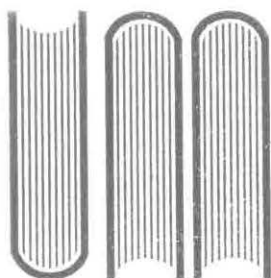


UNIVERSIDAD DE MONTERREY

DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
LICENCIATURA EN RELACIONES HUMANAS



UNIVERSIDAD
DE MONTERREY

040.306
R621F
1999

"FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DE TRES
ORGANISMOS SINDICALES.
ESTUDIO DE CASO"

TESINA QUE PRESENTA
VALERIA RIVERA GARCIA

EN OPCION AL TITULO DE
LICENCIADA EN RELACIONES HUMANAS

ASESOR: OSCAR FLORES

SAN PEDRO, GARZA GARCIA, N. L. DICIEMBRE DE 1999

UNIVERSIDAD DE MONTERREY
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES
Y DE LA SALUD
LICENCIATURA EN RELACIONES HUMANAS

*“FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DE TRES
ORGANISMOS SINDICALES.
ESTUDIO DE CASO”*

TESINA QUE PRESENTA
VALERIA RIVERA GARCÍA
EN OPCIÓN AL TÍTULO DE
LICENCIADA EN RELACIONES HUMANAS

ASESOR: OSCAR FLORES

SAN PEDRO GARZA GARCÍA, N.L.

DICIEMBRE, 1999

403603

Lic. Martha Treviño Garza
Directora del Programa de Relaciones Humanas
Universidad de Monterrey
Presente.-

Por medio de la presente, informo a usted que he revisado el trabajo de investigación que me presentó Valeria Rivera García cuyo título es: *"Funcionamiento y Estructura de tres organismos sindicales. Estudio de Caso."* Mismo que ha cumplido con los requisitos de fondo requeridos por la División de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad de Monterrey.

Por tal motivo, el estudio académico en cuestión ha alcanzado la madurez científica que requiere un trabajo intelectual para convertirse en una tesina que de opción a recibir el grado de Licenciado en Relaciones Humanas. Sin más por el momento, quedo de usted para cualquier duda o aclaración al respecto.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Oscar Flores', is written over the printed name below.

Dr. Oscar Flores

Gracias a:

Dios, por darme las fuerzas necesarias para seguir en mi camino
y no dejarme en los momentos mas difíciles

Enrique Rivera, mi papá, por ser mi ejemplo, mi estrella inalcanzable,
por darme todo su apoyo y confianza y por ser la razón para lograr mis sueños

Tita, mi mamá, porque me dio la vida, por estar siempre al tanto de mi,
por su constante preocupación, ingenuidad y alegría.
Y a su mamá, mi abuelita, por cuidarme y
por estar siempre en sus oraciones

Renata, Enrique, Angela, mis hermanos, porque crecimos juntos,
y por compartir momentos alegres, tristes y divertidos
para estar unidos

Juan Enrique, Pollo, por todo su amor, por quererme y apoyarme,
por estar con migó.
Y porque es Él

Brenda, Lina, Ana Elisa, Erika y Gaby,
por compartir los momentos mas importantes de mi vida,
por su amistad incondicional
y por seguir siempre juntas

Paola, por acompañarme en mi eterna soledad y
Angelina por su cariño y comprensión.
las dos, por su sincera amistad
Carlos, por ser un buen amigo

Leonel, Ale, Cynthia Fdz. por ayudarme, apoyarme y confiar en mi,
Lizeth , Edelia, Monika, Adolfo, Aurora, Ana, Lucero, Karla, Martha, Daniela,
Chynthia, Raquel, por haber sido mis compañeros de carrera

Dr. Oscar Flores, por asesorarme y ayudarme con mi tesis

Martha Treviño, por su apoyo como coordinadora

Lic. J. Antonio Ramírez Moneda, por su especial aprecio por mi papá
y por su tiempo para ayudarme a enfocar mi tema

Los maestros que me dieron clases durante la carrera

A la UDEM, por permitirme estudiar para
llegar a ser una profesionista

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
I. Planteamiento del Problema.....	5
1.1. Objetivo de la Investigación.....	6
1.2. Objetivos Específicos.....	6
1.3. Preguntas de Investigación.....	6
1.4. Justificación.....	7
1.5. Alcances y Limitaciones.....	8
II. Marco Teórico	
2.1. Sindicatos, Funcionamiento y Estructura.....	9
2.2. Definición de los conceptos utilizados en el estudio.....	13
2.3. Definición de las tres corrientes sindicales.....	18
III. Metodología	
3.1. Diseño de la Entrevista.....	20
3.2. Preguntas realizadas en las entrevistas.....	23
IV. Sindicato Nacional de Industria "Vicente Guerrero"	
4.1. Información General	
4.1.1. Nombre e Historia del Sindicato.....	24
4.1.2. Estructura de Gobierno.....	25
4.1.3. Renovación de su Estructura de Gobierno.....	26
4.1.4. Número de Contratos Colectivos que realizan.....	26
4.1.5. Estados de la República Mexicana en que operan.....	27
4.2. Formas de Operativas del Sindicato	
4.2.1. Resolución de asuntos individuales y colectivos.....	27
4.2.2. Mecanismos para la renovación de su Estructura de Gobierno.....	28
4.2.3. Mecanismos para la aplicación de medidas disciplinarias.....	28
4.2.4. Capacitación de sus dirigente Sindicales.....	28
4.2.5. Medios para informar a los trabajadores sobre la administración del sindicato.....	29
4.2.6. Interacción con organismos del estado para dar cumplimiento a requerimientos legales.....	29
4.2.7. Organización de Actividades de Previsión social.....	30
4.3. Problemática relevante de la relación Trabajador-Organización Sindical.....	30
4.3.1. Posición del trabajador ante su organización sindical.....	31
V. Sindicato Obrero Industrial "Benito Juárez"	
5.1. Información General	
5.1.1. Nombre e Historia del Sindicato.....	32
5.1.2. Estructura de Gobierno.....	33
5.1.3. Renovación de su Estructura de Gobierno.....	34
5.1.4. Número de Contratos Colectivos que realizan.....	35
5.1.5. Número de trabajadores afiliados.....	35
5.2. Formas de Operativas del Sindicato	
5.2.1. Como resuelven problemas individuales y colectivos.....	36
5.2.2. Mecanismos para la renovación de su Estructura de Gobierno.....	36
5.2.3. Mecanismos para la aplicación de medidas disciplinarias.....	37
5.2.4. Capacitación de sus dirigente Sindicales.....	37

5.2.5. Medios para informar a los trabajadores sobre la administración del sindicato.....	37
5.2.6. Interacción con organismos del estado para dar cumplimiento a requerimientos legales.....	38
5.2.7. Actividades de Previsión social para sus trabajadores.....	38
5.3. Problemática relevante de la relación Trabajador-Organización Sindical.....	39
VI. Sindicato Nacional de Trabajadores Minero-Metalúrgico y similares de la República Mexicana	
6.1. Información General	
6.1.1. Nombre e Historia del Sindicato.....	40
6.1.2. Estructura de Gobierno	41
6.1.3. Duración de su Estructura de Gobierno.....	43
6.1.4. Número de Contratos Colectivos que revisan al año.....	43
6.1.5. Número de trabajadores afiliados.....	43
6.1.6. Estados de la República Mexicana en que operan.....	44
6.2. Formas de Operativas del Sindicato.....	44
6.2.1. Resolución de asuntos individuales	45
6.2.2. Resolución de asuntos colectivos.....	45
6.2.3. Mecanismos para la renovación de su Estructura de Gobierno.....	46
6.2.4. Mecanismos para la aplicación de medidas disciplinaria.....	46
6.2.5. Como capacitan de sus dirigente Sindicales.....	47
6.2.6. Medios para informar a los trabajadores sobre la administración del sindicato.....	47
6.2.7. Interacción con organismos del estado para dar cumplimiento a requerimientos legales	48
a) Como interactúan ante el IMSS y el INFONAVIT Para obtener beneficios para sus trabajadores	49
6.2.8. Organización de Actividades de Previsión social.....	49
6.3. Problemática relevante de la relación Trabajador-Organización Sindical.....	50
6.3.1. Posición del trabajador ante el trabajo	50
6.3.2. Posición de los trabajadores ante su organización sindical	50
VII. Comparación entre los tres Sindicatos	51

CONCLUSIÓN

ANEXO A

Copia del registro de establecimiento del Comité Ejecutivo	60
--	----

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Los sindicatos, a través de su historia y de la pretensión de lograr objetivos, han creado lo que se ha denominado "El Movimiento Obrero". En nuestro país, en el seno del Movimiento Obrero, podemos distinguir diversas corrientes sindicales, considerándose como relevantes tres de ellas que Estévez Díaz Hugo, describe en su libro "Las corrientes Sindicales en México" (1990), las cuales son:

- a) *Oficialista*. Se denomina de esa forma por estar representada por sindicatos, federaciones y confederaciones afiliadas al Congreso del Trabajo. Esta corriente sindical ha sostenido una alianza muy fuerte con el Estado.
- b) *No Oficialista*. Integrada por sindicatos que no tienen afiliación con el Congreso del Trabajo y que se aglutinan temporalmente para perseguir algún objetivo de carácter político – sindical. Son permanentemente cuestionadores de la política económica y laboral gubernamental. Consideran al Congreso del Trabajo como una organización cúpula de control y con mecanismos antidemocráticos de representación.
- c) *Sindicalismo Autónomo*. Esta corriente sindical se distingue por su carácter apolítico y por su amplia colaboración con la empresa, considerándola como una comunidad productiva que proyecta beneficios a la sociedad.

