxito o fracaso de la actividad del Estado. Con tal motivo el economista W. Arthur Lewis menciona como funciones principales las siguientes: <sup>(18)</sup>

\* Mantenimiento de los Servicios Públicos. Consiste en supervisar el orden y la ley, educación, vías de comunicación, transportes, obras públicas, salubridad y demás servicios que deben proporcionarse a la Sociedad.

\* Influencia en las actitudes. El Estado contribuye a fomentar actitudes en la opinión pública ejerciendo la función de dirigente cuyo efecto se traduce en una actitud positiva o negativa de los ciudadanos.

\* Modelación de las Instituciones Económicas. El Estado toma decisiones sobre política económica que afectan el desempeño de las unidades económicas.

\* Influencia en el uso de los Recursos. En virtud de que los mecanismos de precios se basan en el uso de los recursos, debe ejercerse una política tendiente a racionalizar dichos recursos para no afectar a la Sociedad.

\* Influencia en la Distribución del Ingreso. Esta

es una situación muy difícil, pues trata de mantener un equilibrio con los incentivos y con el ahorro.

\*Control de la cantidad de dinero. El Gobierno actúa como regulador de la cantidad de dinero en circulación; si el Gobierno no regulara éste, existiría un gran incremento en los precios.

\*Control de las fluctuaciones económicas. El Estado pretende compensar las fluctuaciones de carácter económico para presentar mayor estabilidad al sistema.

\*Aseguramiento de la Ocupación Plena. La causa principal de la desocupación es la carencia de recursos necesarios para crear fuentes de trabajo; por tal motivo el Estado es un promotor del empleo.

\*Influencia en el Nivel de Inversión. Consiste en acelerar la tasa de desarrollo elevando los niveles de inversión, persigue un aumento en el consumo para incrementar la Renta Nacional.

Todas estas funciones las lleva a cabo el Gobierno a través de sus órganos, oficinas, etc.

\*La Función del Estado Mexicano y la Relación Laboral con sus Trabajadores.

La función del Estado Mexicano queda establecida y de limitada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro de su art. primero se establece que cualquier persona en México gozará de las Garantías Constitucionales.

Al formularse la Constitución fué el Estado quien o-

torgó las Garantías Individuales, estableciendo además Garantías especiales para las clases sociales más débiles ( Campesinos y Obreros ) y se reservó ciertos derechos con los cambios y límites que convengan al interés general.

En el art. 27 se establece que la Nación tiene la propiedad originaria sobre las tierras y aguas del Territorio Mexicano.

Por ésta razón se convierte en el formador de la propiedad privada, al ceder los derechos, que originalmente le pertencen, a los particulares.

Puede reservarse el derecho sobre algunos bienes naturales o poderlos concesionar para que sean explotados.

Con respecto a lo anterior el Estado debe vigilar la distribución equitativa de la riqueza pública y de la conservación de los recursos naturales.

Con ésto se concluye que el Estado tiene gran capacidad para regular la Economía, en el momento que lo desee y con ello puede garantizar los derechos concedidos a los obreros y a los campesinos, ya que puede actuar en contra de las acciones que considere anti-sociales como menciona el art. 28 de la Constitución como son: (19)

"...acaparamiento de artículos de primera necesidad para aumentar su precio; actos que eviten la libre competencia en producción, industria, comercio o servicios, con el fin de que el Público pague precios

mayores; y, en general, lo que sea ventaja de pocas personas y en perjuicio del Público o una clase en particular".

En el art. 131 otorgan facultades al Estado para que intervenga e incluso prohíba la circulación de productos que afecten al consumidor o el proceso industrial del País.

Para el Estado la Reforma Agraria va más allá del simple reparto de tierras (Sistemas de riego, Organismos de Crédito, Seguros, Asistencia Técnica y condiciones favorables para la comercialización).

El Estado puede intervenir en las relaciones laborales, debe atender la Salubridad General y la Educación Nacional. Algunos tratadistas lo llaman Estado de Servicio o de Bienestar.

Se deposita toda la responsabilidad del Poder Ejecutivo en el Presidente de la República, el cuál tiene amplios poderes de ejecución y reglamentación.

Con lo anterior se puede decir que el Estado Mexicano es responsable del desarrollo económico-social; a través del ejercicio de ésta facultad, se han tomado diferentes medidas en materia agraria, laboral, de política fiscal, monetaria y crediticia, además de estimular las inversiones y el comercio; de acuerdo todo lo anterior, a la situación Nacional e Internacional. Debido a que es el Estado quién regula la actividad económica que se desarrolla en el País, en cuanto a que dicta Leyes que procuren el desarrollo económico

caso es el Estado como patrón, quien puede crear medidas correctivas para resolver los problemas a que se enfrentan los trabajadores.

## II.5.- RECURSOS HUMANOS

Los Recursos Humanos, son sin lugar a duda, los elementos mas valiosos con que cuenta todo organismo social y, es un factor a desarrollar, cuyo aprovechamiento de su potencialidad depende en gran parte de las políticas de Personal que los directivos establezcan.

Concepto.

Los Recursos Humanos constituyen el elemento dinámico de la Administración ya que con sus aportaciones de conocimientos, actitudes y habilidades hacen posible el logro de los objetivos de un organismo social.

El desarrollo de un organismo social se debe en gran parte a la actitud de sus componentes que le permiten alcanzar metas más amplias y eficaces.

Wilburg Jiménez en Administración Pública para el Desarrollo Integral dice que: <sup>(20)</sup>

"El hombre condiciona al desarrollo, lo promueve o lo restringe según sus propias apreciaciones..."

"...todo proceso de crecimiento, ha de iniciarse de adentro hacia afuera; del individuo hacia el grupo informal y de éste al formal o institucional; luego a la comunidad y al País entero".

Se ha tildado al elemento humano del Sector Público como un ente apático, irresponsable y que gusta de incrementar los trámites, denominándosele despectivamente como "burócrata".

No obstante a partir del movimiento de Reforma Administrativa, el Gobierno ha procurado ir cambiando ésta imágen negativa.

Algo se ha logrado a éste respecto aunque desde luego falta mucho camino por recorrer. Pero un síntoma de que vamos hacia adelante lo constituyen algunos cambios en la actividad del Sector Público, sobre todo se ha logrado una cierta concientización a base de grandes esfuerzos de capacitación.

Se ha encontrado que el porcentaje más elevado respecto a Recursos Humanos a nivel profesionista se localiza en aquéllas Direcciones que tienen como función establecer normas y políticas; no así en aquéllas Direcciones de carácter operativo.

Situación que prevalece dadas las características del personal administrativo con muchos años de antigüedad que ofrece una marcada resistencia al cambio.

Consecuentemente los Recursos Humanos en el Sector Público guardan una situación muy heterogénea, lo cual dificulta el desarrollo acelerado y estable, que demanda la situación actual.

### III.- SINDICALISMO EN EL GOBIERNO FEDERAL

#### III.1.- GENERALIDADES

Las relaciones obrero-patronales han sido el objeto de adelantada reglamentación pues como ya lo hemos visto, desde 1917, los Constituyentes de Querétaro tuvieron la amplia y anticipada concepción de la importancia de este fenómeno y en el artículo 123 de la Carta Magna - plantearon, no sólo las bases, sino hasta algunos detalles, de lo que habría de ser la Legislación que regula las relaciones entre los trabajadores y los patronos.

Por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre empleado público y los órganos del Estado no podrían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas de Derecho Administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servidor público y al Gobierno, muy diferentes a los del obrero con el empresario. Desde luego es innegable que en este último caso el patrón persigue un fin lucrativo en la actividad económica que desarrolla, en tanto que el Gobierno tiene a su cargo los servicios públicos y para ello se organiza toda la maquinaria Administrativa en el que tiene papel principal el empleado público. Sin embargo estos servidores realizan un trabajo, sujetos a un horario y a diversas medidas disciplinarias semejantes a la de los demás trabajadores en sus relaciones con los patronos.



Pero su característica principal es el que deben consi  
derarse a sí mismos como servidores públicos, engranes  
de una maquinaria no lucrativa, sino de servicio a los  
ciudadanos.

### III.2.- DESARROLLO HISTORICO.

Epoca Precortesiana: En las organizaciones establecidas por los Olmecas, Toltecas y Mayas, existía ya el trabajador al servicio del Estado, contribuyendo en obras o prestando servicios. Posteriormente en la Epoca Colonial, también existió el trabajador al Servicio del Gobierno.

Fué hasta 1824, cuando en la Constitución del 4 de Octubre del mismo año, se estableció en el art. 50<sup>(21)</sup>

"que son facultades del Congreso General, crear y suprimir empleos públicos, aumentar o disminuir sus dotaciones, así como establecer los retiros y pensiones".

En el año de 1846, existió una ordenanza de la Renta del Tabaco, que en el art. 302<sup>(22)</sup> expresa que: "para la revisión de plazas vacantes se observará la escala; pero se dará preferencia a las aptitudes y méritos, quedando el empleado que deberá ascender para representar al Gobierno, acreditándolo por medio de un exámen".

El 21 de mayo de 1852, fué expedida una Ley por el Presidente Arista, quién dispuso que todos los empleados públicos fueran movibles a voluntad del Gobierno, y no tener derecho a cesantía.

El 25 de mayo de 1853, se expidió la Ley de Lares que incluye lo relativo a la distribución y remoción de los empleados públicos.

Durante la Reforma del Presidente Benito Juárez, se analizaron los servicios a la ciudadanía así como el número de trabajadores al servicio del Pueblo, ya - que consideraba que los empleados públicos son, los realizadores de las tareas del Estado.

En 1875, se constituyó la primera Asociación Mutualista de empleados públicos, que tienen la idea de crear una organización poderosa, sin embargo, no prosperó. Posteriormente en 1906, la Asociación Mutualista y la Unión Mutualista de Telégrafos Federales se declararon en contra de la dictadura Porfirista.

A partir de 1917 se han desarrollado las bases jurídicas, en la Constitución de ese año.

En 1918, surgieron varias asociaciones, clubes, uniones, círculos sociales, alianzas, ayudas mutuas, hermandades y algunos embriones de sindicatos, que se convierten en servidores y defensores del trabajador público, en los problemas de ceses masivos, del atraso de los salarios, de lo raquíptico de estos y de la necesidad de obtener pensiones y jubilaciones.

En 1922, estalla la Primera Huelga del Sector Público por falta del pago de salarios, dirigida por Vicente Lombardo Toledano. Surgieron mayores deseos de lucha por las injusticias, fundamentalmente contra la reducción de salarios y el pago impuntual de éstos. En este año se forman los primeros Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado: el de Maestros en el Puer

to de Veracruz, el de Trabajadores del Servicio de Limpia de la Ciudad de México y el de la Unión de Empleados de Aguas Públicas, provocando a través de amenazas y ceses masivos que las familias vivieran en constante intranquilidad.

El 12 de agosto de 1925, por el Gobierno, se establece la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, primer intento de proteger específicamente a los Servidores del Estado, ésta Dependencia constituye el antecedente directo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En el año de 1931, se aprobó la Ley Federal del Trabajo, se instituyó en su art. 2o que, las relaciones entre el Estado y sus servidores públicos, se regirán por las Leyes del Servicio Civil.

En el año de 1932, se dá un acuerdo sobre Organización y Fundamentos del Servicio Civil, como antecedente del Estatuto Jurídico.

En 1934, se establece el pago de indemnización y horas extras a los servidores del estado, el 27 de septiembre de ese mismo año se fundó, la Unión General de Trabajadores de Materiales de Guerra.

Posteriormente se organiza el Sindicato de Trabajadores de Limpia y Transporte del Departamento Central, estas organizaciones y las anteriores se reunían clandestinamente en los locales de la C.N.C. que dirigía Graciano Sánchez.

En 1935, las organizaciones sindicales, lograron constituir la alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado.

Al efectuarse el primer Congreso de la Alianza, ésta se reestructura y toma el nombre de Federación Nacional de Trabajadores del Estado.

En 1936, se aprueban los Estatutos de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado. Las primeras organizaciones fundadoras de la Federación son: Alianza de Organización de Trabajadores al Servicio del Estado. Alianza de Telegrafistas Mexicanos, Frente Unico de Trabajadores de Caminos, Sociedad de Empleados Postales, Sindicato Unico de Trabajadores Federales de la S.O.P., Sindicato Unico de Empleados del Gobierno, Izquierda de Empleados Federales, Unión de Trabajadores de la Secretaría de Relaciones Exteriores, Unión de Empleados y Trabajadores de la Secretaría de Hacienda, Sindicato Unico de Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, Organización de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación y Frente Unico de Trabajadores Oficinistas del Departamento Central.

Se adopta el lema, "Por una sociedad sin clases". En ese mismo año el Congreso Constituyente de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, luchaba por incorporar la burocracia a la Ley Federal del Trabajo. En este mismo año se fundó el Sindicato de Hacienda y Crédito Público, Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados y el Sindicato de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Siguieron formándose

más sindicatos como el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el de la Procuraduría General de la República, el Sindicato del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales, el de Anales de Jurisprudencia, el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de la Reforma Agraria, y el de Gobierno del Distrito Federal.

El 5 de diciembre de 1938, se promulgó la Ley Tutelar y Protectora de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión.

En este año se realizó el primer mitin de la historia de los trabajadores del estado, con la finalidad de elevar a la categoría de Ley el Estatuto Jurídico.

El 29 de octubre de 1938, queda constituida la Federación de Sindicatos de trabajadores al servicio del estado; con un lema significativo "Por un Estado al Servicio del Pueblo".

En éste año nace el Sindicato de Recursos Hidráulicos y el Sindicato de Industria y Comercio, también el Sindicato de la Contaduría de Hacienda, el Sind. de Comunicaciones y Obras Públicas, el de Agricultura y Ganadería, el del Poder Judicial Federal, el del Poder Judicial del Distrito Federal, el del Tribunal Fiscal.

El Congreso celebrado en 1938 aprueba por unanimidad que la F.S.T.S.E., ingrese al Partido de la Revolución Mexicana (PRM).

En 1939, nace el Sindicato Unico de Trabajadores de la

Lotería Nacional, y el Sindicato Unico de Trabajadores de Gobernación. En ése mismo año figura un representante de la Federación en el Consejo del Partido de la Revolución Mexicana, además un miembro de la Federación figura oficialmente como candidato a diputado por el P.R.M., en ése año se constituyó el Tribunal de Arbitraje, y el 4 de agosto se funda su sindicato.

El 25 de noviembre de 1940, se registra la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado en el Tribunal de Conciliación.

El 10 de enero de 1949, se funda el Sind. de Marina. Los Estatutos del 4 de abril de 1941, sustituyen a los de 1938, con reformas notables, entre ellas la reestructuración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

El 28 de febrero de 1942, se integra la Confederación Nacional de Organizaciones Populares, (CNOP), uno de los tres sectores del Partido de la Revolución Mexicana, la F.S.T.S.E., es otro pilar fundamental. En el año de 1943, la F.S.T.S.E. se establece en contra de cualquier atentado del Estatuto Jurídico. El 25 de dic. de ese mismo año se funda el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

El 13 de septiembre de 1948, se funda el Sindicato de Patrimonio Nacional, y el 11 de noviembre de 1949, se lleva a cabo el Congreso Nacional Ordinario de la F.S.T.S.E. en donde se establece que ningún m...

de un sindicato federado podrá ser perseguido o sancionado por razón de oposición política o creencia religiosa.

A partir de 1950 separaremos por una parte la creación de sindicatos y por otra los logros sindicales, de los cuales hablaremos posteriormente.

Creación de los sindicatos:

El 10. de septiembre de 1950, se funda el Sindicato de la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas.

En el año de 1959, se forma el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas.

El 16 de marzo de 1960, se funda el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Turismo.

El 13 de febrero de 1962, se funda el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional para el Desarrollo de la Comunidad Rural y de la Vivienda Popular (INDECO, actualmente liquidado).

El 16 de mayo de 1963, se constituye el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional Indigenista y el 29 de diciembre nace el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Protección a la Infancia.

En 1964, se constituyó el Sindicato Unico de Trabajadores de la Comisión Nacional de Valores.

El 24 de noviembre de 1965, nace el Sindicato de Trabajadores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares.

El 26 de agosto de 1965, se funda el de Trabajadores de Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos.



El 11 de febrero de 1966, nace el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Distribuidora de Subsistencias Populares.

El 6 de abril de 1967, nace el Sindicato de Trabajadores del Instituto del Petróleo.

El 13 de diciembre de 1967 se funda el Sindicato del Patronato del Maguey.

El 30 de mayo de 1969 se funda el Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Senadores.

El 25 de julio de 1970, se funda el Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo.

En 1971 nace el Sindicato de Trabajadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

El 29 de julio de 1972 se funda el Sindicato de Trabajadores de lo Contencioso Administrativo.

En 1972, se funda el Sindicato del Comité Administrativo del Programa Federal de la Construcción de Escuelas.

El 27 de diciembre de 1972, se funda el Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano del Café.

El 27 de Julio de 1976, se funda el Sindicato de Trabajadores al Servicio de Transportes Terrestres en Aeroportos.

En 1976, nace el Sindicato Nacional del Instituto de Energía Nuclear.

El 29 de julio de 1976 se funda el Sindicato de la Comisión Nacional de las Zonas Áridas.

El 29 de diciembre de 1976 nace el Sindicato Forestal Vicente Guerrero.

En el año de 1976 también se funda el Sindicato de Productos Forestales de la Tarahumara.

El 2 de febrero de 1977 se funda la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra.

El 10 de Junio de 1977 se funda el Sindicato del Consejo Nacional de Cultura y Recreación para los Trabajadores.

El 13 de julio del mismo año se funda el Sindicato de Pesca.

En Junio de 1977 se funda el Sindicato de la Productora Nacional de Semillas y el de Programación y Presupuesto.

En 1978 se funda el Sindicato de Fruticultura y el 2 de Octubre del mismo año el de Pronósticos Deportivos para la Asistencia Pública.

En 1979 se funda el Sindicato de la Productora Nacional de Radio y T.V.

En 1980 nace el Sindicato de la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos y el 14 de Noviembre del mismo año nace el Sindicato del Consejo Nacional de Recursos para la Atención de la Juventud.

En 1981 se funda el Sindicato del Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial y el Sindicato del Consejo Nacional de Fomento Educativo.

El 10 de febrero de 1982 nace el Sindicato de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del Instituto Politécnico Nacional y el Sindicato de los Laboratorios Nacionales de Fomento Industrial.

### III.3.- ANTECEDENTES LEGALES.

Inicialmente existía el Reglamento Administrativo. La labor del Presidente Lázaro Cárdenas consistió en perfeccionarlo y ampliarlo, pero no pudo lograrlo ante las divisiones existentes. No obstante los debates surgidos, el Presidente Cárdenas expidió el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el 5 de diciembre de 1938, en el que quedaron consagrados los derechos de los trabajadores, poniendo término así a una serie de zozobras e injusticias.

El Estatuto Jurídico divide a los Trabajadores en dos grandes grupos: de Base y de Confianza.

"La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, se creó de acuerdo a lo establecido en los artículos 55 y 60 del Estatuto Jurídico..."<sup>(23)</sup>

La Secretaría de Gobernación convocó a los sindicatos para constituir la Central Unica de Trabajadores al Servicio del Estado, celebrándose el Congreso Constituyente en la Cd. de México del 29 de octubre al 2 de noviembre de 1938. El Congreso se integró con 135 Delegados fundadores de la F.S.T.S.E.