Cada uno de los diferentes organismos sindicales cuenta con su propia estructura de gobierno, con políticas y estatutos, con una personalidad sindical que lo distinga de los demás sindicatos y con una representación. Todo esto formado con el único fin de representar a la clase trabajadora.

Tomando en cuenta los tipos de sindicatos y corrientes que existen, considere muy importante conocer como son los sindicatos, como es su estructura y como llevan a cabo sus funciones y como cumplen sus objetivos. Para el logro de este objetivo, realicé una investigación de tres sindicatos, cada una con su respectiva personalidad sindical.

Al realizar este trabajo de investigación me pareció importante, específicamente, analizar su estructura y funciones por medio de entrevistas estructuradas a algunos dirigentes sindicales, con el fin de saber como llevan a cabo su vida interna. Esta inquietud por conocer a un organismo sindical surgió porque a lo largo de mi carrera como estudiante de la Licenciatura de Relaciones Humanas, realmente se trato muy poco sobre el tema de sindicatos, y la idea que se tenía sobre estos organismos de que son un grupo formado para buscar satisfacer las necesidades de la clase trabajadora. Según la opinión de algunas personas los sindicatos no tienen razón de ser porque sus líderes solo buscan de la manera más fácil obtener ganancias personales; en mi opinión un sindicato existe con la finalidad de luchar por los derechos de la clase obrera que, históricamente, durante algún tiempo fue explotada injustamente. Es por eso que surgen los sindicatos en el mundo para defender los derechos y obligaciones de los trabajadores convirtiéndose, en algunos casos, en organismos de mucho poder e influencia dentro de la política e industrias importantes de México.

Considero que el sindicato moderno esta obligado a unir esfuerzos con los patrones o las empresas, para incrementar la productividad, calidad y competitividad de sus productos, lograr riqueza y hacer una justa distribución de los beneficios.

Un sindicato moderno tiene la obligación de profesionalizar y modernizar el sindicalismo, la educación de los trabajadores y la capacitación sindical.

Por su parte al sindicato se le debe respeto y aceptación no como un mal necesario sino como parte integrante e igualmente importante del sistema, para que dentro de esta premisa y un marco de justicia y legalidad se den condiciones de diálogo y concertación que destierren toda confrontación como método de solución a la relación obrero-patronal.

De esta manera los sindicatos serán fieles representantes de los intereses de sus agremiados, sin menoscabo de su representatividad y de la fuente de trabajo.

Por lo tanto todos los sindicatos deberán sumar esfuerzos, con afinidad de objetivos, con libre participación de sus asociados, siendo auténticos, propiciando el crecimiento de sus trabajadores y sus familias, en lo laboral, social, deportivo y cultural.

Estamos en tiempos de cambios sumamente rápidos, por lo que el sindicato o los sindicatos, deben ser altamente flexibles para que junto con sus empresas se puedan adaptar a los cambios administrativos, laborales, técnicos y humanos, que exige el entorno y la globalización.

Y las llamadas conquistas sindicales no deben ser o convertirse en limitaciones a la operación, la productividad, la calidad y competitividad de las empresas, el desarrollo y capacitación de sus trabajadores.

Esta investigación se realizó sobre la base de una serie de entrevistas realizadas personalmente a líderes sindicales, para conocer la estructura interna de tres sindicatos de industria, tomando en cuenta las tres corrientes sindicales que existen; mi población de estudio, también se fundó en informaciones y consideraciones proporcionadas por personas que tienen relación con estos organismos sindicales.

Los sindicatos entrevistados que se mostraran en los siguientes capítulos, son:

1. Sindicato Nacional de Industria Vicente Guerrero
2. Sindicato de obreros industriales Benito Juárez
3. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

Pasaré a mostrar en el primer capítulo, el planteamiento del problema. En el segundo capítulo presento el Marco teórico sobre el cual me basé para desarrollar mi investigación. En los capítulos siguientes presento la Metodología (capítulo III), y la descripción y análisis de los tres sindicatos seleccionados (capítulos IV, V y VI). En el capítulo VII, hago un balance del trabajo desarrollado en los sindicatos y sus dirigentes. Finalmente, las consideraciones finales son un intento por sintetizar y exponer algunas conclusiones que percibí en este proceso de investigación.

I. Planteamiento del Problema

Esta investigación se basó en entrevistas a dirigentes sindicales con el objetivo e intención de saber cuál es la estructura y funciones para llevar a cabo sus propios objetivos dentro de los sindicatos a los que pertenecen. El tema me pareció importante, como antes lo indicé, ya que a lo largo de mis estudios de la Licenciatura en Relaciones Humanas no se profundizó mucho sobre el sindicalismo, por eso me enfoqué en la forma de su operación, en cuanto a que es una organización social, cultural y de defensa de los intereses de sus trabajadores.

El primer dilema con que me topé, es que actualmente existe una diversidad de sindicatos en la República Mexicana con diferentes maneras de actuar, algunos ligados entre sí a través de federaciones o confederaciones y otros simplemente son independientes o pertenecen a la línea de los denominados sindicatos "rojo" o "blanco", por esa razón me enfoqué, entre otras cosas, a conocer cómo es su estructura organizacional, cómo llevan a cabo sus funciones y quiénes son sus líderes.

1.1. Objetivo de la investigación

El objetivo principal es conocer la estructura y funcionamiento de los sindicatos seleccionados, a fin de conseguir sus principales fines.

1.2. Objetivos Específicos

- Recopilar información de la forma de operar de los sindicatos elegidos
- Conocer su estructura interna y como llevan a cabo sus objetivos
- Identificar a cada sindicato, en una de las tres corrientes sindicales
- Comparar las diferencias y similitudes entre los tres organismos sindicales

1.3. Preguntas de investigación

Para saber la forma de operar de los sindicatos elegidos, seleccioné los siguientes conceptos a fin de conocer su estructura interna y la forma en que se adaptan al entorno que les rodea.

- ¿Cómo es la estructura interna del sindicato?
- ¿Cuál es su función dentro área laboral?
- ¿Cómo resuelve el sindicato los problemas individuales y colectivos?
- ¿Los trabajadores se sienten comprometidos con su sindicato?
- ¿Cómo organización, cual es su forma de operar?

1.4. Justificación

La entrevista a dirigentes sindicales tiene como objetivo conocer la estructura de gobierno y la manera en que llevan a cabo sus prácticas sindicales. Los sindicatos que investigué fueron: Vicente Guerrero, Benito Juárez y Minero-Metalúrgico. Considero que este es un tema interesante para cualquier estudiante, para ahondar la cuestión de los organismos sindicales y precisar la idea de un sindicato como una asociación permanente de trabajadores que tiene por objeto obtener el bienestar económico y el progreso individual y social de sus miembros¹.

Por eso es importante y necesario conocer la forma de operar de los organismos sindicales que existen actualmente, es conveniente saber desde cómo eligen a sus líderes, hasta cuantos trabajadores afilian, pasando por la relación que tienen con organismos gubernamentales, asimismo, en la medida que son agrupaciones de representación y defensa de sus agremiados, hay que considerar que éstos son el punto central que da valor a la existencia de un sindicato, así como la ubicación de cada uno de ellos, respectivamente, en la corriente oficialista, no oficialista o sindicalismo autónomo, lo que permitirá detectar las diferencias y similitudes de la muestra seleccionada.

¹ Ponencia del primer congreso de desarrollo organizacional. El D.O. y los sindicatos. "Sindicato ser y deber ser. 1979.

1.5. Alcances y Limitaciones

El trabajo de esta investigación, tiene como fin, de conocer el funcionamiento de los sindicatos desde el punto de vista de sus leyes, estructuras, políticas, normas, su liderazgo y sus estatutos internos, para que este alcance y conocimientos de cualquier estudiante o profesionista que se interese en esta parte importante de los organismos y sistemas de México y fundamentalmente para que sus propios trabajadores tengan conocimiento de sus derechos y obligaciones.

Los datos obtenidos en este estudio son fidedignos; la información proporcionada por los líderes entrevistados es representativa, pues tiene como limitación la profundidad o sinceridad como hayan contestado y valorado su propia actuación como líderes y representantes de sus trabajadores. Otra limitante, es que no se puede considerar a todos los organismos sindicales tienen la misma o parecida estructura y funciones, ya que este estudio solo partió de tres sindicatos cada uno con propio personalidad.

II. Marco Teórico

2.1. Sindicatos, funcionamiento y estructura

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 356 de la ley federal del trabajo, SINDICATO es “la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” (Ley Federal del Trabajo. 1996:102)

Sindicato, viene del francés “syndicay”, es una asociación formada para la defensa de los intereses profesionales y económicos comunes para los asociados. Es un sistema de organización de los asalariados basado en el sindicato².

El Dr. Mario de la Cueva define al sindicato como un “acto de hombres libres que no puede ser limitado ni entorpecido por las autoridades públicas porque la libertad no es un don del estado sino que fue impuesta por el pueblo en la constitución” (De la Cueva, 1999:226).

² Véase, internet, members.tripod.com/hmreference/diccionario/sindicalismo.htm.

Y al Sindicalismo como: La teoría y práctica del movimiento obrero sindical encaminadas a la transformación de la sociedad y del estado, asignándoles las dos características que integran la definición. La primera como organismo económico local de auto defensa y de lucha permanente contra cada empresario para lograr las mejores condiciones de trabajo y otros beneficios; y la segunda, como un cuerpo económico-político de contenido ideológico que pretende mediante la acción política sindical, la transformación del mundo económico y político en que actúa (De la Cueva, 1996: 189).