Desde 1941, se estableció que el único organismo autorizado para resolver las controversias entre los Trabajadores y el Estado, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

A partir de entonces se celebraron varios Congresos.

el 11 de noviembre de 1949 se habla ya de la necesidad de luchar por la constitucionalidad del Estatuto Jurídico.

En el año de 1960 se elevan a rango de Garantías Constitucionales los derechos laborales de los Trabajadores del Estado, con base en su inclusión en el art. 123, "Apartado E", de la Constitución Política, se establecieron así las bases que rigen entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.

En 1963 se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del art. 123 Constitucional.

La F.S.T.S.E. tiene:

"...actualmente su base jurídica en el Apartado "B" del art. 123 Constitucional y en los artículos 78 y 84 de su Ley Reglamentaria". (24)

En la Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado se encuentra el concepto de trabajador<sup>(25)</sup>:

"Art. 2o.- Para efectos de ésta Ley se entiende:

Por trabajador a toda persona que preste sus servicios a las entidades y organismos mencionados, mediante designación legal, en virtud de nombramiento siempre que sus cargos estén consignados en los presupuestos respectivos o por estar incluido en la lista de raya de los trabajadores temporales, conforme a los tabulares vigentes."

#### III.4.- ORGANIZACION.

La estructura de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, descansa sobre la base de los sindicatos federados, constituidos de conformidad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del art. 123 Constitucional, registrando actualmente los organismos sindicales:

- AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de )
- AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- ANALES DE JURISPRUDENCIA  
(Sindicato de Trabajadores de)
- ASENTAMIENTOS HUMANOS Y OBRAS PUBLICAS  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- CAMARA DE DIPUTADOS  
(Sindicato de Trabajadores de la )
- CAMARA DE SENADORES  
(Sindicato de Trabajadores de )
- CAMINOS Y PUENTES FEDERALES DE INGRESOS Y SERVICIOS CONEXOS  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de)
- CENTRO NACIONAL DE ENSEÑANZA TECNICA INDUSTRIAL  
(Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del )

- CENTRO DE INVESTIGACION EN QUIMICA APLICADA  
(Sindicato de Trabajadores Administrativos del)
- COLEGIO DE BACHILLERES  
(Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del)
- COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL Y TECNICA  
(Sindicato Unico de Trabajadores del )
- COMERCIO  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- COMISION FORESTAL DEL ESTADO DE MICHOACAN  
(Sindicato de Empleados y Trabajadores de las Oficinas de la )
- COMISION NACIONAL DE FRUTICULTURA  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la )
- COMISION NACIONAL DE LIBROS DE TEXTO GRATUITOS  
(Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados de la )
- COMISION DE TARIFAS DE ELECTRICIDAD Y GAS  
(Sindicato de Trabajadores de la )
- COMISION DE OPERACION Y FOMENTO DE ACTIVIDADES ACADEMICAS DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL  
(Sindicato Unico de Trabajadores de la )
- COMISION NACIONAL DE VALORES  
(Sindicato Unico de Trabajadores de la )
- COMISION NACIONAL DE LAS ZONAS ARIDAS  
(Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la)
- COMISION PARA LA REGULARIZACION DE LA TENENCIA DE LA TIERRA

- (Sindicato de Trabajadores de la )
- COMITE ADMINISTRADOR DEL PROGRAMA FEDERAL DE CONSTRUCCION DE ESCUELAS  
(Sindicato de Trabajadores del )
  - COMPAÑIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES  
(Sindicato de Trabajadores de la )
  - COMUNICACIONES Y TRANSPORTES  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
  - CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA  
(Sindicato de Trabajadores del )
  - CONSEJO NACIONAL DE CULTURA Y RECREACION DE LOS TRABAJADORES.  
(Sindicato de Trabajadores del )
  - CONSEJO NACIONAL DE FOMENTO EDUCATIVO  
(Sindicato Nacional de Trabajadores del )
  - CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS PARA LA ATENCION DE LA - JUVENTUD  
(Sindicato Nacional de Trabajadores del )
  - CONTADURIA MAYOR DE HACIENDA  
(Sindicato de Trabajadores de la )
  - DEPARTAMENTO DE LA INDUSTRIA MILITAR  
(Sindicato de Trabajadores del )
  - DISTRIBUIDORA CONASUPO S.A. DE C.V.  
(Sindicato de Trabajadores de la )
  - DISTRITO FEDERAL  
(Sindicato Unico de Trabajadores del )
  - EDUCACION  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de )

- FORESTAL VICENTE GUERRERO  
(Sindicato Unico de Trabajadores del Organismo )
- GOBERNACION  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- HACIENDA Y CREDITO PUBLICO  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- IMPULSORA DEL PEQUEÑO COMERCIO S.A. DE C.V.  
(Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de la)
- I.S.S.S.T.E.  
(Sindicato Nacional de Trabajadores del )
- INSTITUTO MEXICANO DEL CAFE  
(Sindicato Nacional de Trabajadores del )
- INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO  
(Sindicato Nacional de Trabajadores del )
- INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMIDOR  
(Sindicato Unico de Trabajadores del )
- INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA  
(Sindicato Nacional de Trabajadores del )
- LABORATORIOS NACIONALES DE FOMENTO INDUSTRIAL  
(Sindicato de Trabajadores de los )
- LOTERIA NACIONAL  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la )
- MARINA  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- PATRIMONIO Y FOMENTO INDUSTRIAL



(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)

- PATRIMONIO INDIGENA DEL VALLE DEL MEZQUITAL

(Sindicato Unico de Trabajadores del )

- PATRONATO DE OBRAS E INSTALACIONES DEL I.P.N.

(Sindicato de Trabajadores del )

- PESCA

(Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de)

- PODER JUDICIAL DEL DISTRITO

(Sindicato de Trabajadores del )

- PODER JUDICIAL FEDERAL

(Sindicato Nacional de Trabajadores del )

- PROCURADURIA FEDERAL DEL CONSUMIDOR

(Sindicato de Trabajadores de la )

- PRODUCTOS FORESTALES MEXICANOS

(Sindicato Unico de Trabajadores de )

- PRODUCTOS FORESTALES DE LA TARAHUMARA

(Sindicato de Trabajadores al Servicio de )

- PRODUCTORA NACIONAL DE SEMILLAS

(Sindicato Nacional de Trabajadores de la )

- PRODUCTORA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION

(Sindicato Nacional de Trabajadores de la )

- PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de )

- PRONOSTICOS DEPORTIVOS PARA LA ASISTENCIA PUELICA

(Sindicato Nacional de Trabajadores de los)

- PROMOTORA DEL MAGUEY Y DEL NOPAL  
(Sindicato Unico de Trabajadores de la )
- REFORMA AGRARIA  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- RELACIONES EXTERIORES  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- SALUBRIDAD Y ASISTENCIA  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- SISTEMA NACIONAL DE EL DESARROLLO DE LA FAMILIA  
(Sindicato Nacional de Trabajadores del )
- SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO  
(Sindicato de Trabajadores del )
- TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de)
- TRANSPORTACION TERRESTRE EN AEROPUERTOS  
(Sindicato de Trabajadores de la )
- TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL D.F.  
(Sindicato de Trabajadores del )
- TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
(Sindicato de Trabajadores del )
- TURISMO  
(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de )

Al final del trabajo se anexa el Directorio de los Sindicatos afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de Estado. (Ver anexo I )

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado establece organismos denominados Comités Coordinadores de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y se dividen en Estatales y Regionales.

El Comité Coordinador Estatal es la organización que se constituye en cada Estado. En consecuencia las secciones, subsecciones, o delegaciones de los Sindicatos Nacionales de Trabajadores al Servicio del Estado, serán parte integrante de cada Comité Organizador Estatal en su respectivo Estado.

Los Comités Coordinadores Estatales, tienen la representación de la Federación de Sindicatos en cada Entidad, para coordinar la acción de los Trabajadores en sus respectivas jurisdicciones, debiendo ajustarse a lo que establecen los Estatutos de la propia Federación y el Reglamento.

Los Comités Coordinadores Estatales dependerán directamente del Comité Ejecutivo Nacional, quedando sujetos al plan de acción que determinen sus Estatutos y a los acuerdos de los Congresos y Consejos Federales y del Comité Ejecutivo Nacional.

En cada Municipio, se constituyen Comités Coordinadores Regionales; Organismos que dependerán del Comité

Estatad Correspondeñte y que tendrán como sede el lugar que mejor garantice la atención de los problemas de los Trabajadores.

La representación del Comité Coordinador Estatal, radica en su Comité Ejecutivo que estará integrado en la siguiente forma:

- \* Secretario General
- \* Secretario del Trabajo, Conflictos y Escalafón
- \* Secretario de Organización y Propaganda
- \* Secretario de Previsión Social y Pensiones
- \* Secretario de Finanzas
- \* Secretario de Fomento de la Habitación
- \* Secretario de Acción Social
- \* Secretario de Relaciones Obreras y Campesinas
- \* Secretaria de Acción Femenil
- \* Secretario de Acción Juvenil
- \* Secretario de Educación y Problemas Técnicos
- \* Secretario de Acción Política
- \* Secretario de Actas, Acuerdos y Estadísticas

Por cada Secretario Proprietario se elige un Suplente y el Comité Coordinador Estatal dura en cargo tres años y es electo en una Convención Estatal mediante convocatoria. Esta Convención está precedida por un representante de la F.S.T.S.E.; los Comités Regionales dependen directamente del Comité Estatal y tienen una organización semejante.

### III.5.- RELACIONES LABORALES

Los principios de Taylor en Norteamérica, al igual que los de Fayol en Europa, despertaron gran interés que - fué acrecentandose con motivo de la Primera Guerra Mundial, con el objeto de lograr la producción bélica, pero éste interés se acentuó aún más al término de la Guerra. En los Estados Unidos de Norteamérica se veía la necesidad de transformar la producción industrial, estando conscientes además de que la utilización de las nuevas técnicas e inventos utilizados para la producción no eran suficientes para lograr la productividad propuesta, trataron de coordinar los esfuerzos de los seres humanos que laboraban en las empresas con el objeto de lograr que el rendimiento humano aventajara con la ayuda de la máquina y de ninguna manera con la sustitución de la máquina por el hombre.

En México se puede decir que hasta hace apenas unos - treinta o cuarenta años se advierte éste fenómeno que muchos países del mundo ya habían advertido desde fines del siglo pasado o principios del actual, pero in dudablemente ésto es motivado por el mismo desarrollo interno, pues nos encontramos con que a principios del siglo, apenas se iniciaba un desarrollo industrial. Existían empresas antiguas organizadas de acuerdo con los moldes viejos en los cuales resultaba irónico y ex traño hablar de Relaciones Laborales o Industriales.

¿Por qué se llaman Relaciones Laborales ?

Al respecto Agustín Reyes Ponce dice: (26)

"El título de ésta función es un tanto imprecisa porque toda clase de relaciones entre empresa y trabajadores pertenecen a su "labor", término que equipara con su "trabajo", la mayoría de los autores suelen comprender bajo ésta denominación todas aquellas actividades que se realizan para el ajuste permanente de las relaciones jurídicas de trabajo".

Se les dá el nombre de Relaciones Industriales o Laborales, porque fué originalmente dentro de la empresa industrial donde se les conoció.

No se le puede dar el nombre de Relaciones Humanas porque éstas no son originadas por la empresa, ya que se dán en cualquier comunidad organizada, y las Relaciones Laborales son originadas por razón del trabajo específico desarrollado por el ser humano en un organismo social.

#### Aspectos Fundamentales de las Relaciones Laborales (27)

- "Contratación Colectiva e Individual
- Tramitación de quejas
- Ajuste permanente de las Contrataciones Individuales
- Reglamento Interior de Trabajo"

- Contratación Colectiva e Individual.

Antes de hablar de éste tema es importante señalar que en el Sector Privado las relaciones de los trabajadores con los patronos se regulan a través de Contratos Colectivos o Individuales de Trabajo; en cambio, en el Sec-

tor Público se encuentran reguladas por lo que se llaman Condiciones Generales de Trabajo. Sin embargo, se considera importante tratar éste punto ya que las partes que integran las Condiciones Generales de Trabajo son las mismas en las que se refieren los Contratos, tienen ciertas modalidades en cada sector, pero en esencia no difieren una de otra.

Esta parte de las Relaciones Laborales se enfoca al área encargada de la función, ya que es quien debe dar los aspectos formales de las Relaciones Humanas, en lo económico, técnico y administrativo.

Con respecto a la Contratación Colectiva, podemos decir que se refiere principalmente a la acción de los trabajadores que defienden sus intereses comunes en sus tratos con el patrón.

El carácter exacto de la Relación obrero-patronal no se revela por el término de contratación sino por el término colectivo.

Se acepta comunmente que las relaciones entre el patrón y los trabajadores son colectivas si éstos últimos están representados como un grupo independiente, aunque el patrón sea un individuo. En otras palabras, la contratación es colectiva si los trabajadores están representados colectivamente.

La Contratación implica proposiciones y contraproposiciones; exigencias mayores de las que se espera obtener y quizá la aceptación de menos de lo que se espera; despliegue de pruebas y de lógica, apelaciones a los sentimientos, y transacciones, cuando no hay más remedio que aceptarlos.

El concepto de Contrato Colectivo se encuentra en la Ley Federal del Trabajo: (28)

"Art. 386. 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 unas empresas o establecimientos".

"Art. 391. El contrato Colectivo contendrá:

- I. Los nombres y los domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas o 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 salarios; y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes

Son dos las partes que intervienen:

- a) Los representantes del interés de los trabajadores, es decir el Comité Ejecutivo de los Sindicatos, y
- b) Los representantes de los intereses del patrón, empresa o establecimiento.

El Contrato consta básicamente de dos partes:

- a) Cláusulas Económicas y
- b) Cláusulas Administrativas

Las cláusulas económicas se refieren al incremento en dinero sobre el tabulador de salarios y todo lo que re-



presenta una erogación directa de la empresa en beneficio del trabajador.

Las cláusulas administrativas se refieren a la participación del sindicato en la Administración de la empresa, interviniendo en la contratación y regulación de la selección del personal y a las medidas administrativas disciplinarias que se aplican al empleado, por las violaciones cometidas a las normas de trabajo. (Sanciones).

Elementos básicos que deben considerarse en los contratos de trabajo:

1.- Tiempo de Trabajo.

Nuestro país aceptó en su Declaración Constitucional contenida en el art. 123<sup>(29)</sup> los principios universalmente reconocidos en materia laboral. Así puede verse el precepto legal:

- La duración de la jornada de trabajo diurno será de ocho horas.
- La jornada mixta será de siete horas y media
- La jornada nocturna será de siete horas.

La reducción de la jornada de trabajo implica un aumento de salario, lo cual es parcialmente cierto, porque en realidad el salario es en función directa de la producción y de las utilidades obtenidas por la empresa y éstas no se incrementan por el hecho de que se reduzca la jornada de trabajo.

La reducción de la jornada de trabajo se justifica Constitucionalmente cuando resulta excesiva por la calidad y cantidad del trabajo realizado.

del País, es él quién puede determinar en un momento dado en dónde se encuentra fallando la Economía Nacional y llevar a cabo las acciones que conduzcan a restablecer un orden económico, dentro de los planes que ha trazado el Gobierno Federal para conducir al País por un determinado camino.

Es, en cuanto a ésta situación, el Estado quién puede, cuando lo juzgue conveniente, realizar la expropiación de los bienes que sean necesarios para el beneficio de la Sociedad en general, puede también crear medidas en las que se regule de alguna manera la Economía en algún sector y con ésto, es el Estado y sólo él quién tiene la posibilidad de crecer, en cuanto a Recursos Humanos se refiere, en gran medida, ya que el número de trabajadores al Servicio del Estado que existen, puede verse acrecentado por las razones antes mencionadas.

Es en éste caso en donde el Estado, en su papel de patrón, tiene que enfrentarse con muchos problemas, debido a que la estructura con que cuenta es generalmente inapropiada para llevar el control y el óptimo desempeño de los Recursos Humanos con que cuenta.

El Recurso Humano, como trabajador en sí, es generalmente menospreciado, debido a la gran cantidad de anomalías que se presentaban y algunas veces se siguen presentando, dentro del Sector Público, por ser considerados como empleados que no se interesan por su labor y que no tienen motivos para superarse. En tal

## 2.- Descansos.

En cuanto a descansos, los trabajadores gozan, por principio universal, de un descanso semanal pagado y en algunos casos de la semana inglesa. En los Contratos se procura aumentar este número lo más posible. El promedio actual de descansos obligatorios se eleva a siete durante el año, totalmente pagados, y en promedio de 9 a 10 optativos, también con goce de salario.

## 3.- Vacaciones.

El mismo fenómeno comentado al tratar sobre los días de descanso obligatorio se repite con las vacaciones. Los mínimos legales contemplan actualmente de 6 a 22 días anuales de vacaciones pagadas, que se calculan en función de la antigüedad más una prima adicional por el mismo concepto.

La política actual tiende al incremento en días pagados al trabajador o el establecimiento de primas especiales y facilidades que permitan el verdadero disfrute de las vacaciones.

Lo dispuesto por la ley representa los mínimos legales a favor del trabajador y en los contratos de trabajo se pueden aumentar los períodos de vacaciones así como el porcentaje por concepto de prima, respetándose siempre los mínimos indicados por la Ley.

Podrá reducirse el período de vacaciones de un trabajador solamente por el permiso que éste haya solicitado a cuenta de vacaciones:

#### 4.- Los Salarios.

La declaración de los Derechos Sociales de 1917 consignó los Principios de Salario mínimo vital y de Salario remunerador.

El primer caso, ordenó cubrir al Trabajador, considerado como jefe de familia, lo necesario para satisfacer las necesidades normales de su vida. En un segundo supuesto, consideró que los salarios mínimos no corresponden a la idea de la justicia social cuando no se realizan con la calidad de trabajo o los beneficios de la empresa, por lo que debe hacerse partícipe al trabajador de tales beneficios y fijarse un precio justo a su actividad. Los salarios mínimos se fijan por región y se revisan periódicamente.

La integración legal del salario, comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, las percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra prestación o cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Por una parte el salario directo debe ser cubierto en efectivo, de manera que disponga el trabajador libremente de sus gastos y dirija su propia economía. Hay necesidades que no puede satisfacer el trabajador con la disposición directa de su salario, por ello se desarrollan los salarios indirectos o complementarios. Los salarios directos se establecen, principalmente, por tiempo, por obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra

manera, sin embargo, prevelece las dos formas mencionadas anteriormente.

Los salarios indirectos son fundamentalmente los siguientes: ayuda para renta de casa-habitación, gratificaciones, aguinaldo anual, participación de utilidades, fondo de ahorro formado con la aportación conjunta de cuotas del trabajador y del patrón; ropa de trabajo; prima sobre vacaciones y atención médica para familiares, renglón que ha suplido o complementado las Instituciones de Seguridad Social.

Los Sindicatos han tratado de obtener el incremento de los salarios directos, pero se tiende a fomentar los salarios indirectos porque los consideran de mayor beneficio para los trabajadores.