Según el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos en la República Mexicana, pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- II. De Empresa, formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa
- III. Industriales, formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial
- IV. Nacional de Industria, formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas.
- V. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Cualquier asociación sindical en la República Mexicana debe registrarse, según el artículo 365 de la Ley, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado, los siguientes documentos:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

III.- Copia autorizada de los estatutos.

IV.- Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la Directiva.

De acuerdo a estos estatutos establecidos en el artículo 365, para que un sindicato este legalmente constituido es necesario registrarse ante las autoridades del Trabajo, llevando a cabo los puntos establecidos. Después de haberse constituido un sindicato pasa a ser persona moral, como lo dispone el artículo 374 de la Ley y tienen la capacidad para:

I.- Adquirir bienes muebles;

II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediatamente y directamente al objeto de su institución; y

IV.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente. Cesando entonces a petición del trabajador (artículo 375), la intervención del sindicato (Ley Federal del Trabajo, 1996).

Como se puede observar, los sindicatos son organismos para representar a sus afiliados, en este caso a los trabajadores, por lo tanto es necesario que una persona sea quien los represente a la vez que los escuche y los aconseje como se dispone en el artículo 376 de la Ley: "La representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su Directiva, salvo disposición especial de los estatutos". (Ley Federal del Trabajo, 1996: 106).

Todo sindicato dispone de derechos y obligaciones. Las obligaciones que establece la Ley en el artículo 377 son:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato.

II.- Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su Directiva y las modificaciones de sus Estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.

III.- Informar a la misma Autoridad cada tres meses, por lo menos de las altas y bajas de sus miembros.

Es importante considerar que el Sindicato como organización o Asociación profesional, debe primeramente estar comprometido con sus trabajadores afiliados y con la trascendencia de su o sus Empresas. La fuerza de las organizaciones sindicales debe estar encaminada a lograr y/o mantener la estabilidad y crecimiento económico de las mismas y en consecuencia de nuestro País. De esta manera el sindicato tendrá fuerza y recursos para lograr, primero la estabilidad y seguridad de los empleos de sus trabajadores, calidad de vida en el trabajo, remuneraciones que les permita su desarrollo personal y familiar; oportunidades de capacitación y desarrollo profesional y el logro de sus objetivos y metas así como de los grupos que en la misma interactúan y de la propia Empresa.

2.2. Definición de los conceptos utilizados en el estudio

Para conocer más sobre la Estructura y Funcionamiento de tres organismos sindicales y la manera en que llevan a cabo sus objetivos, los sindicatos: Vicente Guerrero, Benito Juárez y Minero-Metalúrgico, es necesario adentrarnos en los conceptos utilizados en este estudio con la finalidad de que el lector conozca lo que se le presenta a continuación

Para entender el fenómeno del sindicalismo en México, es importante ubicarse en diferentes planos para ver las cosas de distintas maneras y que puedan ser observables aun para personas que no sepan del tema y que puedan entender el campo político de acción, la estructura de operación interna del

sindicato o sus metas filosóficas o ideológicas. Esto conduce a una ordenamiento y clasificación de los diferentes tipos de sindicatos. (Anguiano, 1985)

Un sindicato, de acuerdo a lo expuesto en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, es una asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (Ley Federal del Trabajo, 1996).

En esta definición de SINDICATO se comprende a las dos clases sociales, TRABAJADORES y PATRONES O EMPRESARIOS, para constituirse en asociaciones profesionales para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Esta garantía de libertad de asociación profesional se encuentra específicamente determinada en la fracción XVI del artículo 123 "A" de la constitución federal de la república.

El artículo 8 de la citada Ley Federal del Trabajo, nos dice que: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado." Añade: "Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio." (Ley Federal del Trabajo.1996:10)

Por su parte el artículo 10 de la citada ley establece que "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." Si el trabajador, "conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos" (Ley Federal del Trabajo, 1996: 10).

De las definiciones anteriores deducimos que para que haya SINDICATO debe haber TRABAJADORES y PATRONES dentro de una organización o empresa.

“Organización es un proceso estructurado en el cual interactúan las personas para alcanzar sus objetivos” y “ Empresa es la unidad económico social en la que el capital el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en la que la empresa actúa.” (Augusto, 1995: 31)

A la empresa, la forman los siguientes elementos:

- Edificios, maquinaria y equipos.
- Materias primas.
- Dinero.
- Sistemas (que es donde encontramos a los sindicatos).
- Hombres. El punto de partida y principal.

Se puede decir que para que un sindicato pueda existir tiene que haber una afiliación con una empresa u organización que cuente con el capital humano propio para llevar a cabo sus funciones específicas. Es en donde el sindicato se forma para la defensa y representación de sus agremiados.

Para que exista una afiliación legal con la empresa, se tiene que celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, que es “un convenio celebrado entre uno o varios

sindicatos de trabajadores o de patronos, con el objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse al trabajador en una o más empresas o establecimientos". (Ley Federal del Trabajo, 1996:108)

Como lo define el Dr. Mario de la Cueva, citado por Guerrero: el Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y patronos, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regula durante cierto tiempo las prestaciones individuales de servicios (Guerrero,1971:227).

Con estas definiciones para que exista una relación colectiva entre el sindicato y una empresa tiene que llevarse a cabo, por Ley, un Contrato Colectivo de Trabajo, para que un trabajador preste sus servicios a la empresa.

El Dr. Trueba Urbina (1994) menciona que en el derecho de asociación profesional que se consigna en el artículo 356, se persiguen objetivos diferentes según sea la asociación profesional que se constituya, de trabajadores o patronos. En el primer caso, el objetivo de los sindicatos de trabajadores se deriva de un derecho social que lo impulsa a luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patronos tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales destacándose en estos el de la propiedad.

Por lo tanto, son obligaciones de los Sindicatos (artículo 377):

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato.

II.- Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su Directiva y las modificaciones de sus Estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.

III.- Informar a la misma Autoridad cada tres meses, por lo menos de las altas y bajas de sus miembros. (Ley Federal del Trabajo, 1996)

Para que un sindicato tenga un buen funcionamiento en razón de su tamaño y distribución geográfica, es necesario la creación de secciones.

El objetivo principal de las secciones sindicales es "mantener informados a los trabajadores a través de delegados que operan en representación del Comité Directivo por medio de asambleas ordinarias o extraordinarias." (Lastra. 1999:245)

Generalmente los sindicatos Nacionales de Industria cuentan con secciones. Con esta organización se hace más fácil el funcionamiento del sindicato que tiene afiliación con una o varias empresas de la misma rama industrial en donde ubica a delegados que se encargan de trámites administrativos e inconformidades de los trabajadores o peticiones ante el patrón. (Lastra, 1999)

El órgano principal del sindicato que es el que lleva a cabo todas las funciones es el Comité Ejecutivo General que es "el órgano representativo y ejecutivo responsable de la administración y buena marcha de los asuntos sindicales." (Lastra. 1999: 246)

Este debe ser nombrado por la asamblea. Las asambleas pueden ser de dos tipos: ordinarias, son las que se ocupan de asuntos necesarios para el mejor funcionamiento del sindicato y extraordinarias, que se convocan cuando surgen asuntos imprevistos o urgentes. (Lastra, 1999)

Con estas definiciones, ya planteadas, que comprenden lo que es un sindicato, se puede entender como es su funcionamiento y en que se basa su estructura.

2.3. Definición de las tres Corrientes Sindicales

La estructura sindical en México esta compuesta por organizaciones sindicales que agrupan a trabajadores que no están empleados por el gobierno y trabajadores que si están empleados por el gobierno, es por eso que se deriva en nuestro país una serie de confederaciones sindicales que reúnen a trabajadores sujetos al Apartado "A" (que une a trabajadores en general) y una organización, la Federación de Trabajadores al servicio del Estado que agrupa a trabajadores sujetos al Apartado "B". (Santos, 1994, Reyna, 1976, Zapata, 1976, Gómez Tagle, 1976, Guerrero, 1971)

Se puede decir que el análisis de la estructura sindical de México, tiene una integración entre varios niveles: por un lado organizaciones que agrupan a trabajadores de diferentes tipos y por otro lado, un nivel mas alto que incorpora a organismos que se vinculan con el sistema político centralizado en el PRI (Zapata, 1976).

De ahí se desprenden las corrientes sindicales que hay, dependiendo del rumbo que se quiera tomar de acuerdo al análisis antes mencionado. Pero en este estudio se tomaran como base tres corrientes sindicales que se explicaran a continuación.

Existen diversas corrientes sindicales en México considerando como las mas importantes y como punto principal para ubicar a los sindicatos investigados, las siguientes tres:

- a) **Oficialista.** Se le denomina de esa forma por estar representada por sindicatos, federaciones y confederaciones afiliadas al Congreso del Trabajo. Esta corriente sindical ha sostenido una alianza muy fuerte con el Estado.
- b) **No oficialista.** Integrada por sindicatos que no tienen afiliación con el Congreso del Trabajo y que se aglutinan temporalmente para perseguir algún objetivo de carácter político-sindical. Son permanentemente cuestionadores de la política económica y laboral gubernamental. Consideran al Congreso del Trabajo como una organización cúpula de control y con mecanismos antidemocráticos de representación.
- c) **Sindicalismo Autónomo.** Esta corriente sindical se distingue por su carácter apolítico y por su amplia colaboración con la empresa, considerándola como una comunidad productiva que proyecta beneficios a la sociedad. (Estévez, Díaz.1990)

Como resultado, toda organización sindical debe tener una estructura bien definida, que es el esqueleto de la organización, que de acuerdo a esta acción, llevan a cabo sus funciones y objetivos.

Es por eso que el punto principal de este estudio, se basó en ubicar la estructura y funciones de los sindicatos: Vicente Guerrero, Benito Juárez y Minero- Metalúrgico de acuerdo a los corrientes sindicales antes mencionadas, utilizando la entrevista, a sus respectivos dirigentes sindicales, como método de investigación para el análisis.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la entrevista

Utilicé la entrevista como un medio para obtener la parte fundamental de la información. Entrevista, se entiende como una conversación generalmente oral entre dos personas, de los cuales uno es el entrevistador y otro es el entrevistado. Todas las entrevistas tienen una finalidad y la finalidad es la que da el carácter a la entrevista (Pardinas, 1993).

Ahora bien, existen dos tipos genéricos de entrevistas según Ander-Egg (1994):

- Entrevista estructurada o formal, es la que se realiza sobre la base de un formulario previamente preparado, a través de una serie de preguntas establecidas con anterioridad.
- Entrevista no estructurada o informal, deja una mayor libertad a la iniciativa de la persona interrogada y al encuestador. Se trata de preguntas abiertas que son respondidas dentro de una conversación informal.

Siguiendo las recomendaciones del mismo autor (Ander-Egg, 1994), en la preparación de mis entrevistas tomé en cuenta los siguientes aspectos:

- Presentación del encuestador: una vez identificadas las personas más importantes a mi juicio para entrevistarlas, me dirigí de nueva cuenta a ellas y les pedí una cita para realizar la entrevista. Como muestra tome tres entidades sindicales para entrevistar a sus respectivos líderes. La forma de establecer el contacto fue a través de profesionistas relacionados con tales sindicatos, los cuales me consiguieron las citas para realizar las entrevistas.
- Concertar la entrevista por anticipado: Antes de realizar la entrevista con los líderes sindicales, les hablaba por teléfono para saber a que hora y cuando estaban disponibles para una entrevista y definir el lugar de encuentro.
- Conocimiento previo del campo: Mi muestra como ya mencioné, consistió de tres organizaciones sindicales, de la cuales se me proporciono información por medio de los contactos realizados, quienes me explicaron sobre sus técnicas y funcionamientos específicos.
- Contacto previo con líderes: Al momento de realizar la entrevista les aclaraba mi objetivo, para que me proporcionarán la información correspondiente sobre funcionamiento, organización, procedimientos, etc. a cerca de su sindicato.

Cada una de las entrevistas se realizaron en las respectivas oficinas de los sindicatos mencionados.

La primer entrevista realizada para este caso de estudio fue al Sindicato Nacional de Trabajadores Minero-Metalúrgico y similares de la Republica Mexicana. La entrevista se hizo el día 6 de septiembre de 1999 en las oficinas de la sección 288, ubicadas en la ciudad de Monclova, Coahuila, a la 16:00 hr. Con el secretario general el Sr. Gustavo Cervantes Luna. Como no se obtuvo toda la información de las preguntas correspondientes de la entrevista a este sindicato, se tuvo que utilizar la correspondencia por correo electrónico para concluir con la información para la realización del caso de estudio, con personas que mantienen relaciones con este sindicato por medio de contratos colectivos. La información se obtuvo entre los meses de septiembre y octubre de 1999.

La segunda entrevista fue en las oficinas del Sindicato Nacional de Industria "Vicente Guerrero", ubicadas en la calle Álvarez, 415 sur, el 4 de octubre de 1999 con el Sr. Serfín Garza Villalón quien es el secretario general de dicho sindicato.

Y la ultima entrevista fue al Sr. Ramiro Moreno Ortega, secretario general del Sindicato de Obreros Industriales "Benito Juárez", en las oficinas del sindicato ubicadas en Félix U. Gómez, 235 norte, a las 15 horas, el día 21 de octubre de 1999.

3.2. Preguntas realizadas en las entrevistas

1. ¿Cómo es su estructura de gobierno?
2. ¿Cuál es el número de contratos colectivos que realizan al año?
3. ¿Cuántos trabajadores están afiliados al sindicato?
4. ¿En qué estados de la república mexicana operan?
5. ¿Cada cuándo se renueva su estructura de gobierno?
6. ¿Cómo resuelven sus asuntos individuales y colectivos?
7. ¿Cuáles son los mecanismos para la renovación de su estructura de gobierno?
8. ¿Cuáles son los mecanismos para la aplicación de medidas disciplinarias?
9. ¿Cómo capacitan a sus dirigentes sindicales?
10. ¿Cómo informan a los trabajadores sobre la administración del sindicato?
11. ¿Cómo interactúan con organismos gubernamentales (de la entidad) para dar cumplimiento a requerimientos legales y obtener beneficios para sus trabajadores?
12. ¿Cómo organizan actividades de previsión social?
13. ¿Cuál es la posición del trabajador ante su organización sindical?
14. ¿Cuál es la posición del trabajador para con él mismo?

Ya con estos puntos desarrollados me propuse a obtener la información requerida de los sindicatos siguientes: Vicente Guerrero, Benito Juárez y Sindicato Minero-Metalúrgico de los que en los siguientes capítulos se presentaran sus respectivas formas de operar y su estructura de gobierno correspondiente

IV. SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA “VICENTE GUERRERO”

4.1. Información General

4.1.1. Nombre e Historia del Sindicato

Su nombre original es: *Sindicato Nacional de Industria Vicente Guerrero de los trabajadores de la extracción, fundición, transformación, distribución, montaje y transportación de productos de metal, minerales, conexos, derivados y similares*. Aunque es un nombre muy largo para un sindicato, éste afilia a trabajadores que se dedican al acero desde que se saca de una mina hasta que se comercializa para venderlo³.

Este sindicato se constituye el 6 de Junio de 1976 en la Ciudad de México. Las empresas que lo formaron fueron: *Placa y Lamina* de Guadalajara; *Material y Acero S.A.* de Puebla e; *IZAR* en Tlanepantla Estado de México. Su objetivo fue el de agrupar a trabajadores cuya actividad fuera la extracción, fundición, transformación, distribución, montaje y transportación de productos de metal, minerales, conexos, derivados y similares, de ahí viene el nombre de dicha organización.

³ Entrevista realizada por la autora al secretario general de dicho sindicato, en su respectiva oficina. Ibid. Toda la información posterior fue tomada de la entrevista realizada con el secretario general

Jerárquicamente es uno de los mas importantes de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, Artículo 360, inciso IV. que dice:

“Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas Entidades Federativas” (Ley Federal del Trabajo, México:1996.102).

Actualmente su Secretario General en Nuevo León es el Lic. Serafín Garza Villalón con 15 años en el puesto y quien fue a la persona entrevistada en su oficina ubicada en Alvarez 415 Sur, Monterrey, N.L. Sus funciones principales son: coordinar, asesorar, ser el representante legal y general del Sindicato y que se lleven a cabo los objetivos del mismo.

4.1.2. Estructura de gobierno

Este Sindicato cuenta con un Comité Ejecutivo integrado por:

- El Secretario General
- Secretario de Organización y Propaganda
- Secretario de Asuntos Técnicos y Seguridad Social
- Secretario de Actas y Acuerdos
- Secretario de Relaciones Obreras
- Secretario de Estadísticas y Finanzas.

Y también con Comisiones de Honor y Justicia que cuenta con 1 presidente y 1 secretario y Comisiones de Hacienda con un presidente y un secretario. Su directiva quedó establecida el 10 de octubre de 1997 (Ver Anexo).

4.1.3. Renovación de su estructura de gobierno

Su Estructura de Gobierno se renueva cada 6 años, la cual cambia los integrantes del comité ejecutivo o se reeligen por medio de asambleas que convocan a través de representantes de los centros de trabajo; y esos representantes votan por las planillas de su elección, ya sea por unanimidad o votaciones rápidas (a decir de su secretario general, estas votaciones rápidas consisten en "levantar la mano").

4.1.4 Número de contratos colectivos que realizan

El Lic. Serafín Garza me comentó que no tienen un número determinado de trabajadores y de las secciones con las que cuenta, por ser un sindicato que tiene cobertura en todo el país. Pero, la representatividad ante el sindicato depende del número de trabajadores que existan por empresa. De este número indeterminado sólo hay un delegado ante el sindicato. En otras palabras, existe un delegado sindical por empresa, independientemente del número de trabajadores afiliados.

Son 100 los contratos colectivos que realizan al año en toda la república mexicana. Actualmente (1999) se realizan pocos en la ciudad de Monterrey, ya que sólo tienen 500 afiliados en ésta ciudad.

4.1.5. Estados en de la República Mexicana en que operan

Ya que tiene cobertura en todos los estados del país excepto en Chiapas y Oaxaca el sindicato Vicente Guerrero, se caracteriza por ser un sindicato totalmente independiente y de denominación "Blanco".

4.2. Formas operativas del sindicato

4.2.1. Resolución de asuntos individuales y colectivos

Los asuntos individuales son resueltos a través de los delegados sindicales o asesores de los trabajadores, en ocasiones interviene el Secretario General como en cambios colectivos.

Se hacen juntas mensuales con la representación de la empresa, el Secretario General y sus delegados con objeto de resolver la problemática laboral existente y darle la mejor atención al trabajador.

Mientras que los asuntos colectivos se resuelven con reuniones en la que esta presente el Secretario General, delegados y asesores y representantes de la empresa.

4.2.2. Mecanismos para la renovación de su Estructura de Gobierno

Los mecanismos que se toman en cuenta para la renovación de su estructura de gobierno son procedimientos que establecen los estatutos internos que son:

1. Convocar a los representantes de los centros de trabajo que sean miembros.
2. Día y fecha convenida para dar lugar a la orden del día, en la convocatoria.
3. Acordar por situaciones que sea en beneficio de los trabajadores
4. Seleccionar la planilla dependiendo de la decisión de la asamblea
5. Actualizar el padrón de miembros.