#### 5.- Habitaciones para los Trabajadores.

En la fracción XII del art. 123 constitucional, apartado "B" se plasmó la preocupación por el problema de las habitaciones de los trabajadores. Solamente algunas empresas llevaron a cabo convenios con los sindicatos para la adquisición y construcción de las casas habitación. Este problema se llevó a revisión y se determinó que patronos y empleados, en los Contratos Colectivos de Trabajo o Convenios especiales, deberían establecer las diversas modalidades para el cumplimiento de las obligaciones, dependiendo de lo que los trabajadores consideren que pueden exigir.

Esta obligación se puede cumplir mediante las aporta-

ciones que las empresas hagan a los fondos de la vivienda para constituir depósitos en favor de los trabajadores para otorgar créditos baratos y puedan adquirir viviendas.

#### 6.- Permisos.

Los permisos y sus causas se han tratado de reglamentar para restringirse ya que denotan tendencias a disminuir la obligación del trabajador. Los permisos se manejan generalmente a través del Sindicato. Las causas son de diversa índole, entre las principales existen las sindicales, familiares o estrictamente personales. Generalmente se otorgan sin goce de sueldo y van de un día hasta seis años, en casos de puestos de elección popular. Para la concesión de los permisos se exige el aviso previo a la empresa; también hay permisos automáticos como en el caso de muerte de algún familiar.

Con los permisos el trabajador conserva sus derechos como tal, referido al puesto que venía ocupando y sin que los movimientos escalafonarios ocurridos en su ausencia lo afecten.

#### 7.- Previsión Social y Seguridad Social.

La Previsión Social es el total de beneficios sociales que reciben los trabajadores, esto es en general, por lo que es necesario observar su evolución para definir el concepto de Previsión Social.

En el siglo XX se ha buscado como norma la Seguridad. La libertad y la igualdad legal, alcanzados en el siglo XIX, han conducido en muchos casos a la dominación de una clase minoritaria, quienes han aprovechado los bene

ficios del sistema.

Por ésto se desarrolló la idea de proteger a las personas que se encontraban en las peores condiciones. Posteriormente se extendió ésta idea como Seguridad Social. Cada país ha encontrado su propio equilibrio entre la Libertad y la Seguridad Social.

La Seguridad Social es la más alta expresión de la protección individual, es uno de los medios para realizar una armonía mas o menos completa entre la Libertad y la Seguridad.

En México, la Seguridad Social, se ha extendido a casi todo el País, tanto los trabajadores industriales como agrícolas, y dentro de los Contratos de Seguridad Social se ha ido enriqueciendo.

En el art. 123 constitucional, se resalta la importancia de la Previsión Social como se ve en el siguiente cuadro:

ARTICULO 123	TRABAJADORES ASALARIADOS	NORMAS DE TRABAJO	Normas de Derecho Individual de Trabajo. Normas de Derecho Colectivo de Trabajo. Normas de Derecho Procesal de Trabajo.
	TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	PREVISION SOCIAL	I y II Protección al Trabajo de las mujeres y de los menores. V y VI Protección a la materni- dad. XII Casa-habitación obrera XII G-Esc., Enferm., y demás servicios necesarios para la comunidad. XIII-Mercados públicos, edifi- cios, centros recreativos. XIV-Riesgos Profesionales. XV C-Medidas prev. de Hig. y Ség. Indus. XXV D-Agencias de colocacio- nes. XXIX-Coop. para la construcc. de casas baratas e higiénicas.



### 8.- Ascensos y Escalafones:

En los Contratos tiene singular importancia la regulación del escalafón, los derechos que de él se derivan, pertenecen individualmente a los trabajadores.

En su formulación colaboran estrechamente Sindicato y Patrones o por medio de Comisiones Mixtas.

El objetivo de los escalafones es el garantizar a los trabajadores sus derechos de antigüedad, vacaciones, reajustes, indemnizaciones, ascensos, vacantes y puestos de nueva creación.

La antigüedad es factor importante en el sector privado para la determinación de ascensos y promociones y sólo que el trabajador ascendido no demuestre su aptitud para el puesto, se le dará oportunidad al que le sigue en antigüedad.

Los programas de Capacitación y adiestramiento prevén la obligación de la empresa para organizar los cursos de capacitación, aunque no establece la obligación para los trabajadores de capacitarse, siendo estos elementos ha considerarse en el establecimiento del escalafón, es en el Sector Público donde debe demostrarse aptitud para ocupar un puesto y no sólo por la antigüedad.

### 9.- Relaciones Sindicato-Empresa.

El Sindicato titular del Contrato es el representante del interés individual de cada trabajador y del interés profesional de los empleados ante el Patrón. Por esto todas las cuestiones relativas al cumplimiento de los Contratos deben ser tratados entre los empresarios y

los representantes sindicales.

10.- Cláusula de exclusión.

El art. 123 Constitucional no se ocupó de las cláusulas de exclusión en ninguno de sus dos aspectos, fué la Ley quien dispuso la posibilidad de convenir colectivamente las llamadas cláusulas de exclusión en sus aspectos de ingreso y separación.

En la primera el patrón se obliga a ocupar unicamente a trabajadores sindicalizados o que ingresen al sindicato al iniciar la prestación del servicio.

En la segunda el patrón adquiere la obligación de separar al trabajador que deje de pertenecer al sindicato o sea expulsado de él. Esto es muy discutible ya que la Constitución garantiza la Libertad de Asociación, así como el derecho de pertenecer o no a un sindicato y ésto no puede ser motivo de sanciones sindicales y menos extra-sindicales.

En algunos sindicatos se ha coartado la Libertad de expresión de los trabajadores sindicalizados, dentro de su agrupación los defensores de la cláusula de exclusión en su aspecto de ingreso, sostienen que se justifica su existencia ya que protege la unión sindical, además que sus consecuencias no son tan graves.

Dentro del Sector Público Federal, la cláusula de exclusión se prohíbe. El art. 76 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dice : (30)

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

### 11.- Capacitación.

La fracción XIV del art. 132 de la Ley Federal del Trabajo establece que en las empresas que empleen más de cien trabajadores y menos de mil, deben hacer los gastos indispensables para sostener los estudios industriales, técnicos o prácticos de un trabajador o del hijo de un trabajador.

Para ello se han elaborado programas de capacitación, de adiestramiento o de desarrollo de los Recursos Humanos, con que cuentan las empresas. La realización de tales tareas es difícil y requieren de especialistas en la materia, sin embargo pueden utilizar como instructores a personas de su propio personal.

Se ha observado que algunos líderes sindicales, lejos de intervenir favorablemente en el estudio de los programas de capacitación, adoptan una actitud negativa, más por ignorancia sobre las bondades de los resultados que por dolo.

Otro aspecto ha sido el determinar si el programa ha de llevarse fuera de los horarios normales de trabajo, como tiempo extraordinario. Lo lógico hubiera sido imponer, por una parte a los patrones la obligación de capacitar al personal y por otro lado, la obligación a los trabajadores de someterse a los programas elaborados de común acuerdo entre los sindicatos y los patrones.

Si los dirigentes sindicales no se ponen de acuerdo respecto a los planes y programas, deben acudir a la autoridad respectiva e informar el desacuerdo, para que re

suelva el problema.

Por lo que respecta a la contratación Individual se puede decir que no parece ofrecer mayor dificultad. Al respecto Reyes Ponce dice: (31)

"Pero además de ésto, es indiscutible que la mera formulación de un Contrato Individual de Trabajo, en el que no se determina el contenido exacto de las funciones que deben desempeñarse ni de los requisitos que de be llenar quien ocupe el puesto, conduce a vaguedades e ineficiencia administrativa"

Lo anterior deberá quedar contenido en el análisis de puestos respectivo, además de los requisitos a cumplir en este puesto.

La administración de Recursos Humanos en el Sector Público, se lleva de manera diferente ya que comose ha mencionado, la relación se rige por el apartado "B" del art. 123 Constitucional, aquí los sindicatos negocian las condiciones Generales de Trabajo; los salarios muy rara vez ya que generalmente les son otorgados aumentos por el Poder Ejecutivo, o se negocian a traves de la F.S.T.S.E. Reglamento Interior de Trabajo.

Esto se define como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones, en el desarrollo del trabajador en un empresa o establecimiento y que se ñala los siguientes puntos: horas de trabajo, salida, tiempos de comida y de reposo durante la jornada, días y horas fijadas para la limpieza del establecimiento, ma-

quinaria, etc., días y lugar de pago, normas de prevención de riesgos, labores insalubres y peligrosas, forma de realizar el exámen médico, permisos y licencias, etc. Todo con el fin de lograr la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo y en función a las actividades que se desarrollen.

El Reglamento Interior de Trabajo, es generalmente, realizado como un simple requisito legal y por lo tanto no se realiza de común acuerdo con los trabajadores y éstos no lo aceptan, por lo que se provoca que no tenga utilidad ni vigencia.

En la practica el Reglamento generalmente es realizado por el asesor legal sin estar éste enterado de cosas como: permisos, préstamos, suspensiones como sanción, normas de higiene y seguridad industrial, trámites de transferencia, ascensos, etc., como lo estaría la persona encargada del personal.

El Reglamento Interior de Trabajo dice Reyes Ponce:<sup>(32)</sup>

"... es más bien el conjunto de condiciones administrativas que, de común acuerdo, formulan las partes para prevenir y resolver conflictos en el futuro".

- Tramitación de Quejas:

A ésto se le puede tomar como una reducción de los problemas laborales.

Las quejas pueden ser objetivas o subjetivas. Las objetivas se basan en documentos o hechos comprobados, y éstos dan lugar a tres etapas, que pueden ser:

1) Inconformidad.- se dá en el trabajador.

2) Queja.- es la manifestación de inconformidad de un trabajador ante un funcionario.

3) Agravio.- es cuando el trabajador sabe injusta su queja y que ésta no será oída.

El departamento encargado del personal debe recibir, manejar y resolver las quejas, ya que es un problema humano que se dá en la empresa. La queja debe presentarse ante el inmediato jefe del quejoso, a menos que sea en contra de éste, y ésta presentación debe hacerse en forma verbal, ya que la facilita.

El atender a las quejas de los trabajadores ayuda a evitar futuros problemas relacionados con fricciones personales que puedan alterar las relaciones laborales.

- Ajuste de las Relaciones Individuales de los Contratos.

Lo principal es la forma en que el área responsable de la función debe intervenir en los asuntos correspondientes a ésta. Principalmente se plantea en los sistemas lineal, funcional y staff.

Las relaciones de trabajo entre el sindicato y los directivos deben tener por base propiciar la armonía en el trabajo; prever por parte de las autoridades los conflictos que puedan suscitarse.

En el caso del personal al servicio del Estado, es en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, en donde se fijan las condiciones bajo las cuales debe laborar el personal de base de cada Dependencia del Sector Público, y son de observancia obligatoria para ambas partes, con la intervención del sindicato y de las autoridades.

des.

La intervención sindical respecto a éste reglamento consistirá en que los Representantes Nacionales, Locales o Regionales, pertenecientes al sindicato, practiquen ante la Dependencia, la defensa de sus agremiados, mediante las actuaciones y las aportaciones de razones, pruebas, alegatos, gestiones y demás elementos que aquélla debe tomar en cuenta para proceder en cada caso, con justicia, equidad y dentro de los lineamientos establecidos. El Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, fija todos los derechos y obligaciones de los trabajadores y constituye el instrumento legal en caso de controversia.

Es importante que el administrador conozca bien éstos reglamentos para tratar de evitar situaciones conflictivas y cuando surjan éstas, saber defender su posición con equidad y buen juicio.

#### A) DIVERSOS TIPOS DE CONTRATOS

En la Enciclopedia Jurídica, Durand define el concepto de contrato de trabajo, diciendo<sup>(33)</sup>

"es una convención, por la cual la persona calificada como trabajador asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada de subordinación, mediante la remuneración de dinero llamada salario".

En la misma Enciclopedia, Amiaud afirma que<sup>(34)</sup> "es un contrato por el cuál la persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, mediante remuneración es

tando subordinada en la ejecución del trabajo que debe cumplir aquélla por cuya cuenta debe trabajar".

En cuanto a la contratación es importante señalar que lo que nos interesa analizar en éste punto, es básicamente lo relativo a la contratación en el Sector Público.

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señalan que tendrán capacidad para celebrar contrato de trabajo, los menores de edad de uno u otro sexo que tengan más de dieciseis años.

#### Tipos de Contratación en las Dependencias del Sector Público.

La relación laboral entre las Instituciones y los trabajadores debe ser acreditada ya sea con una constancia de nombramiento o con su inclusión en las listas de raya o en su defecto por cualquier otro nombramiento oficial que compruebe la prestación del servicio.

Estas relaciones pueden ser:

Definitivas.- Cuando se cubren vacantes definitivas o puestos de nueva creación.

Provisionales.- Cuando se ocupen vacantes temporales mayores de seis meses, originadas por licencias sin goce de sueldos otorgadas al titular de la plaza.

Interinas.- Cuando los trabajadores ocupan vacantes temporales que no excedan de los seis meses.

Por Tiempo y Obra Determinada.- En los documentos en que se establezcan las relaciones laborales de éste ti



po debe especificarse con toda precisión la duración de la relación laboral o la naturaleza de la obra.

Lista de Raya Eventual o permanente. - Se otorga básicamente a los trabajadores que por la actividad que desarrollen requieran estar bajo una renovación constante de contrato.

#### B) MECANISMOS DE PROMOCION EN EL SECTOR PUBLICO.

##### ESCALAFON.

Se entiende por Escalafón, según la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, el sistema organizado en cada Dependencia conforme a las bases establecidas para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

El art. 48 de ésta Ley señala que tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Se deben tomar en cuenta los siguientes factores:

- I.- Conocimientos
- II.- Aptitudes
- III.- Antigüedad y
- IV.- Disciplina y Puntualidad

Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

En cada Dependencia funciona una Comisión Mixta de Escalafón, según lo señalado en el art. 54 de la Ley Federal

de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Escalafón es el sistema más comunmente aceptado dentro del Sector Público para promover los ascensos de los trabajadores así como cubrir los diferentes tipos de vacantes que existen.

Conceptos Importantes:

El Escalafón se organiza en:

Grupo Escalafonario, Rama Escalafonaria, Puesto y Plaza.

Grupo Escalafonario. Es el conjunto de Ramas Escalafonarias cuyas funciones tienen características comunes de tipo general.

Rama.- Conjunto de puestos cuyas funciones tienen analogías específicas.

Puesto.- Conjunto de plazas que tienen asignadas idénticas labores.

Plaza.- Es la unidad presupuestal que en número variable corresponde a cada puesto.

Catálogo de Puestos.- Descripción genérica de puestos, sus deberes específicos y requerimientos, clasificados en grupos, ramas y puestos.

Tabulador de Sueldos.- Es donde se establece el salario de cada puesto.

Registro Escalafonario.- Relación actualizada de las plazas de base y de los trabajadores que la desempeñan, con sus correspondientes calificaciones de méritos.

Concurso Escalafonario.- Procedimiento mediante el cuál la Comisión Mixta de Escalafón califica los factores escalafonarios y determina a quienes deben otorgárseles

los puestos.

Comisión Mixta de Escalafón.- Es el órgano permanente, encargado de cumplir y vigilar la aplicación de las disposiciones contenidas en el Reglamento Escalafonario. Los acuerdos y decisiones que tome la Comisión Mixta de Escalafón obliga tanto a la Institución como a los trabajadores y al Sindicato.

Esta Comisión se integra por un representante del Sindicato y uno de la Institución y se designa un árbitro cuando los integrantes de la Comisión no logran ponerse de acuerdo en algún asunto.

Algunas de las atribuciones y obligaciones de la Comisión Mixta de Escalafón son:

- 1) Aplicar e interpretar el Reglamento Escalafonario.
- 2) Debe integrar el Escalafón y modificarlo cuando sea necesario.
- 3) Mantener actualizado el Reglamento Escalafonario.
- 4) Conocer las vacantes del personal de base.
- 5) Determinar quién debe cubrir las vacantes.
- 6) Aprobar o modificar las calificaciones de méritos de los trabajadores.
- 7) Resolver las inconformidades de los trabajadores en su calificación de méritos.
- 8) Determinar los movimientos descendentes.
- 9) Ordenar los exámenes necesarios para calificar los factores escalafonarios.
- 10) Autorizar permutas
- 11) Revisar sus acuerdos, cuando éstos lesionen los derechos escalafonarios del trabajador.

12) Solicitar a la Institución que le proporcione los elementos necesarios para el desempeño de sus funciones.

El Escalafón de las Dependencias Públicas, se integran en tres grupos:

- a) De especialistas
- b) De Funciones Administrativas
- c) De Servicios

Después de aclarar los conceptos anteriores, se puede decir, que para que la Comisión Mixta integre el Escalafón y tome decisiones correctas y a tiempo, debe contar con: el Catálogo de Puestos, el Tabulador de Sueldos y el Registro Escalafonario.

Para el ascenso escalafonario se determina la existencia de tres instancias para llegar a cubrir una vacante, con el mismo personal que labora dentro de la Institución.

En la primera instancia sólo concursan los trabajadores del puesto inmediato inferior, dentro del grupo y rama a que pertenezca la vacante. En caso de que no se cubra la vacante pueden participar en una segunda instancia los trabajadores que ocupen puestos inferiores a la vacante dentro de otras ramas del mismo grupo. En la tercera instancia tienen derecho a participar todos los trabajadores que ocupen puestos inferiores a la vacante sin tomar en cuenta su grupo o rama escalafonaria.

En caso de que después de las tres instancias no se cubra la vacante, la Institución, a través del departamen-

to encargado de ésta función, cubrirá la vacante.

Se sugiere que los trabajadores deben ser evaluados anualmente, es decir, a cada uno de los factores escalafonarios se le dará una puntuación, dependiendo del de se pe ño que se tenga en cada factor, la calificación se otorgará al trabajador y un tiempo límite para in- con form ar se con su calificación y pueda demostrar lo que se cree que es justo.

Existe tendencia a tomar más en cuenta los factores es cal af on ar ios de conocimientos, aptitudes, disciplina y puntualidad, que la antigüedad, ya que únicamente sirve para desempatar.

La escala para calificar los factores es cal af on ar ios de ber á es ta r in te gr ad a al re gl am en to es cal af on ar io y as í ev ita r q ue se cal if iq ue su bj et iv am en te al tr ab aj ad or.

Al hablar del procedimiento es cal af on ar io se debe hacer en forma clara precisa para evitar confusiones y por lo tanto retrasos.

Dentro del reglamento es cal af on ar io, se pueden incluir capítulos acerca de los estímulos por calificación de mé ri tos, ésto dependiendo del presupuesto con que cuente la Institución y otro capítulo acerca de las inconformidades de los trabajadores y la manera de poder expresar lo que sienten y que sean escuchados, ya que sería un procedimiento reglamentado.

Como un punto importante, es el que la Comisión Mixta de be vi gi lar el c um pl im i e n to del re gl am en to es cal af on ar io, ya que si no es vigilado, de nada sirve el reglamento.

Otro punto de gran importancia en la calificación de los factores escalafonarios, para que realmente se escojan los mejores elementos posibles, dentro del mismo personal, para dárlés oportunidad de ascenso.

### III.6.- FUNCION SOCIAL DE LOS SINDICATOS.

La mayoría de los indígenas se hallan en difíciles condiciones, la mayoría de los trabajadores viven con salarios bajísimos en relación al alto costo de la vida que evita que el trabajador esté bien remunerado.

El analfabetismo no disminuye, pese a los esfuerzos, debido a la deserción escolar que existe desde hace muchos años, por la incorporación de los niños al sostenimiento de la familia.

Las enfermedades siguen atacando a la población y dentro de las estadísticas internacionales es uno de los pueblos más enfermos y con breve promedio de vida.

La voluntad del pueblo no es respetada, sobre todo en las pequeñas poblaciones donde existe todavía el cacique, el cuál mantiene la autoridad y el poder solo a su favor y contra el cuál los habitantes de éstas poblaciones no pueden luchar y son sometidos a su voluntad.

La alimentación de nuestro pueblo es muy deficiente todavía, la gente vive desnutrida y propensa a todas las enfermedades, por ésto aparecen ante los ojos del extranjero como personas perezosas, cuando en realidad son hombres de una raza hambrienta, inculta y despreciada durante siglos.

La función social de los sindicatos, sobretodo en el Sector Público corresponde a la tarea que tiene que cumplir dentro de éstas graves necesidades del Pueblo

Mexicano.

Tanto organizaciones campesinas, como obreros y trabajadores al servicio del Estado deben luchar por difundir la realidad nacional, dentro y fuera de México, ya que aún dentro de México se ve al campesino, al trabajador y al obrero como gente floja, sin deseos de superación y en realidad se les niega la oportunidad de desarrollarse como personas y como trabajadores, aún dentro de México se desconocen las causas de la negligencia de la gente o no se quieren reconocer cuáles son las necesidades de la mayoría del pueblo.

Es aquí donde los Sindicatos tienen la obligación de proponer soluciones a los problemas que afectan a la sociedad en su conjunto.

Se empieza a ver la necesidad de ya no ser indiferentes a las consecuencias económicas y sociales que repercuten debido a las peticiones de aumentos salariales, desean que los logros sindicales ayuden al progreso de la economía y participen en el desarrollo económico.

Los dirigentes concientes luchan por ejercer acciones sobre los precios para obtener el beneficio de protección del salario de los trabajadores.

En la medida que la F.S.T.S.E. es quién mas agrupa sindicatos de trabajadores, en mayor medida debe preocuparse por problemas generales, económicos, sociales y políticos.



La función de los sindicatos de buscar ventajas y garantías para los trabajadores puede provocar situaciones conflictivas, si no se toman en cuenta las consecuencias de sus acciones, sobre todo por referirse al Estado como patrón.

Un sindicato federado impulsa a sus agremiados a participar en la sociedad y los une al orden establecido.

El sindicato tiene como característica agrupar hombres y mujeres que esten en una situación de subordinación, que luchen por mejorar la remuneración y las condiciones de trabajo. La subordinación supone al trabajador como realizador de una función productiva, por la que recibe un pago y aquí hay que señalar que los empleos con poca estabilidad y mal remunerados, y la inmigración masiva a las zonas urbanas acentúan el desempleo. La propiedad de los medios escapa al trabajador y por ello se ve obligado a vender su fuerza de trabajo. No siente que su labor sea importante para el desarrollo del País o para el crecimiento de la Institución donde labora, ya que su actividad es poco creativa y su trabajo pierde atracción y significado.

El trabajo es fuente de desarrollo intelectual y moral, pero los trabajadores, generalmente, lo consideran como una obligación no placentera, en éste caso las diversiones se oponen al trabajo.

Es aquí donde el trabajador siente que sus condiciones de vida son malas y desarrolla actitudes como la poca

actividad sindical, que realiza con apatía, y mucho menos participa en actividades electorales y políticas.

Es en éste aspecto donde algunos sindicatos requieren acciones tendientes a recoger la capacidad productiva de los trabajadores, esto es, canalizar los esfuerzos hacia la capacitación y adiestramiento, para elevar - la capacidad productiva del trabajador y tratar de ubicarlo y hacerle sentir la importancia que tiene la labor de cada uno de ellos en la producción de un bien o la prestación de un servicio, tratar de ubicar a los trabajadores en los lugares de trabajo, donde pueden realizarse como seres humanos y donde tengan mejores características para desarrollar el trabajo que les corresponda sin que ésto signifique un sufrimiento, si no por el contrario, que sea un motivo de realización moral, social e intelectual del individuo.

Se puede hablar del consumo de los trabajadores como otro punto donde los sindicatos tienden a actuar para ayudar a los trabajadores. No es fácil hablar del consumo ya que algunos gastos tienen carácter subjetivo.

La orientación del consumidor, así como la protección al salario es algo muy importante para los sindicatos como ayuda para el trabajador.

Existen dificultades para conocer profundamente las características del consumo de los trabajadores pero se pueden observar las grandes tendencias en esta materia y su incidencia en la actitud política, económi

ca y sindical de los trabajadores. Ejemplo de ello lo ilustra el salario de la mujer, dentro del matrimonio, en donde frecuentemente se utiliza en la compra de lo que apreciamos como símbolo de la felicidad hogareña , que antecede, al nacimiento de los hijos y al que, la mujer se mantenga inactiva, es aquí donde el consumo se acentua y se convierte en importante desde que se forma un matrimonio, el no contar con ciertos aparatos domésticos, hoy en día, significa ser considerado dentro de un nivel inferior.

La civilización con sus avances tecnológicos, ha reducido la vida económicamente activa de los trabajadores, ésta situación debe ser combatida por una seguridad en trabajo y perspectivas de jubilación que sean más tranquilizadoras para el momento en que se tenga que retirar.

La actual civilización se basa en una propaganda muy acertada haciendo sentir la necesidad llamada de comodidad familiar.

La miseria surge no sólo por bajos salarios, sino también por otras causas como son: enfermedades incurables, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, alcoholismo, etc.

Es frecuente que la educación de los hijos sea la que se sacrifique para la compra y el mantenimiento de un automóvil y aparatos domésticos o por el pago de intereses muy elevados.

Existen tantas "tentaciones" que incitan al trabajador, al gasto, influenciado por la publicidad.

El crédito tiene un lugar importante para el trabajador, éste aspecto atacado por el sindicalismo, puede ofrecer al trabajador nuevas perspectivas para la protección del salario. Existen factores que influyen en la actividad del trabajador como son:

1) Posible desarrollo del crédito para obtener, mediante prestamos a bajo interés, productos de consumo duradero.

2) El lugar importante que ocupan el radio y la televisión, en el que por medio de la propaganda que difunden provocan que la persona que no tiene la educación y cultura necesarias para seleccionar los medios (sonidos e imágenes) que penetran en su hogar, se sienta presionado por ellos.

3) Los llamados que se hacen hacia los espacios verdes, neutralizan lo que podrán ser fines de semana culturales.

4) La búsqueda de la comodidad familiar para pre disponer las veladas familiares.

Hoy lo que importa a los trabajadores son los símbolos económicos y la posibilidad de tener oportunidades para la formación política e intelectual que les sirva para mejorar en su empleo, elevar su nivel de vida, participar en la expansión económica y para su tranquilidad en el hogar.

Para ésto, los Sindicatos del Sector Público tienden a

orientar a los trabajadores con sentido práctico para que sus elecciones, sus opciones, vayan hacia lo que se considera prioritario. Se trata de orientar los gastos hacia un ideal de vida y de bienestar material, pero considerándolas, no como los elementos primordiales de la sociedad, puesto que ante todo se encuentra el ser humano como tal y sin ataduras a las cosas materiales y por la libertad que puede darle su espíritu.

En cuanto al desarrollo teórico y económico, los sindicatos, como organizaciones, y los trabajadores, como seres humanos, luchan por que éste no se destine a proteger a los privilegiados de las jerarquías existentes, sino porque la sociedad en general se vea beneficiada por las nuevas técnicas de producción y por el desarrollo económico que esto conlleva, y así evitar que la separación entre las clases sociales se agudice cada vez más.

Se puede decir que las características anteriores, dadas básicamente en la función social de los sindicatos federados, son tendencias claras ya que los trabajadores sienten la necesidad de que sus sindicatos realmente sean un apoyo para ellos, en todos los sentidos, principalmente, en lo social que es donde los trabajadores se desenvuelven. Pero cabe hacer notar que éstas tendencias deberán convertirse en acciones donde:

Los trabajadores deben participar en una organización política y económica que esté al servicio de las nece-

sidades y del desarrollo equilibrado para evitar los graves problemas del desempleo.

Para impulsar el desarrollo deben crearse centros de capacitación técnica e impulsar la cultura general.

El trabajador debe participar en las decisiones de la sociedad y en los beneficios que ésta otorga, de manera más activa y responsable.

El sindicato debe luchar por los deficiencias que se expresan en forma social en los atrasos en el empleo, la sociedad, la alimentación, la vivienda, la educación, la protección y la seguridad sociales.

Los dirigentes sindicales deberán tratar de beneficiar no sólo a los trabajadores, sino al País en general, para que éste sea un lugar digno para vivir.

Para lograr lo anterior, un factor muy importante que debe ser considerado es la educación, ya que ésta es la base de la alimentación, la salud, los conocimientos que son necesarios para la realización de un trabajo, la base para conocer los problemas reales de nuestra sociedad, para tratar de entenderlos y ayudar a resolverlos. Si los trabajadores no cuentan con una base de superación personal, es muy difícil llegar a lograr tantas cosas que son necesarias para el desarrollo del País, de manera sana y equilibrada.

### III.7.- LOGROS SINDICALES

A partir del año de 1960, enumeramos los principales logros sindicales, proporcionando un panorama general.

En 1950, se establecen tiendas sindicales para vender más barato a los trabajadores, se edificaron los primeros multifamiliares y guarderías infantiles, y se expide una Ley en favor de los veteranos de la Revolución, considerándolos como servidores públicos.

El 13 de diciembre se forma la primera Asociación de Jubilados.

Se implanta, en 1953, el aguinaldo anual.

Se crea la Ley de Estímulos y Recompensas para los funcionarios y empleados de la Federación, del Distrito y Territorios el 6 de diciembre de 1954.

Se establece un sistema de farmacias para los trabajadores al Servicio del Estado, en 1955.

En 1956, se concede intervenir a los comités nacionales de los sindicatos federados en la formación de los proyectos de presupuestos de cada Dependencia del Ejecutivo.

Se establece en el año de 1957 un Reglamento para la Ley de Estímulos y Recompensas a los funcionarios y empleados, en el que se premia la antigüedad y nace el Bloque de Unidad Obrera que agrupa las más importantes Centrales de Trabajadores del País al Servicio del Estado.

El 10. de agosto de 1958, hay un ascenso escalafonario. El 10. de octubre de 1960, por efecto de una nueva Ley, la Dirección de Pensiones Civiles, creada por la Ley de Pensiones Civiles de Retiro del 12 de noviembre de 1925 se transforma en un organismo que se denomina Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En éste mismo año se incluye en el art. 123 Constitucional, el Apartado "B" en donde se elevan a rango Constitucional las garantías individuales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El 16 de mayo de 1961, se inaugura el Hospital 20 de noviembre.

En 1962, los trabajadores supernumerarios y a lista de raya, que cubran servicios permanentes, son incorporados a la nómina federal.

El 29 de diciembre de 1963, se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que reglamenta el apartado "B" del art. 123 Constitucional.

En 1964, se instituye el Seguro Colectivo de vida para el personal civil de la Federación.

El 19 de febrero de 1966, nace un movimiento importante del movimiento obrero que es el "Congreso del Trabajo" y que forma un sólo frente de lucha para coordinar los esfuerzos de las organizaciones de trabajadores.

En 1971 se expide el Decreto que establece la Reforma Administrativa.

En 1972, se reestructura el Catálogo de Empleos del Go



bierno Federal, que lo reduce a sólo 17 niveles.

El 28 de diciembre de ése año, se crea el Fondo de Vivienda del I.S.S.S.T.E. y también en diciembre se implanta la semana laboral de 5 días para los Trabajadores al Servicio del Estado y se crea la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal.

En 1973, se instituye la Confederación de Jubilados y Pensionados por el I.S.S.S.T.E., Hacienda, Estatales y Municipales, A.C.

Para el año de 1974, se crea el Fondo Nacional de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, se establece un programa F.S.T.S.E.- Sindicato - Conasupo, para defensa del sueldo y salario de los trabajadores y se lleva a cabo la Basificación de los trabajadores a Lista de Raya y supernumerarios.

En 1975, se pone en función el Sistema de Secundaria Abierta, F.S.T.S.E.-I.S.S.S.T.E., derivado de la Reforma Educativa.

En éste mismo año, algunas reformas importantes han sido adicionadas a la Ley Federal del I.S.S.S.T.E., la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Se establece que el Aguinaldo anual sea un mínimo de un mes de sueldo, sin deducción alguna, y se deja en forma definitiva.

Se establece la Revisión, cada tres años, de los Reglamentos de las Condiciones Generales de Trabajo, tomando en cuenta la opinión del Sindicato.

Se crea la obligación de pagar los gastos de viaje y mu  
danza; se logra el pago de indemnizaciones en una sola  
exhibición; intervención del representante sindical en  
las actas que se levanten.

En el año de 1976 se crea el Centro de Capacitación Sin  
dical (CECASI).

Se logra el despegue económico de \$ 125.00 entre catego  
rías.

Se crea la galería histórica del movimiento de los tra-  
bajadores al Servicio del Estado (5 de diciembre de  
1977).

Se logra la exención del 50% del impuesto de las vivien  
das del FOVISSSTE.

Se obtiene el aumento del aguinaldo a 40 días de salario.

Se crea la ampliación del seguro de vida, sin costo pa-  
ra los trabajadores.

Se crea la gratificación de 40 días a jubilados y pen-  
sionados.

Se da el reconocimiento a la antigüedad de los trabaja  
dores cada 5 años con aumentos en sus salarios.

Se logran estímulos económicos a jubilados y pensiona-  
dos.

Se obtienen 10 diputaciones federales.

Se logra el 50% de plazas de última categoría para ser  
ocupadas mediante las propuestas de los sindicatos.

Del periodo 80-83 se pueden mencionar:

Incrementos del 25, 27 y 33% según las percepciones.

Aumentos a primas de antigüedad.

Otorgamiento de premios, estímulos y recompensas.

Establecimiento del seguro colectivo de retiro para los trabajadores que se retiren, según la ley del ISSSTE, en forma definitiva del servicio activo.

Reformas y adiciones a la Ley del ISSSTE como:

- . Incrementos a pensiones y jubilaciones con los aumentos a los sueldos de los trabajadores.
- . Gratificación a pensionados y jubilados de 40 días anuales.
- . Elevación del monto de créditos hipotecarios por la cantidad de \$ 200,000.00 hasta \$ 750,000.00.
- . Excención de impuestos en viviendas del FOVISSSTE, con valor catastral hasta de \$ 1'040,000.00, tanto en el D.F., como en provincia.
- . Descongelamiento de sobresueldos por vida cara.

#### IV. SITUACION ACTUAL

##### IV.1.- ESTUDIO DE LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL SINDICALISMO EN EL SECTOR PÚBLICO FEDERAL.

El ámbito de ésta investigación fué determinado en base a las funciones que tienen los Sindicatos del Sector Público, y su importancia en el desarrollo del País. Es evidente que el sindicalismo ha cobrado influencia definitiva en la Administración y que es necesario tener buenas relaciones con su representación.

Todo administrador debe poseer conocimiento suficiente de las leyes y reglamentos laborales para poder desempeñar bien su actuación como responsable de los Recursos Humanos.

No obstante que el Sindicalismo ha sido, en términos generales, una fuerza de acción a favor del personal, como se ha visto a través del desarrollo histórico del sindicalismo, en nuestro medio presenta vicios muy marcados como son:

##### a) El desperdicio de los recursos.

Esto es debido a que los sindicatos no permiten que un empleado por necesidades de trabajo pueda ser pasado temporalmente a otro puesto similar para ayudar a solventar sobre cargas de trabajo. Así se observa que, mientras un grupo labora toda la jornada intensamente, otro grupo, -

al lado, se mantiene practicamente con los brazos cruzados. Para resolver esta situación, sería necesario contar con la cooperación de los Sindicatos para crearles una mentalidad más flexible.

b) Organización Trampolín.

Los Sindicatos son utilizados principalmente como trampolín político por sus Dirigentes para ocupar diversos puestos, olvidándose del fin social que debía guiarles. En muchos sindicatos existe una franca corrupción. Lo anterior provoca que actualmente los Trabajadores tengan una gran desconfianza hacia los Sindicatos, ya que los Sindicatos fomentan las injusticias y los abusos por parte de las Instituciones.

c) Sindicatos blancos y pugnas:

Otro problema importante al que se enfrenta el Sindicalismo son los llamados "Sindicatos Blancos", que son creados por la Institución para impedir el movimiento libre de los Trabajadores, sin ningún organismo que defienda sus intereses.

Existen además las luchas intersindicales, que contribuyen a destruir la unidad entre Trabajadores y Sindicatos, y estas luchas responden, en la mayoría de los casos a ambiciones personales.

d) Eficiencia

A menudo resulta difícil acabar con los vicios de la "Burocracia" porque el Sindicato sobrepone a muchos individuos que a pesar de su deficiente comportamiento y después de hacerse merecedores a castigos, no se les a-

pliegan, porque los sindicatos los evitan, pero a costa de negociaciones injustas para los demás Trabajadores, con la Institución. Por ello los Trabajadores, con la Institución. Por ello los Trabajadores se vuelven apáticos ya que las acciones positivas que realizan no les son premiadas y en cambio los trabajadores negativos tienen todas las oportunidades.

Junto a estos factores, existen aquellos que son de reconocer ampliamente:

Existen Sindicatos que sienten la responsabilidad y tratan de lograr las mejores condiciones para sus miembros. Esta es la situación actual del sindicalismo en el Gobierno.

La Nación tiene la propiedad original de tierras y aguas. Además tiene el derecho constitucional de poder tomar bajo su administración, los recursos, que manejados por particulares anteriormente, puedan dar una utilidad pública, debido a que es el pueblo quién otorga al Estado poder público, para beneficio del pueblo mismo.

En base a éstos conceptos se otorga al Estado la posibilidad de llegar a ser el empleador que cuente con más trabajadores, en las actividades prioritarias para el desarrollo del País.

En este sentido sería el Estado quién tendría los mayores problemas por contar con muchos trabajadores, con condiciones especiales por determinarse su actividad como un servicio público, necesario para la sociedad.

Dentro de éste marco se observa la importancia que tienen los sindicatos dentro del Sector Público, especialmente los agrupados por la F.S.T.S.E., en la que se mantiene una estrecha relación con el P.R.I.

Lo anterior resulta más que suficiente para abundar en el tema del Sindicalismo en el Sector Público Federal, aunque se encontró poca información acerca de éste tema, ya que no está sistematizada.

El desarrollo de ésta investigación se llevó a cabo solo con los sindicatos afiliados a la F.S.T.S.E., ya que aquí es donde se encuentran las características más acentuadas en cuanto a sindicalismo a nivel sector público, ya que los sindicatos independientes mantienen políticas diferentes y sus relaciones sindicales son diferentes a la de los sindicatos federados.