4.2.3. Mecanismos para la aplicación de medidas disciplinarias

Las medidas disciplinarias que aplica el sindicato al trabajador es de acuerdo a los estatutos. Se convoca para ello y se establece si es alguna sanción o exclusión dependiendo.

Comúnmente en este sindicato no aplica la cláusula de exclusión pero se aplicaría si un trabajador hace divisiones con sus compañeros, disponga de fondos del sindicato o de trabajadores y que su conducta no sea grata, entre otros.

4.2.4. Capacitación de sus dirigentes sindicales

Para la capacitación de sus dirigentes sindicales, se contratan a capacitadores externos a efecto que les den capacitación de diversos temas relacionados con lo laboral, administrativo, productividad, manejo de conflictos,

negociación y problemas económicos. La capacitación se realiza en las oficinas del sindicato o en las instalaciones de la empresa.

4.2.5. Medios para Informar a los trabajadores sobre la administración del sindicato

La manera de informar la administración del sindicato se hace en juntas con trabajadores para informarles la situación que guarda el sindicato y los logros que ha hecho el sindicato en las empresas que laboran.

4.2.6. Interacción con organismos gubernamentales para dar cumplimiento a requerimientos legales y obtener beneficios para sus trabajadores

Dependiendo de la situación y necesidades propias de la empresa, el sindicato Vicente Guerrero, interactúa en reuniones con los organismos gubernamentales, como IMMS, INFONAVIT, para dar cumplimiento a requerimientos legales, siempre buscando los mejores elementos de juicio para obtener una respuesta favorable y resolver satisfactoriamente las necesidades que el sindicato tenga.

4.2.7. Organización de actividades de previsión social

Este sindicato organiza actividades de previsión social para sus trabajadores en conjunto con las empresas afiliadas como:

Juegos de fútbol sóccer dentro de la empresa y que son organizados por el Departamento de Recursos Humanos. Para dar educación a los trabajadores o los hijos de los trabajadores, se le pide a la empresa que les den facilidades para que estudien con becas, etc. Y algunas empresas importantes afiliadas con ganancias satisfactorias, promueven eventos culturales como regalar boletos para obras de teatro, etc.

4.3. Problemática relevante de la relación Trabajo-Organización Sindical.

Un problema que se presenta en el sindicato Vicente Guerrero con los trabajadores, es la falta de educación y la falta de interés de los representantes de las empresas hacia los trabajadores. A opinión del Secretario General, este problema varia dependiendo del Patrón y de la situación económica de la empresa.

Dentro del área laboral a los trabajadores se les tiene que establecer las reglas disciplinarias que es parte de la exigencia que se le pide por parte del sindicato y la empresa para un buen comportamiento en el trabajo.

4.3.1. Posición del trabajador ante su organización sindical

Por otra parte los trabajadores toman a su sindicato como un organismo de defensa y representación ante el patrono y el sindicato a su vez busca el compromiso les exige a los trabajadores que protesten y que se comprometan por medio de pláticas de inducción sindical y que sepan que es una labor en conjunto del sindicato y la empresa.

V. SINDICATO OBRERO INDUSTRIAL “BENITO JUAREZ”

5.1. Información general

5.1.1. Nombre e historia del sindicato

El *Sindicato de obreros industriales “Benito Juárez”*, se formó en 1957, por lo cual tiene su número de expediente sindical 13-57 que es el día y el año en que se fundó. Este sindicato tiene 42 años de vida. Se fundó en Monterrey ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León con la finalidad de atender a trabajadores y obreros de las distintas empresas del Estado de N.L. Entre sus objetivos se encuentran: buscar mejores contratos colectivos a cada uno de ellos, otorgarles créditos de INFONAVIT, que cuenten con los servicios del IMMSS, convenios con Fonacot y mejoras a los trabajadores y a sus familias. Su primer Secretario General fue el señor Eleazar Ruiz Cerda⁵.

Actualmente su Secretario General es el Señor Ramiro Moreno Ortega, el cual tiene ya 22 años en el puesto. Sus funciones principales son:

- Estar presente en todas las asambleas que convoque el sindicato Benito Juárez

⁵ Entrevista realizada por la autora al secretario general del sindicato “Benito Juárez”.
Ibid. Toda la información recabada de este sindicato fue tomada de la entrevista ya mencionada.

- Vigilar que se cumpla el Contrato Colectivo de Trabajo en cada centro de trabajo
- Estar al pendiente de lo que sucede dentro y fuera del sindicato

Este sindicato, por ser de naturaleza Estatal y de industria, no opera en otros Estados de la República Mexicana, solamente en el Estado de Nuevo León.

Se puede decir que pertenece al grupo de los sindicatos oficiales, por estar afiliado a la CROC de Nuevo León.

5.1.2. Estructura de gobierno

El sindicato esta representado por secretarías, las cuales conforman el Comité Ejecutivo Estatal, el cual a su vez, tiene la siguiente estructura de gobierno:

- Secretaría General
- Secretaría de Trabajos y conflictos
- Secretaría de Organización y Propaganda
- Secretaría de Actas y Acuerdos
- Secretaría de Previsión y Seguridad Social
- Secretaría de Estadísticas y Finanzas
- Secretaría de Educación y Deporte
- Secretaría de Habitación Obrera

Así, como también cuenta con un Comité de Vigilancia y Fiscalización integrado por un presidente, un secretario y un(a) vocal, con sus respectivos suplentes tanto del comité de vigilancia como del comité ejecutivo.

Como es un sindicato industrial esta integrado por grupos que prestan sus servicios a distintas empresas.

Cuando es un grupo superior de 20 trabajadores se les denomina sección y los representa un comité ejecutivo seccional; y cuando es un grupo inferior de 20 se forman delegaciones las cuales son representadas por una persona que es el delegado sindical, sin suplente.

5.1.3. Renovación de su estructura de gobierno

Cada 6 años se renueva el Comité Ejecutivo Estatal y el Comité Seccional. Los Delegados cambian cada dos años. Todo se da a conocer a través de escritos oficiales a la Autoridad del trabajo con sus respectivas estadística de cada grupo de trabajo.

Para la realización de la renovación de su Estructura de Gobierno se solicita, previamente, una asamblea general con todos los grupos afiliados a través de la comisión electoral, la cual se nombra con anterioridad y es la que convoca la asamblea electoral ya sea por planillas o secretarías, recayendo la responsabilidad al Comité Electoral. La votación se realiza con ánforas transparentes, levantando la mano o por aclaración.

5.1.4. Número de contratos colectivos que realizan

El número de contratos colectivos que realiza este sindicato es dependiendo de la fecha de ingreso de cada grupo al sindicato, es decir, en un año les toca revisar a unos trabajadores y a otro grupo de trabajadores les toca revisar en su totalidad el Contrato Colectivo de Trabajo, que se realiza como se presenta en el artículo 399 bis de la ley que dice:

“Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.” (*Ley Federal del Trabajo*, 1996:111)

5.1.5. Número de trabajadores afiliados

El número de trabajadores afiliados al sindicato Benito Juárez son aproximadamente 4,000 trabajadores todos ubicados en las distintas empresas en donde tienen contrato colectivo.

5.2. Formas operativas del sindicato

5.2.1. Como resuelven los asuntos individuales y colectivos

El sindicato Benito Juárez, busca su propia forma de operar a través del diálogo y convencimiento. Consideran sus dirigentes que son más productivos y mejores trabajadores tratando de hacer las cosas bien a la primera vez.

Los asuntos individuales son resueltos por la vía del diálogo constante, buscando la conciliación y poniendo en práctica la frase que dice: mas conviene un arreglo que un buen pleito.

Por otra parte, los asuntos colectivos se resuelven por medio del diálogo ante quien corresponda como la autoridad del trabajo. Se pide un pliego petitorio que se presenta en 60 días antes para la revisión del Contrato Colectivo y para el salario se presenta 30 días antes, dando a conocer las representaciones a la comisión revisadora y la petición solicitada.

5.2.2. Mecanismos para renovar la estructura de gobierno

Para la renovación del Comité Ejecutivo Estatal el mecanismo utilizado es el siguiente. Se cita a una asamblea de parte del actual comité para elegir al comité electoral. El comité electoral cita cuando sea prudente a asamblea electoral y comprobando que ha hecho un *quórum* legal se procede a la elección del Comité Ejecutivo. Posteriormente, se citan nuevamente para tomar la protesta al comité electoral y entrega de su papelería que los acreditan como nuevos funcionarios del Comité Ejecutivo dándose a conocer ante la autoridad del trabajo.

5.2.3. Mecanismos para la aplicación de medidas disciplinarias

El mecanismo utilizado para la aplicación de medidas disciplinarias, cuando se trata de una sanción, es de hasta tres días. De su cumplimiento es responsable el Comité Ejecutivo y pasando los tres días es por acuerdo de asamblea. Hay algunas sanciones establecidas en estatutos que rigen la vida interna del sindicato. Estas consisten desde aplicarse una sanción directamente o hasta tres días después de haberse cometido la falta.

5.2.4. Capacitación de sus dirigentes sindicales

Los dirigentes sindicales de este sindicato, son capacitados a través de cursos dentro y fuera de la federación y por medio de la Secretaria del Trabajo tanto en el ámbito federal como estatal; y también con instructores internos y externos que se contratan para enseñar cursos como: agente de cambio, calidad total, medición de la producción, entre otros.

5.2.5. Medios de información dirigidos a los trabajadores sobre la administración del sindicato

Estos se realizan a través de las asambleas o bien, a través de "Pliegos de Condiciones" que realiza el Comité Ejecutivo y delegados sindicales o asambleas donde convocan a todos los integrantes del sindicato para informarles a los trabajadores sobre la administración del sindicato.