La investigación se trató de realizar de manera amplia y enmarcada en la hipótesis que se sustenta.

#### Mecánica:

Cómo parte de éste estudio se consideró importante hacer una división entre la Investigación Documental y la Investigación de Campo.

La Investigación Documental se encuentra referida en la Bibliografía y la investigación de campo se subdividió en dos partes:

Una referida a los Sindicatos como organizaciones y otra a los Trabajadores como individuos integrantes de la Organización Sindical. Para realizar la Investigación de campo se realizaron cuestionarios, por considerario más

funcional para la investigación que se requería.

Dentro de la primera parte de la investigación se pensó en los Sindicatos afiliados a la F.S.T.S.E. y en cuanto a la segunda parte se determinó tomar una muestra de 250 empleados sindicalizados de 10 diferentes Instituciones, de un total aproximado de 1'500,000 trabajadores, la muestra fué tomada al azar.

La muestra de los trabajadores no fué determinada por la fórmula que para el efecto se determinó, sino al azar.

Para elaborar el cuestionario se tomaron en cuenta todos los problemas planteados, para tratar de que las preguntas dieran las respuestas a éstos.

Cabe hacer notar que en obvio del tiempo, fue imposible lanzar un cuestionario piloto y por éste motivo las deficiencias encontradas se corrigieron en la medida que se fué desarrollando. Para ésto se trató de dar confianza a los Trabajadores y a los Dirigentes Sindicales para que constestaran lo que realmente pensarán y se procuró no omitir ninguna opinión.

En éste sentido las respuestas, son lo más veraces que se pudieron conseguir.

Además de las respuestas de los cuestionarios se obtuvo mucha información a través de los comentarios acertados y muy ilustrativos de varios Dirigentes Sindicales y de varios Trabajadores.

Es así como se obtuvieron los resultados que se vierten



en el capítulo V llamado Resultados de la Investigación de Campo y por medio de los cuales se obtienen las Conclusiones.

#### IV.1.1.- OBJETIVOS.

El presente trabajo evalúa la trayectoria y logros obtenidos por los Sindicatos del Sector Público Federal, en beneficio del Trabajador Mexicano al Servicio del Estado, dada su importancia en la vida económica, política y social.

A) GENERAL.- Conocer los beneficios que los Sindicatos procuran a los Trabajadores.

B) ESPECIFICOS.- Diagnosticar y evaluar la Situación Actual, concretamente en el Sector Público Federal.

#### IV.1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es frecuente escuchar en nuestros días, que tal o cual organismo se encuentra en dificultades laborales, ya sea que se planteen problemas relativos a la Contratación colectiva, pago de salarios, incrementos, revisión de jornadas, condiciones de trabajo, violaciones, incumplimientos, etc. Pero, ¿qué ocurre en el Sector Público, existe en realidad la fuerza organizada de los trabajadores para la defensa de sus intereses colectivos? ¿Cómo se logran y mejoran las condiciones de los trabajadores? ¿Cuales son las perspectivas del trabajador al servicio del estado?, estos son algunos de los planteamientos que han llevado a elaborar la presente investigación.

Esta comprende, el uso de dos herramientas de investigación: a) La investigación documental sobre el tema y b) La investigación de campo.

En la investigación documental, se obtuvo lo siguiente:

1.- ¿Cómo están estructurados los Sindicatos en el Sector Público Federal?

2.- ¿Cuáles Sindicatos están afiliados a la F.S.T.S.E.?

Posteriormente, a través de la investigación de campo, basada en cuestionarios específicos se logró establecer; el punto de partida para conocer el como ha evolucionado y como se encuentra en la actualidad, el sindicalismo en el Sector Público Federal. En base a las siguientes preguntas o problemas:

1) ¿Existe unidad entre los Trabajadores sindicalizados?

2) ¿Los Dirigentes Sindicales mantienen contacto estrecho con sus agremiados?

3) ¿Se le toma en cuenta al Trabajador para la toma de decisiones?

4) ¿Conocen los Dirigentes Sindicales las necesidades de sus agremiados?

5) ¿Qué porcentaje de los Trabajadores sienten el apoyo de su Sindicato?

6) Dentro de las Revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo, que parte es más importante para los Dirigentes de negociar, ¿Salarios o Prestaciones?

7) ¿Existe apoyo entre los Sindicatos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado?.

8) ¿Qué porcentaje de los Sindicatos mantienen buenas relaciones con las Instituciones?

9) ¿Los Sindicatos mantienen buena comunicación con los empleados?

10) ¿Qué porcentaje de los Sindicatos se preocupa por la Situación actual del País?

11) ¿Se ha mantenido estabilidad en las Revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo?.

#### IV.1.3.- DISEÑO DE LA HIPOTESIS.

A) GENERAL.- Los Sindicatos son organizaciones que procuran el beneficio social de sus agremiados, al tratar de obtener mejores condiciones de trabajo para quienes los integran.

#### B) ESPECIFICAS:

1.- Para que los Sindicatos cumplan con sus objetivos deben ser realistas en cuanto a la situación actual que vive el País.

2.- Para que el Sindicato sepa que es lo que necesita el Trabajador, debe mantener contacto estrecho con él, haciéndolo participe en la toma de decisiones; ésto traerá como consecuencia la unidad entre sus miembros.

## IV.2.- MECANICA DE LA INVESTIGACION

### IV.2.1.- DETERMINACION DEL UNIVERSO.

El ámbito en el cual se desarrolla esta Investigación, se divide en dos partes:

1) La parte que corresponde a las Organizaciones Sindicales, que son 69 en la República, afiliadas a la F.S.T.S.E., se incluyen en el anexo I.

2) En la parte correspondiente a los trabajadores sindicalizados se obtuvo como cifra aproximada la de 1'500,000.

#### IV.2.3.- INSTRUMENTOS

Por el tipo de este estudio y para resolver los problemas planteados, tratando de acercarnos a contestar a la Hipótesis planteada, se decidió hacerlo por medio de cuestionarios, ya que resulta más práctico para las personas al resolverlo y proporciona rapidez y seguridad.

Se aplicó un cuestionario a cada Dirigente Sindical, y en cuanto a los trabajadores se aplicaron 25 cuestionarios a trabajadores de 10 diferentes Instituciones.

Se anexan los cuestionarios aplicados, tanto a los Dirigentes Sindicales como a los Trabajadores. Ver anexo II.

## V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

Los resultados que se obtuvieron en la Investigación de campo, es decir, las diversas respuestas que proporcionaron tanto los trabajadores sindicalizados, como los dirigentes de los Sindicatos del Sector Público Federal afiliados a la F.S.T.S.E., pueden verse, de manera más objetiva dentro de algunos cuadros sinópticos.

A continuación se presenta la información, de la manera más condensada posible, en espera de que el lector pueda formular, después de la información proporcionada en los capítulos anteriores, aparte de las conclusiones del capítulo siguiente, sus propias apreciaciones, ya que la manera en que se estructuran los cuadros, permiten analizar punto por punto y en forma global, la información obtenida.

### Cuestionario Organizaciones Sindicales.

Respuestas	Diferentes Tipos de Respuestas
Preguntas	

#### I. SALARIOS Y PRESTACIONES

1) A cuánto asciende el salario mínimo que paga la Institución

\$ 445.09 Promedio diario



2)En que porcentaje se incrementaron en la última revisión de las condiciones de trabajo:	<u>SALARIOS</u> Se rige por el aumento que otorga el Presidente. 30%, 20%, 10%	<u>PRESTACIONES</u> Promedio 15.2%	
3)Cada cuando se revisan las CGT?	Cada 2.6 años, aproximadamente, en los lugares que las tienen, ya que en algunos casos no existe este Reglamento.		
4)Que incluye la revisión de las CGT?	<u>SALARIOS</u> 82.75%	<u>PRESTACIONES</u> 93.1%	<u>OTROS</u> 51.72%
5)En la revisión de CGT que es más importante negociar para el sindicato?	72.4%	89.65%	27.58%
6)En la revisión de CGT que se le dificulta más al sindicato de obtener?	79.3%	44.82%	17.24%
7)Ha emplazado a huelga su sindicato a la Institución?	<u>SI</u> 1.49%	<u>NO</u> 98.51%	
8) ¿Porqué?	Porque hubo mal manejo de las plazas de nueva creación 1.49%	Son de diferentes tipos las respuestas que equivalen al 98.51% (1)	
9)Que porcentaje de las revisiones han llegado a la huelga?	No ha llegado ninguna a la huelga 0%		
II)RELACIONES DE SU SINDICATO CON LOS DEMAS	<u>A NINGUNO.</u>	<u>POR LO MENOS LA MITAD</u>	<u>LA MAYORIA.</u>
1)Conoce a los demás dirigentes del Sector Público?	6.25%	12.5%	81.25%
2)Se realizan reuniones entre sindicatos del Sector Público?	<u>NUNCA</u> 6.25%	<u>POCAS VECES</u> 34.37%	<u>CON FRECUENCIA.</u> 62.5%
3)Con que motivo se realizan las reuniones entre los sindicatos?	Diferentes tipos de respuestas y porcentajes diferentes que equivalen al 100% (2)		
4)Los sindicatos toman medidas de común acuerdo para resolver problemas?	<u>SI</u> 90.62%	<u>NO</u> 9.37%	
5)Apoyan los demás sindicatos del Sector Público al suyo?	<u>NUNCA.</u> 3%	<u>SIEMPRE.</u> 65%	<u>CUANDO ES CUANDO PROB.COMUN. LO SOLICITAN.</u> 26% 6%

	NUNCA	SIEMPRE	CUANDO ES PROB.COMUN.	CUANDO LO SOLICITAN
6) Apoya su sindicato a - los demás sindicatos?	0%	53%	23%	19%

III) RELACIONES DEL SIN- DICATO CON LA INSTITUCION	NO	ALGUNAS VECES	LA MAYORIA	TODOS SIEMPRE
---	----	------------------	---------------	------------------

1) Conoce los problemas de la Institución?	0%	9%	84%	7%	0%
2) La Institución le brin- da su apoyo para solucio- nar problemas laborales?	9%	13%	0%	0%	78%
3) La Institución solicita el apoyo de su sindicato para resolver probl.lab?	9%	50%	0%	0%	41%
4) La Inst.le ofrece las - plazas vacantes para que las cubra el sindicato?	9%	79%	0%	12%	0%
5) Como actúa la Inst.en las revisiones de las condiciones Gral.de Trab.	INDIFE- RENTE.	COMPREN- SIVA.	INACCESIBLE.	DEPENDE DE LAS - CIRCUNST.	
	3%	63%	9%	25%	

IV) RELACIONES DEL SINDI- CATO CON LOS TRABAJADORES.	NUNCA	RARA VEZ	SIEMPRE
---	-------	----------	---------

1) Asisten los trabajado- res a las asambleas?	0%	6%	94%
2) Conocen los trabajado- res cuando son las revi- siones de CGT?	SI 90%	NO 10%	POCO 0%
3) Se mantienen al tanto de las revisiones?	97%	3%	0%
4) Cumplen generalmente las normas de trabajo?	91%	3%	6%
5) Mantienen buenas rela- ciones entre compañeros?	97%	3%	0%
6) Realizan frecuentes reu- niones sociales?	84%	16%	0%
7) Les interesan las acti- vidades deportivas?	100%	0%	0%
8) Aprovechan las presta- ciones sociales?	96%	4%	0%
9) Les interesan las acti- vidades culturales?	88%	8%	4%
10) Les interesa la políti- ca?	73%	12%	15%
11) Conocen las CGT?	85%	15%	0%

## IV.2.2.- DISEÑO DE LA MUESTRA.

Se determinó:

1) Investigar 67 de las 69 Organizaciones Sindicales, dejando dos de Provincia sin investigar.

2) De los Trabajadores sindicalizados se trató de determinar la muestra por la fórmula<sup>(35)</sup>:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

para  $e = .10$

en la que el autor plantea la inferencia siguiente:

para  $N = 100,000$ ,  $n = 100$ , con lo cuál la muestra sería de 1,500 cuestionarios de Trabajadores, pensando en que ésta cifra era muy elevada se determinó tomar una cantidad menor, de 250 Trabajadores sindicalizados, de 10 diferentes Sindicatos, escogidos al azar.

12) Les comunican sus necesidades?	92%	4%	4%
13) Están conformes con los logros sindicales?	SI 42%	NO 38%	NO CONTESTO 8% REG. 12%
14) Les brindan apoyo ante probl. laborales?	NUNCA 96%	RARA VEZ 4%	SIEMPRE 0%
15) Cómo está clasificado el personal?	BASE Y CONFIANZA, pero dentro de éstas existen diferentes categorías, dependiendo de la Inst.		

V) CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS	1) SOCIABLES 96%	2) DISCIPLINADO 68%	3) DEPORTISTAS 97%
	4) PUNTUALES 64%	5) SALUDABLES 80%	6) APOLITICOS 27%
	7) FRANCOS 54%	8) POLITICOS 80%	9) C/MALOS HABITOS 24%
	10) CUMPLIDOS CON SU TRAB. 88%	11) GUSTAN DE VIAJAR 80%	12) GUSTAN DE APRENDER. 80%

VI) SITUACION POLITICA Y ECONOMICA DEL PAIS.	SI	NO
1) Le preocupa al sindicato el cambio de gobierno?	92%	8%
2) Conoce la política a seguir del nvo. gob.?	84%	16%
3) Conoce la tasa de inflación del País?	92%	8%
4) Conoce cuál es la deuda externa del País?	76%	24%
5) Conoce el poder adquisitivo del salario mínimo?	92%	8%
6) Conoce el porqué de la devaluación de la moneda?	88%	12%
7) Conoce el porqué de el incremento de precios?	96%	4%
8) Que piensa de éstos incrementos?	Las respuestas fueron de diversa índole, como: un gran porcentaje coincide en que causan desajustes, y que perjudican a los trabajadores, pero opinan que son necesarios. Otros opinan que es el resultado de las acciones que se toman por parte de el Gobierno. Otros indican que podrían evitarse con acciones conjuntas Trabajadores-Edo. Y otros piensan que hay que colaborar.	

9) Qué hará su sindicato para ayudar a los trabajadores por éstos incrementos de precios?

Las respuestas son diversas como: Negociar salarios, incrementar prestaciones, fomentar cooperativas, artículos de la necesidad a precios bajos, aprovechar al máximo los recursos humanos, concientizar a los trabajadores para que su salario sea aprovechado al máximo, procurar la unión de los consumidores, facilitarles tiendas de descuento. Estas son las respuestas más importantes.

(1) Son: no ha habido necesidad, se han atendido las demandas, las negociaciones han tenido favorables términos, es difícil, no se tiene por política sino resolver por medio del diálogo, nos regimos por el "B", no hay motivos, no es permitido; un porcentaje elevado no contestó.

(2) Son: intercambio de ideas, por trabajo, para buscar beneficios comunes, resolver problemas, Congresos, coordinar actividades con fines políticos.

Cuestionarios Trabajadores  
Sindicalizados.

RESPUESTAS				
PREGUNTAS	AFIRMATIVO	NEGATIVO	NO CONTESTO	RARA O ALGUNA VEZ
I) ACTIVIDADES SOCIALES POLITICAS Y CULTURALES		Porcentajes.		
1) Tiene, por su sindicato instalaciones deportivas?	51%	45%	4%	0%
2) Tiene su sindicato equipos deportivos?	97%	0%	3%	0%
3) Asiste a los partidos de sus equipos?	33%	32%	3%	32%
4) Su sindicato ayuda econ. a los equipos?	74%	17%	9%	0%
5) Organizan reuniones entre sus compañeros?	32%	19%	2%	47%
6) Asiste a las fiestas de sus compañeros?	19%	21%	0%	60%
7) Su sindicato organiza fiestas?	8%	19%	3%	20%
8) Asisten a las fiestas que organiza su sindic.	24%	28%	2%	46%
9) Su sindicato promueve eventos culturales?	40%	17%	2%	41%

	AFIRMATIVO	NEGATIVO	NO CONTESTO	RARA O ALGUNA VEZ
10)Asiste a los eventos culturales?	39%	27%	1%	33%
11)Realiza por su cuenta				
a)Actividades culturales	65%	30%	5%	0%
b)Actividades deportivas	72%	26%	2%	0%

## II)ASAMBLEAS SINDICALES

1)Asisten a las asambleas de su sindicato?	65%	35%	0%	0%
2)Son frecuentes las asambleas sindicales?	54%	43%	3%	0%
3)En las asambleas se tra- tan prob.de trabajadores?	80%	13%	7%	0%
4)Se realizan asambleas antes de revisión de CGT?	61%	33%	6%	0%
5)Se llevan a votación las peticiones p/revisión	43%	18%	11%	28%

## III)PRESTACIONES Y LOGROS SINDICALES

	AFIRMATIVO	NEGATIVO	NO CONTESTO	RARA O ALGUNA VEZ
1)Conoce que prestaciones le ofrece su sindicato?	74%	24%	2%	0%
2)Los logros sindicales son los que ud.necesita?	69%	27%	4%	0%
3)Sabe cuando son las re- visiones de CGT?	52%	46%	2%	0%
4)CUENTA CON LAS PRESTACIONES SIGUIENTES:				
a)Seguro de vida	95%	5%	0%	0%
b)Servicio médico	95%	4%	1%	0%
c)Capacitación y adiest.	58%	39%	3%	0%
d)Becas	68%	28%	4%	0%
e)Fondo de ahorro	45%	50%	5%	0%
f)Vacaciones	91%	8%	1%	0%
g)Tiempo extra	48%	40%	22%	0%
h)Licencias	76%	20%	4%	0%
i)Respetan el escalafón	57%	31%	12%	0%
j)Las vacantes y ascen- sos los promueve el sind.	61%	35%	4%	0%
k)El horario es bueno?	77%	20%	3%	0%
l)Se otorgan oportunamen- te las jubilaciones	36%	36%	28%	0%
m)Es suficiente lo que se otorga a los jubilados?	32%	42%	26%	0%
n)El pago de salarios se realiza oportunamente?	89%	10%	1%	0%

IV) LOS DIRIGENTES SINDICALES.

1) Los conoce en persona?	79%	20%	1%	0%
2) Conoce sus funciones?	68%	31%	1%	0%
3) Conoce las decisiones a tiempo?	51%	48%	1%	0%

V) EL APOYO QUE LE OFRECE SU SINDICATO

1) Puede opinar en las asambleas sindicales?	58%	13%	8%	21%
2) Interviene su sindicato para las vacantes?	60%	17%	1%	22%
3) Le ayudan en prob. lab.	65%	11%	2%	22%
4) Le interesan sus problemas personales?	38%	33%	2%	27%
5) Le dan apoyo econ. en prob. personales?	41%	54%	5%	0%

## VI.- CONCLUSIONES.

Con respecto a los resultados obtenidos con los Sindicatos se concluyó que:

El aumento de los salarios se rige por el aumento que les otorga el Presidente de la República, generalmente por Decreto Presidencial.

En cuanto a los aumentos en las prestaciones, los hacen los sindicatos que se preocupan por los trabajadores, algunos logran sólo aumentos pequeños, e incluso ninguno.

Las Revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo se realizan en promedio cada dos años y medio, pero es to es variable, ya que hay algunos que son cada tres años y otros cada año; las revisiones se realizan donde hay Reglamentos de Condiciones de Trabajo, porque existen lugares que no cuentan con él. También existen sindicatos con quince o veinte años sin revisar las Condiciones de Trabajo.

Las revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) se realizan básicamente en las prestaciones, algunos sindicatos revisan salarios y la mitad tienen revisiones de otro tipo entre las que figuran significativamente las siguientes:

Seguridad e Higiene, Estímulos y Recompensas, Horarios Reformas a Reglamentos, Actividades Deportivas y Recreativas.



Al parecer lo más importante de negociar para los sindi  
catos son en primer lugar las prestaciones, en segundo  
 lugar los salarios y finalmente otros como la Seguridad  
 Social, los Reglamentos Escalafonarios en puestos de -  
 confianza, las Reformas a Reglamentos y la Basificación  
 del Personal.

En cuanto a éstas negociaciones la mayoría de los diri-  
 gentes sienten que es más difícil conseguir aumentos en  
 los Salarios, otros consideran difícil la obtención de  
 las Prestaciones y la minoría considera difícil el au-  
 mento en: Horarios, Guarderías, Tiempos Extras, Compen-  
 saciones, Basificación, Recategorización.

La mayoría contestó negativamente el haber emplazado a  
 huelga a la Institución y al preguntárseles el porque,  
 dieron diferentes razones, como:

"no ha habido necesidad; se han atendido las nece  
sidades; las negociaciones han tenido favorables térmi  
nos; es difícil; no se tiene por política, sino resol-  
 ver por medio del diálogo; nos regimos por el Apartado  
 "B"; no hay motivos; no es permitido". Un porcentaje  
 elevado no contestó.

En un sólo Sindicato contestaron que emplazaron a huel  
ga a la Institución por el mal manejo que se hacía de  
 las plazas, pero no llegaron a la huelga.;

Por lo anterior se vé que algunos dirigentes parecen  
 no saber si pueden emplazar a huelga o no a la Institu  
ción, otros prefirieron no contestar para evitar con--

tradiccciones, otros consideran que no ha sido necesario ya que se han atendido sus demandas.

En cuanto a las relaciones con los demás sindicatos se puede decir que la mayor parte de los Dirigentes Sindicales se conocen entre sí, son sólo algunos los que no conocen y ésto tal vez debido a que son nuevos en éste cargo.

En cuanto a las Reuniones que se realizan entre los - Sindicatos, la mayoría opina que son frecuentes, pero hay algunos que consideran que no son lo frecuentes que deberían. Los motivos por los que se realizan las reuniones, son principalmente: Intercambio de ideas, Por trabajo, Para buscar beneficios comunes, Para resolver problemas, Por Congresos, Para coordinar actividades por medio de la F.S.T.S.E., Para fines políticos (Priístas), Por "coincidencias" en las reuniones con otros sindicatos (los que opinan que son reuniones de tipo político, explicaron que son necesarias, por la influencia que tiene el P.R.I. sobre la F.S.T.S.E.), y la mayoría opinó que son para intercambio de ideas.

Al preguntar si toman medidas de común acuerdo, entre los Sindicatos, la mayoría respondió que sí, pero explicaron que esas medidas son más bien políticas que laborales.

En el apoyo que reciben de los demás sindicatos, gran parte contestó que sí y para el apoyo que dan ellos a los demás sindicatos, la mayoría contestó que sí. Pe-

ro se deben tomar en cuenta otras dos respuestas: "Problemas Comunes" y "Cuando lo solicitan", ésto nos dá a entender que los sindicatos solicitan ayuda o la brindan cuando son problemas que afectan también a los demás sindicatos y que de otra manera no son tomados en cuenta.

Al hablar de las Relaciones que tienen los sindicatos con la Institución, se puede decir que la mayoría de los Dirigentes conocen los problemas de la Institución. También las Instituciones les brindan generalmente su apoyo para solucionar los problemas laborales y solicitan el apoyo de los Sindicatos.

Cuando se trata de las Condiciones Generales de Trabajo, se puede decir que en general, las Instituciones - se muestran comprensivas, pero la opinión de que " depende de las circunstancias ", parece importante ya que no siempre y en todo momento son comprensivas, sino cuando les conviene.

En cuanto a las vacantes, hay sindicatos que a pesar de que existe la obligación, por parte de la Institución de dejarles el 50% de las plazas de última categoría, no tienen ninguna plaza para cubrir y en cambio hay sindicatos que tienen el control de todas las plazas de los trabajadores de base. Esto hace pensar realmente que la fuerza del sindicato depende de los Dirigentes que tenga.

Al hablar de la situación económica y política del País

la mayoría de los Dirigentes tienen idea de como se encuentra, pero no es en forma concreta, incluso algunos dirigentes reconocen no saber a cuanto asciende la tasa de inflación del País y la deuda externa, ya que piensan que el índice de inflación que se publica puede tener ciertas variantes.

La mayor parte de los sindicatos conocen la política a seguir del nuevo Gobierno, pero están temerosos en cuanto a que no saben hasta que punto se lleven a cabo las promesas del futuro Presidente, ya que les afecta directamente las reducciones de presupuestos.

Los sindicatos están conscientes del poder adquisitivo del salario mínimo y saben que realmente no se compra lo indispensable y por lo tanto el nivel de vida no mejora.

Conocen los motivos de nuestra constante devaluación y de los incrementos de precios, al respecto opinan lo siguiente:

"causan desajustes en el poder adquisitivo; no deben ser, pero son necesarios; es la carrera precios-salarios; perjudican a los trabajadores; son injustos; son inflacionarios; hay que colaborar; se deben a la falta de control de la producción y la distribución; es el resultado del sistema; por situaciones de política interna", entre otras cosas. Por lo anterior se puede ver que algunos dirigentes piensan que perjudican a los trabajadores y que son injustos, que los proble-

mas se pueden resolver, sin llegar a extremos, realizando un cambio radical de Administración para procurar que todo marche bien, sin afectar principalmente al trabajador.

Los sindicatos para ayudar a los trabajadores opinan que deben tomar ciertas medidas como son:

"negociar la nivelación de los salarios, incrementar las prestaciones, fomentar las cooperativas, control de precios en artículos de primera necesidad, concientizar a la gente para que aprenda a comprar y mejorar su economía familiar, que se unan los consumidores, aprovechar al máximo los Recursos Humanos".

Se puede ver que desean aumentos de salarios y de prestaciones, pero reconocen la importancia de la economía familiar, el que el trabajador sepa comprar y por lo tanto cuidar su salario, ya que es importante que el trabajador y su familia, como consumidores que son, se unan en contra de los aumentos, desmedidos y sin razón de precios de artículos necesarios para el consumo familiar, que conozcan qué es lo básico en la nutrición y que aprendan a mejorar su alimentación sin aumentar sus gastos.

Al hablar de las Relaciones de los Sindicatos con los trabajadores, se debe conjugar tanto la información que otorgaron los Dirigentes sindicales como la que otorgaron los Trabajadores Sindicales.

Cabe señalar ciertas aclaraciones sobre la información con la que se cuenta. En la información que proporcionan los sindicatos, en la mayoría de los casos son datos que no afectan su imagen o sus intereses es decir tratan de protegerse, pero esta información se logra validar con la que los trabajadores proporcionaron, ya que ellos se vieron menos presionados para constestar lo que se les preguntó.

Sin embargo pudimos apreciar que algunos, no constestaron lo que realmente piensan, por temor, en general, los trabajadores contestaron sin presiones, como lo hemos señalado, por lo que la información obtenida puede ser más fidedigna que la otorgada por los dirigentes sindicales.

En cuanto a las asambleas sindicales, los dirigentes informaron que un porcentaje elevado de trabajadores, asiste, pero éstos informaron que sólo un poco más de la mitad asiste. Lo anterior se debe a dos causas, una de ellas es que los dirigentes sindicales no tienen controles de asistencia y otra es que deseen mantener una mejor imagen del sindicato.

En cuanto a la frecuencia de las asambleas sindicales, la opinión se encuentra dividida, posiblemente debido a que no existen parámetros para determinar que es lo que se considera frecuente.

Dentro de las asambleas sindicales, los trabajadores contestaron, que se tratan problemas de ellos, así co-

mo también se llevan a votación las peticiones para las revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo, lo anterior indica que los trabajadores son tomados en cuenta y están conscientes de ello, y así pueden cambiar ciertas cosas con sus votos.

Al hablar de las CGT, los dirigentes sindicales opinaron que la gran mayoría de los trabajadores las conocen a éste respecto los trabajadores contestaron de una forma dividida, la mitad contestó que saben cuando son las revisiones de las Condiciones y la otra mitad que no, ésto hace pensar que no existe una buena comunicación con los trabajadores, ya que sólo algunos se enteran de lo que deberían saber todos para poder participar en ello.

Respecto a las relaciones entre compañeros de trabajo, los dirigentes contestaron que son buenas en su generalidad y que tienen frecuentes reuniones sindicales; en cambio los trabajadores opinaron que éstas reuniones se realizan algunas veces y que también sólo algunas veces asisten a ellas, ésto hace pensar que las relaciones entre los trabajadores son buenas, pero como en cualquier lugar de trabajo, existen ciertos problemas.

En cuanto a que si les interesa la actividad deportiva, los Dirigentes sindicales respondieron contundemente que sí; los trabajadores respondieron que les gusta realizar actividades deportivas por su cuenta. En cuanto a si el sindicato promueve equipos, la mayoría contestó

que sí y que también ayudan económicamente, pero señalaron que no asisten con frecuencia a los partidos de sus equipos; ésto lleva a pensar que les gusta practicar el deporte.

Al preguntar sobre si tienen instalaciones deportivas por parte del sindicato, los trabajadores no sabían que responder, no sabían si eran por parte del sindicato o por parte de la Institución.

Por lo que respecta a prestaciones, los dirigentes sindicales indicaron que son aprovechadas por los trabajadores; sobre ésto la mayoría de los trabajadores contestó que si conocen las prestaciones que les ofrece el sindicato, aunque al realizar preguntas concretas acerca de las prestaciones se notó mucha indecisión para responder, porque no saben realmente si tienen o no ésas prestaciones y si son logradas o no por el sindicato.

En relación con las actividades culturales, los dirigentes sindicales señalaron que la mayoría se interesa por ellas y al cuestionar a los trabajadores sobre ello, respondieron que asisten a los eventos culturales con poca frecuencia y que realizan estas actividades por su cuenta, (poco más de la mitad de los trabajadores).

Por lo anterior se ve que gustan de las actividades culturales pero con poca frecuencia. También señalaron que los sindicatos promueven eventos culturales, lo que demuestra el interés de los sindicatos en éste aspecto.



Al preguntar a los dirigentes si los trabajadores les comunican sus necesidades, respondieron afirmativamente y los trabajadores contestaron que generalmente se les permite expresar sus opiniones en las asambleas, ésto indica que son escuchados.

Con respecto a los logros sindicales, los dirigentes tuvieron opiniones muy diversas : algunos (42%) contestaron que los trabajadores están conformes, ya que no reciben quejas de los empleados y su sindicato es bien aceptado; (38%) contestaron que los trabajadores no están conformes, porque siempre desean mayores y mejores logros, y nunca estarán conformes, el (12%) contestaron que están inconformes pero no lo demuestran, (algunos, porque en su sindicato anterior había actuado mal) los demás (8%) dirigentes no contestaron la pregunta.

En cuanto a lo anterior, los trabajadores coincidieron en que los logros sindicales son los que necesitan; en este aspecto se ve cierta responsabilidad de los dirigentes sindicales ya que piensan que los trabajadores no están conformes y no lo van a estar, porque siempre desean mejorar.

En cuanto al apoyo que le brindan a sus sindicato los trabajadores, los dirigentes sindicales opinan que es incondicional en cuanto a cuestiones de trabajo, pero en las asistencias a las asambleas sindicales se ve que no es así; además hubo muchos comentarios relativos a la ineficiencia del sindicato para ayudar a los trabaja

dores en cuestiones laborales. Incluso en las fiestas que organizan los sindicatos, los trabajadores asisten con poca frecuencia y algunos nunca asisten, ésto denota falta de interés por parte de los trabajadores en cuestiones sindicales.

En las respuestas proporcionadas por los trabajadores - respecto a sus dirigentes sindicales, se denota cierto contacto con ellos, ya que en la mayoría de las respuestas dijeron conocerlos. Las decisiones que son tomadas por los dirigentes no son conocidas a tiempo y éste punto es muy importante ya que cualquier acción que lleve a cabo el sindicato, debe ser aprobada por la mayoría de los trabajadores y en caso de que no sea aceptada por ellos, deben tomarse otras medidas al respecto, pero siempre con el consentimiento de los trabajadores.

Se puede observar que los trabajadores sienten el apoyo de su sindicato, sobre todo en asuntos laborales, pero no todos, existen personas que en lugar de sentir apoyo del sindicato sienten que éste sólo les perjudica y cuando tienen problemas no los ayuda, en cambio existen personas que sienten mucho apoyo de sus sindicato, en cuanto a la ayuda con respecto a problemas de tipo personal, está dividida la opinión de que el - sindicato no les ofrece ayuda en problemas de tipo personal.

En este punto se pueden hacer algunas observaciones adicionales como el que muchos de los trabajadores se muestran renuentes a contestar y otros que al saber que

el cuestionario se refería al sindicato, preferían no contestarlo; algunos pensaban que el mismo sindicato - realizaba la investigación o que era el grupo contrario al sindicato actual.

En éstos casos la información tuvo ciertas desviaciones por los diversos tipos de presiones a que estaban sujetos, de ahí la necesidad de tomar en cuenta las opiniones aisladas o que no son la mayoría.

Resumiendo, podemos decir que durante la investigación se descubrió que la mayoría de los trabajadores gustan del deporte, son menos sociales que deportistas, gustan de las actividades culturales, son cumplidos con su trabajo, gustan de viajar y de aprender, les interesa la política también se puede decir que la mayoría son puntuales. Aunque existen excepciones. Estas no son todas las características de los trabajadores, pero son interesantes de conocer, existen además trabajadores que tienen malos hábitos, entre ellos el más importante es la bebida. El alcoholismo es un problema para los trabajadores y para los dirigentes, que en muchas ocasiones por evitar que las Instituciones despidan a estos malos elementos, lleva a cabo convenios con la Institución en los que se evitan beneficios para los demás trabajadores y ésto es un problema grave, ya que entonces no se busca el beneficio de una mayoría.

También se encontró que existen problemas, como el incumplimiento en el trabajo, la nula atención al público, etc.

Para dar una conclusión general acerca del sindicalismo en el Sector Público se puede hablar de Dirigentes que se preocupan por el Sindicato y los Trabajadores y de Dirigentes que no tienen conciencia de lo que ésto significa y que solamente toman la actitud de ir pasando el tiempo y evitarse problemas tanto con la Institución como con los trabajadores porque realizar reformas a las Condiciones Generales de Trabajo, significaría dificultades y prefieren evitar situaciones embarazosas, se puede ilustrar ésto diciendo que existen sindicatos que no cuentan con el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo.

Por otra parte se puede decir que existen trabajadores conscientes de lo que significa un sindicato, que se interesan en pedir que el sindicato cumpla con sus obligaciones, pero que a la vez cooperan cuando lo tienen que hacer, para tener lo que solicitan; y por otra parte los trabajadores que no se interesan por las actividades de su sindicato ya que no quieren responsabilidades tanto para asistir a las asambleas como para ayudar al sindicato para que se logren los objetivos.

También se puede decir que existen dirigentes y trabajadores a los que no les interesan las actividades sindicales y que prefieren evitarse problemas y responsabilidades, lo que trae consigo la no participación.

Resulta importante señalar que los trabajadores deben tomar conciencia de lo significativo que es un sindica-

to para éstos, y que necesita un buen manejo para evitar que sufran las consecuencias de los malos manejos sindicales, ya que sólo ellos pueden exigir que su sindicato les procure los beneficios que requieren y realice las negociaciones necesarias, para mejorar las Condiciones Generales de Trabajo, con la Institución, y mejorar su nivel de vida.

Pero existen muchas limitaciones, dentro del Sector Público, para los dirigentes sindicales, ya que se encuentran concentrados en la Federación, la cuál tiene una relación muy fuerte con el PRI y muchas de las negociaciones sólo se llevan a cabo por medio de la F.S.T.S.E. y los sindicatos tienen que unirse a la Central para obtener mayor fuerza, ya que de otro modo es difícil lo--grar lo que se proponen.

Lo anterior trae como consecuencia que si el dirigente sindical tiene deseos de obtener mayores beneficios para los trabajadores, siempre debe recibir la dirección de la Central y por lo tanto del Partido en el poder.

Por éste aspecto los sindicatos federados, tienen menos libertades que los sindicatos independientes, ya que éstos realizan las negociaciones sin las presiones tan directas de tipo político.

Además los sindicatos pequeños, son los que reciben los beneficios al final, ya que los sindicatos con mayor - fuerza son los que manejan las decisiones de la Federa- ción y son los que logran los beneficios que a ellos les convienen. Por ésto es importante señalar que los -

sindicatos pequeños deberían unir sus esfuerzos a una causa común para poder tener oportunidad de tomar decisiones dentro de la F.S.T.S.E. y evitar el manejo al que son sujetos por los grandes sindicatos.

Acerca de los malos manejos sindicales se pueden agregar los comentarios de algunos dirigentes en los que denuncian ciertas acciones de sindicatos como la venta de casas que son proporcionadas para los trabajadores, las cuales no se entregan por sorteo, sino que se venden, estos comentarios también se realizan por parte de los trabajadores, con respecto a las rifas que organizan sus sindicatos.

Finalmente se puede decir que los sindicatos son una gran ayuda para los trabajadores siempre y cuando los dirigentes sindicales sean personas capaces y conscientes para desempeñar las funciones que implican la protección de los intereses de los trabajadores y que éstos se mantengan al tanto de las acciones que realiza su sindicato, tanto para exigir al sindicato como para apoyarlo en el momento en que sea necesario.

Después de la investigación realizada y de las conclusiones obtenidas en éste capítulo, se procedió a resolver lo que en principio se deseaba llegar a conocer; es decir los problemas planteados en el capítulo IV.

En cuanto a los problemas específicos:

1) ¿Existe unidad entre los trabajadores sindicalizados?

Se puede decir que no es la unidad que debiera existir, es relativa, ya que no hay un apoyo incondicional entre los trabajadores y tampoco a nivel sindical.

2) ¿Los dirigentes sindicales mantienen contacto estrecho con sus agremiados?

A este respecto se puede decir que realmente no existe ese contacto estrecho ya que se notó que los trabajadores desconocen gran parte de las funciones de su sindicato, de sus logros y de lo que les ofrece, en cambio existe contacto cuando se trata de las votaciones o cuando el sindicato necesita directamente del apoyo del trabajador, aunque es también aquí donde influye la apatía del trabajador hacia su sindicato.

3) ¿Conocen los dirigentes sindicales las necesidades de sus agremiados?

En éste sentido tanto trabajadores como dirigentes coinciden en que conocen las necesidades de los empleados ya que se les permite expresar sus opiniones.

4) ¿Se les toma en cuenta para la toma de decisiones?