5.2.6. Interacción con organismos gubernamentales para dar cumplimiento a requerimientos legales y obtener beneficios para sus trabajadores

El sindicato Benito Juárez interactúa con organismos públicos para dar cumplimiento a sus requerimientos legales de forma pasiva siempre respetando la ley y exigiendo sus derechos.

5.2.7. Actividades de previsión social para sus trabajadores

Las actividades de previsión social se realizan con cursos de visitas a clínicas del IMMS y hospitales acudiendo a eventos deportivos, entre otros.

Algunos eventos deportivos que realizan son: atletismo, lucha libre, box, y fútbol soccer.

Para la educación de los trabajadores cuentan con escuelas secundarias, preparatorias, clases de computación propias para hijos de trabajadores de la CROC, así como también cuentan con convenios con la Universidad Autónoma de Nuevo León y la Universidad del Norte para carreras profesionales. Y para el caso de las carreras técnicas cuenta con institutos como el Instituto Tecnológico Regional del Norte.

Realizan eventos culturales como participar en desfiles como es el caso del 20 de Noviembre, eventos del día del niño, del día del padre, y posadas navideñas.

5.3. Problemática relevante en la relación trabajador-sindicato

El Secretario General, me comentó, que no existe problema alguno, que les esta “yendo lo mejor posible y con un gobierno panista”.

El trabajador tiene una posición de responsabilidad en todo lo que abarca la palabra. Cumple al pie de la letra con todo lo que se le dice.

Ante su organización sindical, “el trabajador se siente comprometido con una responsabilidad compartida y fiel para que le vaya mejor, siempre se trata de que el sindicato y los trabajadores vayan de la mano y concretizando que si la empresa le va bien le va a ir bien al sindicato o al trabajador”.

VI. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINERO-METALÚRGICO Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA

6.1. Información general

6.1.1. Nombre e historia del sindicato

De acuerdo con la determinación tomada en asamblea general constitutiva, celebrada el día 25 de abril de 1934 en la ciudad de Pachuca Hidalgo, por trabajadores al servicio de diversas empresas mineras y metalúrgicas del país se constituyó el sindicato único de industria que se denominó: *Sindicato Nacional de Trabajadores mineros, metalúrgicos y similares de la república mexicana*⁶

Quedó registrado en el departamento de trabajo. Hoy Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el día 11 de julio de 1934. El 11 de julio de cada año, el sindicato celebra el día del minero.

Su Secretario General es el Sr. Napoleón Gómez Sada, quien es el representante de todas las secciones a niveles metalúrgicos. Tiene 30 años en el puesto, los integrantes de la sección 288 ubicada en la ciudad de Monclova

⁶ Entrevista realizada por la autora con el secretario general de la sección 288 del Sindicato Nacional de Trabajadores minero metalúrgicos y similares de la República Mexicana. Ibid. Toda la información recabada de este sindicato fue tomada de la entrevista ya mencionada

Coahuila, en donde se entrevistó al Secretario General de esa sección el Sr. Gustavo Cervantes Luna, se refiere a el Sr. Gómez Sada como una persona liberal, atento con una gran influencia ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social y como un excelente secretario que hace lo mejor por atender a los trabajadores.

Sus funciones principales son:

Atender todos los problemas de los trabajadores

Defender los contratos colectivos

Apoyar a las secciones locales

Sacar los mejores logros para los trabajadores

6.1.2. Estructura de gobierno

Según dice el artículo 22 de los estatutos: el sindicato ejerce su soberanía por medio de los siguientes organismos de gobierno:

a).- Convenciones generales ordinarias o extraordinarias

b).- Un comité ejecutivo general

c).- Un consejo general de vigilancia y justicia

d).- Asambleas ordinarias o extraordinarias de las secciones o fracciones

e).- Comités ejecutivos locales de las secciones

f).- Consejos locales de vigilancia y justicia de las secciones

g).- Comités ejecutivos de las fracciones

- h).- Comisionados de vigilancia de las fracciones
- i).- Delegados especiales
- j).- Delegados de zona
- k).- Auxiliares de la secretaria general
- l).- Comisionados de ajustes
- m).- Otras comisiones especiales

Su comité ejecutivo general se divide en:

- Un secretario general,
- Un secretario del interior exterior y actas,
- Un secretario de contrataciones colectivas,
- Un secretario tesorero,
- Un secretario de trabajo,
- Un secretario de organización propaganda, estadística y educación,
- Un secretario de seguridad social, previsión e higiene industrial,
- Un secretario de cooperativas,
- Un secretario de asuntos políticos,
- Un secretario de conflictos sociales y de la vivienda.

Consejo General de vigilancia y justicia

-Un presidente, un primer vocal, un segundo vocal.

6.1.3. Duración de la Estructura de Gobierno

La duración de los funcionarios en los puestos del comité ejecutivo general y del consejo general de vigilancia y justicia son de 6 años; la de los funcionarios de secciones y fracciones de 4 años.

En el caso de los funcionarios del comité ejecutivo general y del consejo general de vigilancia y justicia las elecciones se celebraran por grupo. Por lo que se refiere a los funcionarios de secciones y fracciones, las elecciones se celebraran a la mitad del periodo, es decir cada 2 años pares, renovándose en una elección a la mitad de los funcionarios locales y en otra ala mitad restante.

6.1.4. Número de contratos colectivos que revisan al año.

El SNTMMRM administra más de 150 contratos colectivos de las industrias minera y metalúrgica.

6.1.5. Número de trabajadores afiliados.

Actualmente el sindicato Minero-Metalúrgico cuenta con más de 80,000 trabajadores afiliados a este sindicato.

6.1.5. Estados de la República en que operan.

Edo. de México, Hidalgo, Coahuila, Chihuahua, Sonora, Baja California Norte y Sur, Colima, Zacatecas, Nuevo León, San Luis Potosí, Tlaxcala, Michoacán, Jalisco, Guerrero, Querétaro y Jalisco.

6.2. Formas operativas del sindicato

El SNTMMRM opera con mucha autonomía de sus Secciones Sindicales, las que llevan a cabo toda la administración y operación del contrato colectivo de trabajo. Generalmente solicitan la intervención del Secretario General del Comité Ejecutivo Sindical General cuando los asuntos individuales o colectivos no se pueden resolver en primera instancia. Las secciones sindicales convocan regularmente a asambleas generales para elegir a los comisionados que deban tratar asuntos de carácter departamental. En ciertas ocasiones solicitan el asesoramiento de los Delegados Especiales que son nombrados por el Secretario General⁷.

⁷ Entrevista realizada por la autora entre los meses de septiembre y octubre, vía correo electrónico, a personas que mantienen relación con el sindicato minero-metalúrgico. Idid. Toda la información expuesta de este sindicato de aquí en adelante fue suministrada vía correo electrónico.

6.2.1. Resolución de asuntos individuales

La solución de los asuntos de carácter individual se gestionan a través de los delegados departamentales y en su caso, del secretario seccional que sea competente para dicho asunto. De no encontrar una solución satisfactoria, el trabajador puede acudir con el comité seccional para solicitar su intervención en pleno. De no lograrse una solución con la intervención de dicha instancia, el trabajador solicita la intervención del Comité Ejecutivo General.

6.2.2. Resolución de asuntos colectivos

Los comisionados de las secciones o fracciones para la discusión, celebración de contrato colectivo, revisión de los ya existentes y firma de convenios que los modifiquen son nombrados por la asamblea de trabajadores que presten servicio en la empresa contratante, las discusiones o pláticas finales se celebran en la ciudad de México ante el titular del contrato colectivo o sea el Comité Ejecutivo General y se cierra dicha revisión con intervención del Secretario General Sr. Napoleon Gómez Sada y el Secretario General de trabajo; el convenio de revisión se celebra ante la secretaria del trabajo y previsión social, firmándose por un conciliador de la propia dependencia y se sella para luego llevarse a aprobación de la asamblea general de trabajadores, en caso de ser rechazado por la asamblea y no haber prorroga estallara la huelga. El sindicato tiene un cuerpo de abogados que se encarga de todos los procesos jurídico-laboral.

Los comisionados nombrados se encargan de elaborar un anteproyecto de peticiones de cláusulas administrativas y económicas que presentan ante el Secretario General de contrataciones colectivas del comité ejecutivo general para luego presentarse oficialmente ante la empresa correspondiente en términos legales. También envía juntas de conciliación se emplaza oficialmente y se fija fecha para la audiencia de conciliación y fecha y hora del estallamiento de huelga.

6.2.3. Mecanismos para renovar estructura de gobierno.

A través de integrar planillas de candidatos y de votaciones mediante asambleas generales, se lleva a efecto la renovación de su estructura de gobierno. En el caso del Comité Ejecutivo General, la elección de las secretarías se lleva a cabo a través de una convención nacional integrada por delegados de todas las secciones sindicales que integran al sindicato. Cada tres años se renueva el 50% de las carteras sindicales en el caso del Comité Ejecutivo General. En el caso de los comités ejecutivos locales o seccionales las elecciones son cada dos años.

6.2.4. Mecanismos para la aplicación de medidas disciplinarias

Ningún asociado del sindicato podrá ser sancionado sin haber sido oído previamente en juicio, excepción cuando los consejos generales de vigilancia y justicia tengan pruebas evidentes y documentación en contra de un funcionario o socio. Las resoluciones en materia de disciplina son por escrito, las sanciones se aplican en conciencia, la verdad sabida y buena fe guardada, dicen los estatutos. Agravantes ejemplo: reincidencia, premeditación. atenuantes: ejemplo: buenos

antecedentes. Sanciones: amonestación, suspensión en el trabajo, suspensión de derechos sindicales, deserción y expulsión.