Es difícil comentar acerca de éste punto pero es necesario hacer referencia a que los trabajadores no conocen las decisiones de su sindicato a tiempo, sino hasta que se llevan a cabo las acciones correspondientes, en éste sentido los sindicatos restringen el acceso a los trabajadores.

5) ¿Qué porcentaje de los trabajadores siente el apoyo de su sindicato?

Se puede decir que es aproximadamente el 52%, un 18% siente el apoyo algunas veces, ésto de manera puramente subjetiva, no se puede saber hasta que punto realmente se lleva a cabo lo que los trabajadores opinan, pero es importante ya que si el trabajador no siente el apoyo de su sindicato, algo debe hacer el sindicato para mejorar su imagen ante los trabajadores.

6) ¿Dentro de las revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo, que parte es más importante, salarios o prestaciones?

Al respecto los dirigentes sindicales contestaron que es el punto de las prestaciones el más importante, luego los salarios y finalmente otros factores.

7) ¿Existe apoyo entre los sindicatos de la F.S.T.S.E.?

Aquí se ve que lo hay, pero no de manera incondicional sino que principalmente en los problemas que son comunes a los sindicatos y la ayuda que se dan entre sí, es cuando la solicitan.

8) ¿Qué porcentaje de los sindicatos mantienen buenas relaciones con las Instituciones?

Aquí la respuesta es que la mayoría de los sindicatos mantienen buenas relaciones, salvo algunas excepciones en que no se ponen de acuerdo y es aquí donde las Instituciones y el Sindicato sienten que la otra parte es incomprensiva, en cuanto a las situaciones que se presentan.

9) ¿Los sindicatos mantienen buena comunicación para con los empleados?

Se puede decir que los trabajadores se enteran de lo



su sindicato realiza, pero generalmente, no es de manera oficial, por lo que el trabajador no llega a enterarse de lo que el sindicato realiza efectivamente, además de que no le conoce a tiempo.

10) ¿Qué porcentaje de sindicatos se preocupan por la situación actual del País?.

Se puede decir que la mayoría de los sindicatos se encuentran enterados de la situación por la que pasa el País, pero no se puede decir que por ésto los sindicatos se preocupen; éste aspecto no fué determinado con precisión pero se detectó que no a todos les preocupa la situación actual.

11) ¿Se ha mantenido estabilidad en las revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo?

Definitivamente sí, no existen movimientos de huelga, ni paros, ni acciones similares que demuestren la inconformidad de los trabajadores, en cuanto a las revisiones de las CGT a excepción del SNTE, los cuales realizan paros, basicamente por los problemas relativos a mecanismos de pago de salarios.

Es importante señalar que los dirigentes no externaron la opinión de que pudieran llegar a emplazar a huelga a la Institución, por ser sindicatos federados, salvo algunos, pero puede ser que cambie éste tipo de mentalidad, para beneficio de los trabajadores.

En cuanto a la Hipótesis planteada en éste estudio, se concretiza lo obtenido en relación a ella:

A) HIPOTESIS GENERAL.-

"Los sindicatos son organizaciones que procuran el beneficio social de sus agremiados, al tratar de obtener mejores condiciones de trabajo para quienes lo integran".

A éste respecto se puede afirmar que los sindicatos realmente procuran, o por lo menos intentan procurar, beneficios para los trabajadores. Esto ocurre por lo general, pero existen factores que limitan que ésto funcione en algunos sindicatos como:

- 1) Dirigentes que no se preocupan por las condiciones de trabajo ni de los beneficios o perjuicios que sus acciones provoquen para los trabajadores;
- 2) Trabajadores que se muestran apáticos a su organización sindical, éstos como causas principales.

B) HIPOTESIS ESPECIFICAS:

- 1) "Para que los sindicatos cumplan con sus objetivos deben ser realistas en cuanto a la situación económica, política y social en que vive el País".

En éste sentido la mayoría de los sindicatos estan conscientes de ello, piensan que deben estar enterados de los problemas nacionales y que deben actuar y proponer soluciones para resolverlos y contribuir a que el País logre el desarrollo deseado, para que la sociedad en general se beneficie con ésto.

- 2) "Para que el sindicato sepa qué necesita el trabajador debe mantener contacto estrecho con él, además de tomarlo en cuenta para la toma de decisiones, ésto traerá como consecuencia la unión entre sus miembros".

A éste respecto, los sindicatos conocen las necesidades de los trabajadores mediante sus opiniones, pero no es

tomado en cuenta al trabajador para resolver problemas, su opinión no es valiosa para las decisiones que el sin dicato debe tomar, y es aquí donde el trabajador se des liga del sindicato, porque éste no lo hace partícipe de los problemas y las decisiones que se deberán tomar al respecto, aquí se comprueba la necesidad de tomarlo en cuenta para que él sienta esa unión con el sindicato. Se formuló un estudio que ayude de alguna manera a quien se interesa en éste tema.

Sin embargo, es necesario aclarar que falta mucho por in vestigar y por conocer, respecto al sindicalismo en el Sector Público Federal.

Esta es sólo una parte, posiblemente muy pequeña en cu anto a éste tema, se puede profundizar de manera muy amplia en cada punto referido en éste estudio, pueden in vestigarse muchos más aspectos que no fueron tomados en cuenta, se deja abierta la posibilidad a innumerables investigaciones que podrían realizarse al respecto.

La investigación realizada, es una invitación a las per sonas interesadas particularmente en éste tema, para que puedan contribuir con nuevos conocimientos, al estu dio del sindicalismo en el Sector Público de México.

## VII. BIBLIOGRAFIA

## ADMINISTRACION DE PERSONAL 1a. PARTE

Reyes Ponce, Agustín.

Ed. Limusa-Wiley, S.A., 1972.

## ADMINISTRACION DE PERSONAL

Chruden y Sherman

Compañía Editorial Continental, S.A., México.

## ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Arias Galicia, Fernando

Ed. Trillas

Biblioteca de Ciencias de la Administración

## ADMINISTRACION DEL SECTOR PUBLICO

Rodríguez Reyes, Alvaro

Ed. Herrero Hermanos, México, 1970.

## ADMINISTRACION PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL

Jiménez Castro, Wilburg

Ed. Fondo de Cultura Económica.

## BREVES COMENTARIOS ACERCA DEL SINDICALISMO

Arano Ramírez, Alfonso

Tesis, U.N.A.M., 1971

## COMPENDIO DE HISTORIA Y ECONOMIA

Manual de divulgación

Ed. de Cultura Popular

## COMPENDIO DE UN CURSO DE SOCIOLOGIA

Senior, Alberto F.

Editor. Fco. Méndez Oteo.

## CON EL CURA HIDALGO EN LA GUERRA DE INDEPENDENCIA

Colección S. E. P. /80, F.C.E., 1982

Tomo No. 9

## LOS CONGRESOS OBREROS INTERNACIONALES EN EL SIGLO XX

Rosal, Amaro del

Ediciones Grijalvo

## CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Presidencia de la República

## ENCICLOPEDIA JURIDICA

Ancalo, Argentina, Editorial.

Tomo No. IV

ESQUEMA HISTORICO DE LA FEDERACION DE SINDICATOS DE TRA  
BAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Parra Prado, Manuel Germán

F.S.T.S.E.

ESTATUTOS DE LA FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADO-  
RES AL SERVICIO DEL ESTADO

F.S.T.S.E., 1981

## ESTADISTICA

Yamane, Taro

Ed. Harla

## LA FORMACION DEL PODER POLITICO EN MEXICO

Córdova, Arnaldo

Serie Popular Era

## LA FUNCION SOCIO ECONOMICA DEL SINDICALISMO MEXICANO

Cruz Valdés, Hugo

Tesis U.N.A.M., 1963

Facultad de Derecho

## HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO

Araiza, Luis

F.S.T.S.E.

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Trueba Urbina, Alberto.

Ed. Porrúa, S.A.

## LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Apartado "B"

F.S.T.S.E.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE  
LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

F.S.T.S.E., 1981

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION EN CIENCIAS SO-  
CIALES

Pardiñas, Felipe

Siglo Veintiuno, Editores

MEXICC:

ESTADO, BUROCRACIA y SINDICATOS

Leal, Juan Felipe

Ed. El Caballito, 1975

LA ORGANIZACION OBRERA EN MEXICO

Marjorie Ruth Clark

Colección Problemas de México,

Ediciones Era, 1981

REVISTA VIDA SINDICAL

F.S.T.S.E.

Año 2; Número 11

LA REFORMA ADMINISTRATIVA EN MEXICO

Carrillo Castro, Alejandro

Editorial, Miguel Angel Porrúa, S.A.

LA REVOLUCION MEXICANA Y EL MOVIMIENTO OBRERO

Ruiz, Ramón Eduardo

Colección Problemas de México.

Ediciones Era, 1981

SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO

Iglesias, Severo

Ed. Grijalvo, 1970

TEORIA DEL DESARROLLO ECONOMICO

Lewis, W. Arthur

F.C.E., 1974

APUNTES DE ADMINISTRACION APLICADA

Dardón Hernández, Humberto

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

## 1) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Alberto Trueba Urbina

Jorge Trueba Barrera.

Ed. Porrúa, S.A.

Título Séptimo, Capítulo II, Pág. 171

## 2) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Título Séptimo, Capítulo II, Pág. 171

## 3) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Título Séptimo, Capítulo II, Pág. 172

## 4) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Reglamentaria del Apartado "B" del Art. 123 Constitucional. Editado por la F.S.T.S.E., 1981

Título Cuarto, Capítulo I, Pág. 31

## 5) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Título Séptimo, Capítulo II, Pág. 171.

## 6) CON EL CURA HIDALGO EN LA GUERRA DE INDEPENDENCIA

García, Pedro.

Colección S.E.P./80, FCE, 1982

Tomo No. 9

Pág. 171.

## 7) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Secretaría de la Presidencia

Editorial Mexicano, S.A., de C.V.

Título Sexto, del Trabajo y Previsión Social, Pág. 163



- 8) LOS CONGRESOS OBREROS INTERNACIONALES EN EL SIGLO XX  
Amaro del Rosal  
Ed. Grijalvo, 1975  
Capítulo VIII, Pág. 379
- 9) LOS CONGRESOS OBREROS INTERNACIONALES EN EL SIGLO XX  
Pág. 380
- 10) LOS CONGRESOS OBREROS INTERNACIONALES EN EL SIGLO XX  
Pág. 382
- 11) LOS CONGRESOS OBREROS...  
Pág. 386
- 12) LOS CONGRESOS OBREROS...  
Pág. 386
- 13) LOS CONGRESOS OBREROS...  
Pág. 386
- 14) LA REVOLUCION MEXICANA Y EL MOVIMIENTO OBRERO  
Ramón Eduardo Ruiz.  
Colección Problemas de México.  
Ediciones Era, 1981  
Capítulo 6, Cuadro 5-Pág. 138 y 139. Cuadro 6 pág. 141
- 15) COMPENDIO DE UN CURSO DE SOCIOLOGIA  
Alberto F. Senior.  
Editor Fco. Méndez Oteo, 1977  
Capítulo XXXIII, pág. 185

- 16) COMPENDIO DE UN CURSO DE SOCIOLOGIA  
Pág. 185
- 17) COMPENDIO DE UN CURSO DE SOCIOLOGIA  
Pag. 188
- 18) TEORIA DEL DESARROLLO ECONOMICO  
W. Arthur Lewis  
F.C.E., 1974  
Capítulo VII, Paginas 411 a 418
- 19) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
Secretaría de la Presidencia  
Ed. Mexicano, S.A. de C.V.  
Título Primero, De las Garantías Individuales, Pág. 55
- 20) ADMINISTRACION PUBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL  
Wilburg Jiménez Castro  
F.C.E.  
Capítulo I, Pág 40 y 41
- 21) ESQUEMA HISTORICO DE LA F.S.T.S.E.  
Manuel Germán Parra Prado  
F.S.T.S.E.  
Pág. 27
- 22) ESQUEMA HISTORICO DE LA F.S.T.S.E.  
Pág. 29
- 23) LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE  
LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.  
F.S.S.T.S.E., 1981

- Capítulo I, Art. 2o., pág. 5.
- 24) ESTATUTOS DE LA F.S.T.S.E.  
Capítulo I, art. 3o., pág. 19.
- 25) ESTATUTOS DE LA F.S.T.S.E.  
Capítulo I, Art. 3o. pág. 19.
- 26) ADMINISTRACION DE PERSONAL I  
Agustín Reyes Ponce  
Ed. Limusa Wiley, 1972  
Capítulo VII, Pág. 149
- 27) ADMINISTRACION DE PERSONAL I  
Pág. 150
- 28) LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
Título Séptimo, Capítulo III, pág. 180
- 29) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
Título Primero, Capítulo Primero, Pág. 57
- 30) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO  
Título Cuarto, Capítulo Primero, pág. 33
- 31) ADMINISTRACION DE PERSONAL I  
Capítulo VII, pág. 154.
- 33) ENCICLOPEDIA JURIDICA  
Edit. Ancalo, Argentina, 1975  
Tomo IV, pág. 400

## 34) ENCICLOPEDIA JURIDICA

Tomo IV, pág. 400.

## 35) ESTADISTICA

Taro Yamane

Editorial Harla, 1981

Tabla 6, pág. 743

## A N E X O S

## ANEXO I

DIRECTORIO DE LOS SINDICATOS AFILIADOS A LA FEDERACION  
DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES. (Sindicato Nacional  
de Trabajadores de).

Antonio Caso No. 35, 2o. piso

C. Lic. Basilio Pérez Loeza.

AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS. (Sindicato Nacional  
de Trabajadores de la Secretaría de).

Rosas Moreno No. 104

C. Mario Santos Gómez

ANALES DE JURISPRUDENCIA. (Sindicato de Trabajadores de)  
Conjunto Pino Suárez Torre "C"

C. Alberto Said Pensado

ASENTAMIENTOS HUMANOS Y OBRAS P. (Sindicato Nacional de  
Trabajadores de la Secretaría de).

Cedro No. 29 Col. Santa Maria la Rivera

C. Rafael García Sancho G.

CAMARA DE DIPUTADOS. (Sindicato de Trabajadores de la )  
Allende y Donceles No. 40

C. Arturo Gallardo Fernández.

CAMARA DE SENADORES. (Sindicato de Trabajadores de).

Xicoténcalt No. 9

C. Ma. Esther de la Cruz Cantoral.

CAMINOS Y PUENTES FEDERALES. (Sindicato Nacional de Trabajadores de)

Prosperidad No. 54 Col. Escandon.

C. Profesor José Luis Morales Olvera.

CENTRO NACIONAL DE ENSEÑANZA TECNICA INDUSTRIAL. (Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del.)

Av. de las Granjas No. 682

C. Profesor Fernando Figueroa Vergara

COLEGIO DE BACHILLERES. (Sindicato Independiente Nal. de Trabajadores del).

Francisco Pérez No. 9

C. Vicente Guerrero López

COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION. (Sindicato Unico de Trabajadores del).

Matías Romero No. 1564 Int. 7

C. Naim Bajos Rodríguez

COMERCIO (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de ).

Buen Tono No. 8

C. Juan García Reynoso

COMISION NACIONAL DE FRUTICULTURA. (Sindicato Nacional de Trabajadores de).

Km. 141 de la carretera México Toluca

C. Lic. Oscar M. Moreno Pérez.

COMISION NACIONAL DE LOS LIBROS DE TEXTO GRATUITOS. (Sin  
dicato Rev. de Trabajadores y Empleados de la ).

Dr. Río de la Loza No. 116-4o. piso

C. Francisco Pulito Samperio.

COMISION DE TARIFAS DE ELEC. Y GAS. (Sindicato de Traba  
jadores de la).

Alfonso Herrera No. 15

C. Enrique Tlaseca Clara.

COMISION DE OPERACION Y FOMENTO DE ACTIVIDADES ACADEMI-  
CAS DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL. (Sindicato Uni-  
co de Trabajadores de la ).

Marina R. del Toro de Lasarin 27

C. Santiago S. Zavala.

COMISION NACIONAL DE VALORES. (Sindicato Unico de Traba  
jadores de la ).

Barranca del Muerto No. 275

C.C.P. Gloria Marina Nuevos.

COMISION NACIONAL DE ZONAS ARIDAS. (Sindicato Nacional  
de Trabajadores, y Empleados de la ).

Antonio Caso no. 35

C. Luis García García.

COMISION PARA LA REGULARIZACION DE LA TENENCIA DE LA  
TIERRA. (Sindicato de Trabajadores de la ).

Antonio Caso No. 35 2o. Piso

C. Gilberto Sánchez Osorio.



COMITE ADMINISTRATIVO DEL PROGRAMA FED. DE CONSTRUCCION  
DE ESCUELAS. (Sindicato de Trabajadores del ),

Vito Alessio Robles No. 380

C. Arq. José Fuentes.

CIA. NAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES. (Sindicato de Tra-  
bajadores de la ).

CONASUPO

Av. Juárez No. 101

C. Dario Gómez González

COMUNICACIONES Y TRANSPORTES. (Sindicato Nacional de Tra-  
bajadores de la Secretaría de )

Cedro No. 29 Col. Sta. Ma. la Ribera.

C. Gustavo Marín González

CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA. (Sindicato de  
Trabajadores del).

Circuito Cultural Cd. Universitaria, Mex. 20, D.F.

C. Lic. Alfonso Arrona López.

CONSEJO NACIONAL DE CULTURA Y RECREACION PARA LOS TRA-  
BAJADORES. (Sindicato de Trabajadores del ).

Guaymas No. 12

C. Hector Elmar Jiménez

CONSEJO NACIONAL DE FOMENTO EDUCATIVO. (Sindicato Nacio-  
nal de Trabajadores del ).

Av. Thiers No. 261 Col. Anzures

C. Enrique Franco.

CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS PARA LA ATENCION DE LA JU-  
VENTUD. (Sindicato Nacional de Trabajadores del ).

Serapio Rendon No. 76

C. Miguel Bello Quesada

CONTADURIA MAYOR DE HACIENDA (Sindicato de Trabaja-  
dores de ).

Av. Coyoacán No. 1540

C. Elizabeth Santoyo Alvarez

DEPTO. DE LA INDUSTRIA MILITAR (Sind. de Trabajadores  
del).

Sóstenes Rocha No. 4

C. Jorge Ambriz Vargas

DISTRIBUIDORA CONASUP0 S.A. DE C.V. (Sindicato de Tra-  
bajadores de la ).

Ferrocarril Hidalgo No. 1129

C. Pablo Barajas Pastor.

DISTRITO FEDERAL. (Sindicato Unico de Trabajadores del).

Antonio Caso No. 46

C. Miguel Angel Moreno G.

EDUCACION. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría  
de).

Venezuela No. 44

C. Profesor Ramón Martínez Martín.

FORESTAL VICENTE GUERRERO. (Sindicato Unico de Trabaja-  
dores del).

Av. Río Churubusco No. 650

C. Lic. Rodolfo Arcos Ruiz.

GOBERNACION. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de).

Niños Heroes No. 50

C. Lic. Rafael Camelio O.

HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de).

Lerdo y Nonoalco

C. José Ramón García Soto.

IMPULSORA DEL PEQUEÑO COMERCIO. (Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de).

Insurgentes Sur No. 222

C. Wilfrido Márquez Hernández

I.S.S.S.T.E. (Sindicato de Trabajadores del )!