Los consejos locales cuando tienen conocimiento por denuncia, acusación o investigación propia de que algún socio o funcionario a incurrido en faltas, iniciarán una investigación preliminar. En un plazo no mayor a 15 días, elaborarán un resumen sobre la procedencia de la investigación y si en 6 días se establece la procedencia, se elevara a categoría de juicio informando al consejo general y a una asamblea ordinaria. Se seguirá el siguiente orden: cita al acusado; expediente con pruebas; testigos, declaraciones y demás datos; el acusado puede nombrar defensor o hacerlo por si mismo; el dictamen final se recoge mediante votación directa de la asamblea.

6.2.5. Como capacitan a los funcionarios o dirigentes sindicales

El SNTMMRM lleva a efecto seminarios de formación sindical en cada una de sus secciones sindicales. Su práctica de democracia interna y su compleja estructura de gobierno, permite la capacitación de muchos de sus miembros con apoyo de las empresas o de diversos organismos del gobierno.

6.2.6. Medios para informar a los trabajadores sobre la administración del sindicato

El sindicato tiene en sus objetivos la creación de un órgano periodístico que sirva para la defensa y orientación de los trabajadores; también auspician la

creación de un instituto de reeducación profesional para los trabajadores; además la revista minera, a través de las asambleas generales ordinarias y extraordinarias juntas de área volantes oficiales, siendo la convención general la máxima autoridad de la agrupación.

6.2.7. Interacción con organismos del estado para dar cumplimiento a requerimientos legales.

El sindicato tiene representantes obreros ante las juntas federales de conciliación en los Estados de la República donde tienen intereses laborales, además tienen representantes obreros ante la junta federal de conciliación y arbitraje, su labor consiste principalmente en informar a las secciones o al Secretario General de trabajo de todas las providencias que a su juicio deben de promoverse para hacer expedito, el trámite de los asuntos sindicales. Así como las deficiencias de los abogados del sindicato u otras personas para no perjudicar los intereses del sindicato o sus beneficiarios; rinden a las convenciones un informe detallado de su actuación; duran en su cargo 6 años pudiendo ser removidos en cualquier tiempo.

a) Como interactúan ante el IMSS y el INFONAVIT, para obtener beneficios para sus trabajadores y objetivos de los mismos.

El sindicato tiene un representante obrero ante el consejo técnico del IMSS y un representante ante el consejo de administración del Infonavit. El del IMSS tiene como función principal colaborar para el mejor desarrollo de los programas que tiendan a mejorar los servicios médicos y los beneficios que otorga la ley del IMSS. El del Infonavit buscar solución a los asuntos que favorezcan a los trabajadores y a la organización sindical en lo concerniente a viviendas de los trabajadores.

6.2.8. Organización de actividades de previsión social como actividades de deportes, educación y cultura.

En todas las secciones y en el comité ejecutivo general se establece un fondo de previsión social para beneficio de sus asociados; al revisarse los contratos colectivos los comités y comisionados de revisión fomentan el aumento de dicho fondo mediante aportaciones de los patrones o empresas; se tiene reglamentado su funcionamiento a través del Secretario de Seguridad Social, previsión e higiene industrial; también tienen cooperativas de consumo, transporte y créditos como medio para la defensa económica de sus asociados y no persiguen fines de lucro.

Fomentan el deporte entre los agremiados y sus familias mediante prestaciones que se fijan en los contratos colectivos, aportaciones de particulares y celebración de festivales.

6.3. Problemática relevante de la Relación Trabajo-Organización Sindical.

Casi no existe problemática relevante en los últimos tiempos excepto un caso en una empresa de asentada en el estado de Sonora que ya fue superado. Los asuntos de trabajo, revisiones y otros se dan en forma muy cordial con mucha comunicación, concertación y negociación.

6.3.1. Posición del trabajador ante el trabajo. Si es responsable, disciplinado, llega a tiempo, etcétera.

El sindicato ha sido un factor determinante para acabar con los vicios del ausentismo, permisos, incapacidades, reinstalaciones. Se ha sensibilizado a los trabajadores y a los funcionarios de las secciones sobre la responsabilidad en el trabajo con calidad y productividad.

6.3.2. Posición de los trabajadores ante su organización sindical:

Responsabilidad compartida o exigencia unilateral.

Podemos decir que hay cooperación de los trabajadores y de las secciones locales, involucramiento y responsabilidad compartida, sobre todo confianza en el liderazgo de su Secretario General el Sr. Napoleón Gómez Sada.

VII. COMPARACIÓN ENTRE LOS TRES SINDICATOS

En este trabajo de investigación, me fue posible detectar diferencias y similitudes entre el *Sindicato Nacional de Industria Vicente Guerrero*, el *Sindicato de Industria Benito Juárez* y el *Sindicato Nacional de Industria Minero-Metalúrgico*. El análisis detectado de acuerdo a la investigación de su estructura es el siguiente:

- Los tres sindicatos cuentan con su propia personalidad sindical ya que especifican con su nombre, en que rama industrial están ubicados y cual es el tipo de función de los trabajadores a los que afilian. También están registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para estar legalmente constituidos.
- Estos sindicatos tienen varios años fundados por lo tanto sus Secretarios Generales han estado mucho tiempo en el poder por haber sido reelectos varios años consecutivos. El sindicato Minero-Metalúrgico, es el que tiene mas años de antigüedad.
- La Estructura de Gobierno de los tres sindicatos esta constituida de igual forma, ya que los tres cuentan con un Comité Ejecutivo General formado por Secretarías designadas por cada uno de los sindicatos,

siendo el máximo líder el Secretario General. También tienen comisiones integradas por un presidente, un secretario y un vocal.

- De acuerdo a la renovación de su estructura de gobierno, en los tres organismos sindicales cada 6 años es el cambio de integrantes del comité ejecutivo, que se realiza con una asamblea para que los trabajadores voten por el candidato de su elección.
- Estos tres organismos sindicales, están divididos por secciones, con la diferencia de que el Sindicato Vicente Guerrero y el sindicato Minero-Metalúrgico cuentan con secciones a escala nacional, mientras que el sindicato Benito Juárez solo con secciones estatales.
- Cuentan con sus propios estatutos para llevar a cabo como realizar contratos colectivos, capacitación para sus dirigentes, aplicar medidas disciplinarias para los trabajadores, resolver asuntos individuales y colectivos, etc.
- Las tres organizaciones sindicales privilegian el diálogo y la negociación para solucionar los asuntos individuales y colectivos.
- Los tres sindicatos dan capacitación a sus cuadros directivos para que hagan una digna representación de los intereses de los trabajadores.

De acuerdo con la estructura de estos tres sindicatos, lo que los diferencia entre ellos son los siguientes puntos:

- El sindicato *Minero-Metalúrgico* y el *Sindicato Vicente Guerrero*, por ser de naturaleza "Nacional de Industria", cuentan con secciones en toda la República mexicana. Además es el más importante en su rama por ser de los primeros sindicatos fundados. Mientras que el *Sindicato Benito Juárez* es de naturaleza "industrial" pero estatal contando con secciones en el estado de Nuevo León.
- Agrupan a trabajadores que estén dentro de las áreas de acuerdo a su denominación del sindicato. Por ejemplo, el sindicato *Minero-Metalúrgico*, agrupa a trabajadores que se dedican a la minería y a la actividad metalúrgica o que sea similar a eso; el sindicato *Vicente Guerrero* agrupa a trabajadores que se dedican a la extracción, fundición, transformación, distribución de productos de metal, minerales o conexos, etc. Y el sindicato *Benito Juárez* agrupa a trabajadores de empresas industriales.
- El sindicato *Vicente Guerrero* es un sindicato Autónomo de denominación "Blanco", ya que no está afiliado con organismos del gobierno y mantiene buenas relaciones con las empresas afiliadas.
- El *Sindicato Benito Juárez* está afiliado a la CROC; y el *Sindicato Minero-Metalúrgico* está afiliado al Congreso del Trabajo y la CROC, por lo tanto los dos son de tendencia oficialista.

- Con respecto a su nivel de facultación, el SNTMMRM está supeditado a la decisión de la asamblea general, que es la autoridad máxima para tomar decisiones de trascendencia para los trabajadores. En el caso de los otros dos sindicatos, la asamblea general le da facultades a sus representantes sindicales para que tomen decisiones sin necesidad de consultar la voluntad de la mayoría de los trabajadores.

Siguiendo con el análisis correspondiente, también me di cuenta que los líderes denotan la intención de cambio con relaciones obrero-patronal, pues de cierta manera sienten que las empresas deben tener mas libertad para operar, pero tienen cierto temor para enfrentar a la base sindical.

La toma de decisiones de los líderes esta sujeta, casi siempre, al control de las asambleas sindicales, que se intuye en algunos casos son manipuladas.

La existencia del derecho de huelgas, es una arma que en ocasiones utilizan los sindicatos para presionar a sus empresas para obtener poder, consideración y en ocasiones beneficios personales o de grupo en el poder. También utilizan el derecho de huelga cuando grupos de trabajadores, fuera del poder formal, presionan a sus líderes para obtener poder informal y reconocimiento de la representación sindical.

El uso del derecho de huelga siempre va en perjuicio de la fuente de trabajo de sus productos y servicios y de sus propios trabajadores. Es muy importante que las empresas den capacitación y reconocimiento a sus trabajadores, que mantengan una buena relación de trabajo vía supervisores, calidad de vida en el trabajo, pero sobre todo que los trabajadores participen en las decisiones de la

empresa, en los asuntos que les correspondan y de alguna manera los efectos, pues las personas tienden a cambiar cuando han participado en la decisión para el cambio, no cuando solo hay imposición.

403603

BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE MONTERREY

CONCLUSIÓN

El trabajo de investigación me ha permitido entrar en contacto y conocer a una de las instituciones más importantes de nuestro país. Me refiero en términos de la importancia histórica del *porqué*, los trabajadores mexicanos han tenido la capacidad de integrar asociaciones que han podido responder a todas y cada una de las diferentes épocas de la historia contemporánea de México. Mucho se ha andado desde la formación del primer grupo gremial hasta nuestros días. Hemos transitado en diferentes manifestaciones del movimiento obrero mexicano: desde una abierta lucha de clases hasta una amplia colaboración con los factores de la producción. Desde el enfrentamiento por objetivos diversos hasta la construcción de objetivos coincidentes. Desde las luchas violentas y anárquicas hasta la lucha empleando el diálogo y la negociación. Desde la huelga destructiva hasta el abandono de la práctica de la huelga privilegiando la conciliación y en su caso, el arbitraje.

Las organizaciones sindicales que me ha tocado conocer tienen una visión diferente de su que hacer sindical, de la que tuvieron las organizaciones sindicales del principio o mediados del siglo. Estos sindicatos han sido protagonistas de cambios radicales en nuestro país. De tener México una economía cerrada, ahora nuestro México se enfrenta a la *globalización* y sus organismos sindicales saben

que es un reto enorme y debido a esa conciencia, están colaborando para que las empresas se fortalezcan en sus niveles de productividad y competitividad.

Las organizaciones sindicales mexicanas, en las dos últimas décadas, han enfrentado transformaciones dolorosas pero necesarias: reestructuraciones, nuevas tecnologías que han demandado un nuevo diseño del trabajo, modernización de sus contratos colectivos de trabajo, flexibilidad en el trabajo, movilidad escalafonaria, nuevos programas de capacitación, moderación de demandas salariales, nuevos sistemas de pago y en función a la productividad.

Por otra parte, tanto en nuestro país como en el mundo entero la tasa de sindicalización está decreciendo, entre otras causas: por la disminución de la demanda de trabajo en el sector manufacturero, y su aumento en el sector de los servicios, por la mayor calificación de las competencias que requiere el trabajador que al crecer en su capacidad rechaza la afiliación sindical.

El sindicalismo mexicano requerirá de una redefinición de su misión, objetivos y estrategias, para no decrecer más en su membresía y responder con efectividad a los requerimientos de este nuevo modelo económico de interconexión mundial. Considero que son varios los factores que deben tomar en cuenta en esta revisión interna:

- Los nuevos diseños del trabajo que exigen un perfil de trabajador que se autogobierne y se integre al trabajo en equipo.
- La nueva Gerencia de empresa, que transforma su rol tradicional de administrador hacia un liderazgo enfocado a la tarea de ser facilitador y formador de gente.

- El nuevo perfil de trabajador que demanda la empresa del siglo XXI, con más conocimientos que destrezas, con un nuevo equipaje de competencias humanas, técnicas y administrativas.
- Organizaciones flexibles en horarios, multitareas, modelos de contratación parcial y temporal, contratar servicios de lo que no es lo central y básico del negocio, etc.
- Nuevas tecnologías que ocasionarán cambios constantes en los contenidos del trabajo y donde la tecnología de la información disminuirá los niveles de dificultad para la realización del trabajo.
- La organización del trabajo le dará al trabajador una mayor libertad para autoadministrar su horario y su trabajo mismo, lo que producirá que la reglamentación del trabajo para un comportamiento colectivo desaparezca. De igual manera, el trabajador estará sujeto a sistemas de trabajo mas individualizados y su pago dependerá más de su habilidad y de sus conocimientos, que de la contratación colectiva o de un logro sindical.

Estos y otros factores deberán ser tomados en cuenta por las organizaciones sindicales para adecuar su razón de ser y seguir siendo una opción valida para que los trabajadores alcancen mejores niveles de vida.

ANEXO "A"

**COPIA DEL REGISTRO DE
ESTABLECIMIENTO DEL COMITE EJECUTIVO**



UNIDAD ADMINISTRATIVA:

SUBSECRETARIA "A"
DIRECCIÓN GENERAL DE
REGISTRO DE ASOCIACIONES.
SUBDIRECCIÓN DE ACTUALIZACIÓN

NUMERO DE OFICIO:

DEPTO. DE VIGENCIA SINDICAL.
211.2.1.

ASUNTO:

10/6771-3

3915

SECRETARIA DEL TRABAJO
PREVISION SOCIAL

SE TOMA NOTA DEL COMITÉ EJECUTIVO
DEL SINDICATO QUE SE INDICA, CON
RESIDENCIA EN MONTERREY, N.L.

México, D.F., 10 OCT. 1997

C. SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO
NACIONAL DE INDUSTRIA "VICENTE GUE-
RRERO" DE LOS TRABAJADORES DE LA EX-
TRACCIÓN, FUNDICIÓN, TRANSFORMACIÓN,
DISTRIBUCIÓN, MONTAJE Y TRANSPORTA-
CIÓN DE PRODUCTOS DE METAL, MINERA-
LES CONEXOS, DERIVADOS Y SIMILARES.

ALVAREZ No. 415 SUR ALTOS.
64000 - MONTERREY, N.L.

Visto para resolver sobre sus escritos de fechas 16 de abril, 12 de agosto, 1º y 10 de septiembre de 1997, recibidos el 7 de mayo, 6 de septiembre y 8 de octubre del mismo año, respectivamente, a los cuales anexa documentación relativa a la elección celebrada el 6 de abril de 1997, y en atención a lo solicitado, esta Dirección General, sita en Anillo Periférico Sur No. 4118-7º Piso, (Torre Zafiro I), Colonia Ex-Rancho de Anzaldo, Delegación Alvaro Obregón C.P. 01900, México, D.F., con fundamento en los artículos 377 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y 17 fracción III del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, toma nota del Comité Ejecutivo del SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA "VICENTE GUERRERO" DE LOS TRABAJADORES DE LA EXTRACCIÓN, FUNDICIÓN, TRANSFORMACIÓN, DISTRIBUCIÓN, MONTAJE Y TRANSPORTACIÓN DE PRODUCTOS DE METAL, MINERALES CONEXOS, DERIVADOS Y SIMILARES, con residencia en Monterrey, N.L., para el período social que concluye el treinta y uno de julio del año dos mil.

La Directiva de referencia queda integrada por: SECRETARIO GENERAL: SERAFÍN GARZA VILLALON; Secretario de Organización y Propaganda: José Noriega Navarro; Secretario de Asuntos Técnicos y Seguridad Social: Fernando de León Galván; Secretario de Acus y Acusados: José Alberto Reyes Bazaldúa; Secretario de Relaciones Obreras: Mario A. García Compeán; Secretario de Estadística y Finanzas: Jesús Garza Sierra.

COMISIONES: DE HONOR Y JUSTICIA: Presidente: Marcela Garza Villarreal; Secretario: Sara Gómez García; DE HACIENDA: Presidente: Claudia I. Garza Wong; Secretario: David Hernández Villegas.

ATENTAMENTE.
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN.
EL DIRECTOR GENERAL.

LIC. EDUARDO R. CARDOSO VALDÉS.

REF: 1522 - 07-V-97.

2940 - 2942 - 03-IX-97.

3378 - 08-X-97.

CENTRAL: AUTÓNOMO.

ISA'ME'VF'SZV/rms*RC6771

*Recibí original
10-10/97*

BIBLIOGRAFÍA

Ander-Egg, Ezequiel. Técnicas de Investigación Social. El Ateneo: México, 1994.

Augusto, Carlos. ABC, del Desarrollo Organizacional. Trillas: México, 1995.

Estevez Díaz, Hugo. Las corrientes sindicales en México. Instituto de proposiciones estratégicas: México, 1990.

Guerrero, Euquerio. Manual de Relaciones Industriales. Porrúa: México, 1971.

Guerrero, Euquerio. Relaciones Laborales. Porrúa: México, 1971.

Lastra, José Manuel. Derecho Sindial. Porrúa: México, 1999.

Ley Federal del Trabajo. Anaya editores: México, 1996.

Peralta, Armando; Etalt. El D.O. y los Sindicatos. Asociación sindical Alfa e instituto de Desarrollo Humano y asesoría Laboral, 1979.

Rodríguez, Anguiano. Las Relaciones Industriales ante la insurgencia sindical. Trillas: México, 1985.

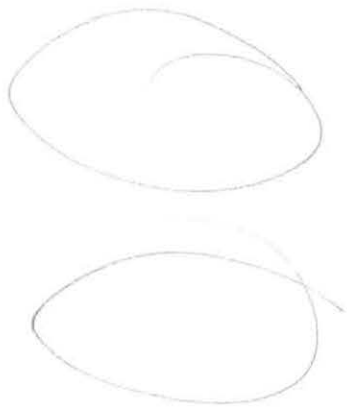
Trueba Urbina, Jorge. Ley Federal del Trabajo Reformada. Porrúa: México, 1979.

Zapata, Francisco; Etalt. Tres estudios sobre el Movimiento obrero en México. El Colegio de México: México, 1976.

Caro: hay que
regresarlo el 3-oct-03



Gabriela Alt.





UNIVERSIDAD DE MONTERREY

DIRECCIÓN ESCOLAR

COMPROBANTE DE TRAMITE DE LA CREDENCIAL DE IDENTIFICACION DE ALUMNO
UDEM-BANORTE

Fecha: 28/02/03


Matrícula: 116782

Nombre: Lorena Melendez Valdes

FECHA DE VENCIMIENTO: 14 de Marzo del 2003



Dirección
Escolar


Julia E. Aguirre Macias
Responsable de Credenciales

Sello de Dirección Escolar