Plaza Tres Guerras No. 9

C. Lic. Carlos Jiménez Masías.

INSTITUTO MEXICANO DEL CAFE. (Sindicato Nacional de Trabajadores del ).

Antonio Caso No. 35

C. Lic. Humberto González

INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO. (Sindicato Nacional de Trabajadores del ).

Mercurio No. 24

C. José de Jesús Vizcaino.

INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMIDOR (Sindicato Unico de Trabajadores del).

Insurgentes Sur No. 1871

C. Eduardo Villalobos Ortiz.

INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA (Sindicato Nacional de  
Trabajadores del ).

Insurgentes Norte No. 182

Lic. Moisés Jiménez Flores.

INSTITUTO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD  
RURAL Y DE LA VIVIENDA (LIQUIDADO).

LABORATORIO NACIONAL DE FOMENTO INDUSTRIAL. (Sindicato  
de Trabajadores de el ).

Av. Industria Militar NO. 216

LOTERIA NACIONAL (Sindicato Nacional de Trabajadores de la ).

Rosales y Paseo de la Reforma

C. Víctor Buendía Fuentes

MARINA. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de).

Antonio Caso No. 35

C. Norberto López Bolaño

PATRIMONIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. (Sindicato Nacional de  
Trabajadores de la Secretaría de).

Hermosillo No. 163

C. Telesforo Roldan Caldera

PATRIMONIO INDIGENA DEL VALLE DEL MEZQUITAL. (Sindica-  
to Unico de Trabajadores del ).

Dr. Jesús del Rosal Ixmiquilpan Hgo.

C. Ramón Alvarez Badillo.

PATRONATO DE OBRAS E INSTALACIONES DEL I.P.N. (Sindica-  
to de Trabajadores del ).

Emerson No. 304

C. Arq. Rene Camargo Barbosa.

PESCA (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de).

Viaducto Miguel Alemán No. 575

C. Alejandro Villamar Calderón

PODER EJECUTIVO DEL DISTRITO FEDERAL. (Sindicato de Trabajadores del ).

Dr. Navarro No. 115

C. Lic. Sergio Martínez Aguilar.

PODER JUDICIAL FEDERAL. (Sindicato Nacional de Trabajadores del).

Antonio Caso No. 35

C. Lic. Beatriz Santiago R.

PROCURADURIA FEDERAL DEL CONSUMIDOR (Sindicato Nacional de Trabajadores de la ).

Av. Cuauhtémoc No. 35

C. Lic. Enrique Leal Casanova

PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA. (Sindicato de Trabajadores de la )

Eje Vial Lázaro Cárdenas No. 950

C. Antonio Alarcón Ponce.

PRODUCTOS FORESTALES MEXICANOS (Sindicato Unico de Trabajadores de).

Complejo Industrial Proformex Santiago Papasquiara Dgo.

C. Carlos Frayre Villa.

PRODUCTOS FORESTALES DE LA TARAHUMARA. (Sindicato de Trabajadores de).

Aldama No. 307, Chihuahua Chih.

C. Miguel Moreno Fernández

PRODUCTORA NACIONAL DE SEMILLAS (Sindicato Nacional de Trabajadores de la ).

Progreso No. 3 Coyoacán

C.C.P. Roberto Velázquez.

PRODUCTORA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION. (Sindicato de Trabajadores de la ).

Atletas No. 2 Estudios Churubusco

C. José María Fernández Silva

PROGRAMACION Y PRESUPUESTO. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de ).

Ohio No. 11 Col. Nápoles

C. Ricardo Ferreyra Altamira

PROMOTORA DEL MAGUEY Y DEL NOPAL. (Sindicato Nacional de Trabajadores de).

Antonio Caso No. 35

C. Enrique Rodríguez Monroy

PRONOSTICOS DEPORTIVOS PARA LA ASISTENCIA PUBLICA. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la ).

Insurgentes Sur No. 1397

C. Carlos Mena Córdova.

REFORMA AGRARIA. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de la ).

Insurgentes Norte no. 102

C. Lic. Carlos Xenil Segura.

RELACIONES EXTERIORES. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la).

Av. Ricardo Flores Magón No. 73

Edif. Jesús Terán Entrada A. Desp. 601

C. Juan Reyes Juárez.

SALUBRIDAD Y ASISTENCIA. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de).

Dr. Río de la Loza No. 220 y Dr. Lucio

C. Lic. Fco. Tapia Rentería.

SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA. (Sindicato Nacional de Trabajadores del).

Prolongación Tajín No. 1000

C. Gilberto Valencia Díaz Martínez.

SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO. (Sindicato de Trabajadores del).

Av. México - Tacuba No. 592 1o. y 2o. piso

Estación Cuitlahuac

C. Ariel Macías Valadez

TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría del).

Dr. Río de la Loza y Dr. Vértiz 2o. Piso

C. Lic. Víctor Manuel Mendoza O.

TRANSPORTACION TERRESTRE DE AEROPUERTOS. (Sindicato de Trabajadores del).

Oficina Mezzanine del Aeropuerto Internacional, junto al Puesto de Servicios Médicos del I.S.S.S.T.E.

C. Felipe López Espinoza.

TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. (Sindicato de Trabajadores del ).

Arcos de Belem No. 13 Esq. Aranda, 2o. piso

C. Francisco Alfredo Guzmán A.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. (Sindicato de Trabajadores del )

Fdo. de Alba Ixtlixochitl No. 185, Esq. San Antonio Abad.

C. Lic. Jorge Castillo Tapia.

TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION. (Sindicato de Trabajadores del).

Varsovia No. 9

C. Lic. Gabriel Salinas G.

TURISMO. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de).

Antonio Caso No. 35 3er. piso.

C. Cándido Valenzuela Gómez.



## ANEXO II

Clave TRAB.            Trabajadores            Num. \_\_\_\_\_CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DE LA  
SITUACION ACTUAL DEL SINDICALISMO EN EL SECTOR PUBLICO  
FEDERAL

## D A T O S   G E N E R A L E S .

Institución donde trabaja \_\_\_\_\_

Departamento \_\_\_\_\_ Antigüedad \_\_\_\_\_

## INSTRUCTIVO DE LLENADO.

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" la respuesta, que en su opinión sea la acertada.

En caso de que alguna pregunta no sea comprensible, consulte con el encuestador.

## O B J E T I V O .

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer y evaluar la situación actual del sindicalismo en el Sector Público Federal, e identificar los beneficios que dá a sus agremiados, como integrantes de una sociedad. La presente encuesta servirá de base para la elaboración de un estudio de Seminario de Investigación para la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. De antemano, GRACIAS POR SU COLABORACION.

Preguntas acerca de:

1) ACTIVIDADES SOCIALES, DEPORTIVAS Y CULTURALES:

1.1.- ¿Tienen, por medio de su sindicato instalaciones deportivas?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

1.2.- ¿Tiene su sindicato equipos de:

Fut-bol \_\_\_\_\_ Basquet-bol \_\_\_\_\_

Beis-bol \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_

1.3.- ¿Asiste a los partidos de sus equipos?

Nunca \_\_\_\_\_ Rara vez \_\_\_\_\_ Regularmente \_\_\_\_\_

1.4.- ¿Su sindicato le ayuda económicamente a sus equipos?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

1.5.- ¿Organizan reuniones entre sus compañeros?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.6.- ¿Asiste a las fiestas de sus compañeros?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.7.- ¿Su sindicato organiza fiestas?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.8.- ¿Asiste a las fiestas que organiza su sindicato?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.9.- ¿Su sindicato promueve eventos culturales?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.10.- ¿Asiste usted a los eventos culturales?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.11.- ¿Por su cuenta realiza:

1.11.1.- Actividades Deportivas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

1.11.2.- Actividades Culturales?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

1.2.- ¿Tiene su sindicato equipos de:

Fut-bol \_\_\_\_\_

Basquet-bol \_\_\_\_\_

Beis-bol \_\_\_\_\_

Otros \_\_\_\_\_

1.3.- ¿Asiste a los partidos de sus equipos?

Nunca \_\_\_\_\_ Rara vez \_\_\_\_\_

Regularmente \_\_\_\_\_

1.4.- ¿Su sindicato le ayuda económicamente a sus equipos?

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

1.5.- ¿Organizan reuniones entre sus compañeros?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.6.- ¿Asiste a las fiestas de sus compañeros?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.7.- ¿Su sindicato organiza fiestas?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.8.- ¿Asiste a las fiestas que organiza su sindicato?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.9.- ¿Su sindicato promueve eventos culturales?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.10.- ¿Asiste usted a los eventos culturales?

Nunca \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Con frecuencia \_\_\_\_\_

1.11.- ¿Por su cuenta realiza:

1.11.1.- Actividades Deportivas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

1.11.2.- Actividades Culturales?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

## 2) ASAMBLEAS SINDICALES:

2.1.- ¿Asiste a las asambleas de su sindicato?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2.2.- ¿Son frecuentes las asambleas sindicales?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2.3.- ¿En las asambleas sindicales se tratan problemas de los trabajadores?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2.4.- ¿En esas asambleas sindicales, las peticiones para la revisión se llevan a votación?

Ninguna \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_ Todas \_\_\_\_\_

## 3) PRESTACIONES Y LOGROS SINDICALES

3.1.- ¿Conoce que prestaciones le ofrece su sindicato?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.2.- ¿Los logros del sindicato son los que Ud. necesita?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.3.- ¿Sabe cuando se lleva a cabo la revisión de condiciones?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.- ¿Cuenta con las siguientes prestaciones?

3.4.1.- Seguro de vida

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.2.- ¿Servicio médico:

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.2.1.- ¿Es adecuado el servicio médico?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.3.- Capacitación y adiestramiento:

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.3.1.- ¿Son adecuados los cursos de capacitación y adiestramiento?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.4.- Becas:

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.4.1.-¿Son suficientes las becas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.5.- Fondo de ahorro

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.6.- Vacaciones

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.6.1. Es suficiente la prima vacacional?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.7.- Tiempo extra:

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.7.1. Es bien pagado el tiempo extra?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.8.- Licencias:

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.9.- ¿Se respeta el escalafón?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.10.-¿Las plazas vacantes y los ascensos son promovidos por el sindicato?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.11.- ¿El horario de trabajo es bueno para todos?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.12.- ¿Se otorgan oportunamente las jubilaciones?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.12.1.- ¿Es suficiente lo que se otorga a los jubilados?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.13.- ¿El pago del salario se realiza oportunamente?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.4.13.1.- ¿Cuando se realiza el pago de salario: \_\_\_\_\_

4) LOS DIRIGENTES DE SU SINDICATO:

4.1.- ¿Conoce personalmente a sus dirigentes sindicales?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4.2.- ¿Conoce las funciones de los dirigentes de su sindicato?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4.3.- ¿Conoce las decisiones de su sindicato a tiempo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5) EL APOYO QUE LE OFRECE SU SINDICATO:

5.1.- ¿Le permiten expresar sus opiniones en las asambleas?

Nunca \_\_\_\_\_ Generalmente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_

5.2.- ¿Su sindicato interviene para otorgar las vacantes?

Nunca \_\_\_\_\_ Generalmente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_

5.3.- ¿Su sindicato le ayuda en problemas laborales?

Nunca \_\_\_\_\_ Generalmente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_

5.4.- ¿Le interesa a su sindicato sus problemas fuera del trabajo?

Nunca \_\_\_\_\_ Generalmente \_\_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_\_

5.5.- ¿Su sindicato le ofrece apoyo económico en problemas de tipo personal?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Clave \_\_\_\_\_

Num. \_\_\_\_\_

SINDICATOS  
 CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DE LA SITUACION  
 ACTUAL DEL SINDICALISMO EN EL SECTOR PUBLICO  
 FEDERAL

## D A T O S   G E N E R A L E S .

Nombre del Sindicato \_\_\_\_\_

Sección \_\_\_\_\_ Confederación \_\_\_\_\_

## I N S T R U C T I V O   D E   L L E N A D O .

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" la respuesta, que en su opinión, sea la acertada.

En caso de que alguna pregunta no sea comprensible, consulte con el encuestador.

## O B J E T I V O .

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer y evaluar la situación actual del sindicalismo en el Sector Público Federal, e identificar los beneficios que dá a sus agremiados, como integrantes de una sociedad. La presente encuesta servirá de base para la elaboración de un estudio del Seminario de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración de la U.N.A.M.

De antemano, GRACIAS POR SU COLABORACION.

## PREGUNTAS ACERCA DE:

## 1) SALARIOS Y PRESTACIONES.

1.1.- ¿A cuánto asciende el salario mínimo que paga la Institución? \_\_\_\_\_



1.2.- ¿En que porcentaje se incrementaron, en la última revisión de Condiciones generales de Trabajo:

a) Salarios \_\_\_\_\_ b) Prestaciones \_\_\_\_\_

1.3.- ¿Cada cuando se realiza la Revisión de Condiciones Generales de Trabajo?

\_\_\_\_\_

1.4.- ¿Qué incluye la Revisión de las Condiciones Generales de Trabajo?

a) Salarios \_\_\_\_\_, b) Prestaciones \_\_\_\_\_  
c) Otros (especifique) \_\_\_\_\_.

1.5.- ¿En las revisiones de Condiciones, que le parece más importante de negociar al sindicato?

a) Salarios \_\_\_\_\_ b) Prestaciones \_\_\_\_\_  
c) Otros \_\_\_\_\_ (especifique)

1.6.- ¿Qué se le dificulta más al sindicato de obtener en las Revisiones?

a) Aumentos en salarios \_\_\_\_\_ b) Aumentos en Prestaciones \_\_\_\_\_  
c) Otros (especifique) \_\_\_\_\_

1.7.- ¿Ha emplazado a huelga su sindicato a la Institución?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

1.8.- ¿Por qué? \_\_\_\_\_

1.9.- ¿Qué porcentaje de las Revisiones de Condiciones han llegado hasta la huelga? \_\_\_\_\_

2) RELACIONES DE SU SINDICATO CON LOS DEMAS SINDICATOS:

2.1.- ¿Conoce a los demás dirigentes sindicales del Sector Público ?

a) A ninguno \_\_\_\_\_ b) Por lo menos a la mitad \_\_\_\_\_

c) A la mayoría \_\_\_\_\_

2.2.- ¿Se realizan reuniones entre sindicatos del Sector Público? a) Nunca \_\_\_\_\_

b) Pocas veces \_\_\_\_\_ c) con frecuencia \_\_\_\_\_

2.3.- ¿Con que motivos se realizan las reuniones entre los sindicatos? \_\_\_\_\_

2.4.- ¿Los sindicatos toman medidas de común acuerdo para resolver problemas también comunes?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

2.5.- ¿Apoyan los demás sindicatos del Sector Público, al suyo? a) Nunca \_\_\_\_\_ b) Siempre \_\_\_\_\_

c) Sólo cuando son problemas comunes \_\_\_\_\_

2.6.- ¿Apoya su sindicato a los demás sindicatos de su sector?

a) Nunca \_\_\_\_\_ b) Siempre \_\_\_\_\_

c) Sólo cuando son problemas comunes \_\_\_\_\_

### 3) RELACIONES DEL SINDICATO CON LA INSTITUCION:

3.1.- ¿Conoce los problemas de la Institución?

a) NO \_\_\_\_\_ b) Algunos \_\_\_\_\_

c) La mayoría \_\_\_\_\_

3.2.- ¿La Institución le brinda su apoyo para solucionar problemas laborales?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

c) Algunos \_\_\_\_\_

3.3.- ¿La Institución solicita el apoyo de su sindicato para solucionar problemas relativos al trabajo?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

c) Algunos \_\_\_\_\_

3.4.- ¿La Institución le ofrece las plazas vacantes para que las cubra el sindicato?

a) NO \_\_\_\_\_

b) Algunas \_\_\_\_\_

c) Todas \_\_\_\_\_

3.5.- ¿Cómo actúa la Institución con el sindicato en las revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo?

a) Indiferente \_\_\_\_\_

b) Comprensivo \_\_\_\_\_

c) Inaccesible \_\_\_\_\_

#### 4) RELACIONES DEL SINDICATO CON LOS TRABAJADORES:

4.1.- ¿Asisten los trabajadores a las Asambleas sindicales? a) Nunca \_\_\_\_\_ b) Rara vez \_\_\_\_\_

c) Siempre \_\_\_\_\_

4.2.- ¿Conocen los trabajadores cuando son las revisiones de las Condiciones?

a) SI \_\_\_\_\_

b) NO \_\_\_\_\_

4.3.- ¿Se mantienen al tanto de las revisiones de las Condiciones?

a) Sí \_\_\_\_\_

b) NO \_\_\_\_\_

4.4.- ¿Cumplen generalmente las normas de trabajo?

a) SI \_\_\_\_\_

b) NO \_\_\_\_\_

4.5.- ¿Mantienen buenas relaciones con sus compañeros?

a) SI \_\_\_\_\_

b) NO \_\_\_\_\_

4.6.- ¿Realizan frecuentes reuniones sociales?

a) SI \_\_\_\_\_

b) NO \_\_\_\_\_

4.7.- ¿Les interesa la actividad deportiva?

a) SI \_\_\_\_\_

b) NO \_\_\_\_\_

4.8.- ¿Aprovechan las prestaciones sociales?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

4.9.- ¿Les interesan las actividades culturales?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

4.10.- ¿Les interesa la política?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

4.11.- ¿Conocen sus Condiciones Generales de Trabajo?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

4.12.- ¿Les comunican sus necesidades?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

4.13.- ¿Están conformes con los logros sindicales?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

4.14.- ¿Les brindan su apoyo incondicionalmente, ante cualquier situación relacionada con el trabajo?

a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_

4.15.- ¿Cómo está clasificado el personal? \_\_\_\_\_

#### 5) CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS:

5.1) Sociables \_\_\_\_\_ 5.7) Cumplidos con su trab. \_\_\_\_\_

5.2) Disciplinados \_\_\_\_\_ 5.8) Políticos \_\_\_\_\_

5.3) Deportistas \_\_\_\_\_ 5.9) Apolíticos \_\_\_\_\_

5.4) Puntuales \_\_\_\_\_ 5.10) Con malos hábitos \_\_\_\_\_

5.5) Francos \_\_\_\_\_ 5.11) Gustan de viajar \_\_\_\_\_

5.6) Saludables \_\_\_\_\_ 5.12) Gustan de aprender \_\_\_\_\_

#### 6) SITUACION POLITICA Y ECONOMICA DEL PAIS:

6.1.- ¿Le preocupa al sindicato el cambio de Gobierno?

- a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_
- 6.2.- ¿Conoce la política a seguir del nuevo Gobierno?
- a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_
- 6.3.- ¿Conoce la tasa de inflación del País?
- a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_
- 6.4.- ¿Conoce a cuanto asciende la deuda externa del País?
- a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_
- 6.5.- ¿Conoce el poder adquisitivo del salario mínimo?
- a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_
- 6.6.- ¿Conoce los motivos de la constante devaluación de la moneda?
- a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_
- 6.7.- ¿Conoce los motivos de los recientes incrementos de precios?
- a) SI \_\_\_\_\_ b) NO \_\_\_\_\_
- 6.8.- ¿Qué piensa de éstos incrementos de precios?
- 
- 6.9.- ¿Qué hará su sindicato para ayudar a sus trabajadores por éstos incrementos?
-