

UNIVERSIDAD DE SONORA

División de Ciencias Administrativas, Contables y Agropecuarias



El sindicato y su relación con las empresas de Magdalena y Santa Ana, Sonora.

Registro tesis alterno 31

TESINA



JORGE ANTONIO BECERRA DÁVALOS

Santa Ana, Sonora.

Diciembre del 2001

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



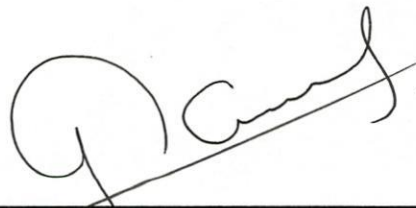
**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

ESTA TESINA FUE REALIZADA BAJA LA DIRECCIÓN DEL INSTRUCTOR DEL SEMINARIO DE TITULACIÓN, FUE APROBADA Y ACEPTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN



M.C. Luis Ernesto Gerlach Barrera

Instructor del Seminario de Titulación

AGRADECIMIENTO

A los Maestros de la Universidad de Sonora, Campus Santa Ana, por la confianza depositada en mí; sus enseñanzas han fortalecido mis anhelos e inquietudes en el ámbito profesional, motivándome a conseguir mis metas y apoyándome con su orientación.

Al M.C. Luis Ernesto Gerlach Barrera por la confianza depositada en mí al apoyarme en la elección del tema y compartir sus conocimientos para ampliar mi criterio.

A mis amigos que me brindaron su apoyo incondicional para lograr avanzar en mi trabajo, gracias por estar conmigo cuando los necesité.

DEDICATORIA

A mis Padres:

Guadalupe y María Antonia por haberme apoyado y ser solidarios conmigo en cada momento de mi carrera.

A mis Hermanos:

Guadalupe, Carlos, Elba, Ofelia y Saul.

En especial a mis sobrinos:

Zaira y Ozziel, por su alegría en los momentos de hacer mi tesina.

Gracias por entenderme.

INDICE

	Página
INTRODUCCION.....	1
REVISIÓN DE LITERATURA.....	2
El sindicato.....	2
Características del sindicato.....	2
Funciones del sindicato.....	3
El sindicato como reclutador de personal.....	3
Porque se sindicalizan los trabajadores.....	3
Actitudes de los trabajadores al sindicalizarse.....	4
Porque hay que desarrollar sindicatos.....	5
Porque debe capacitarse al trabajador sindicalizado.....	6
Relaciones entre el sindicato y patrones.....	6
Tipos de relaciones sindicales.....	7
El contrato colectivo.....	7
Alguno derechos y obligaciones de los patrones.....	7
Importancia de la participación de los sindicatos.....	8
La revisión del contrato colectivo.....	9
El contenido del contrato colectivo.....	10
Requisitos del contrato colectivo.....	11
La negociación colectiva.....	12
Los elementos de la negociación.....	12
Tipos de organizaciones sindicales negociadoras del contrato.....	13
El salario principal negociación de las organizaciones.....	14

La negociación colectiva de los de los salarios.....	15
Tácticas y técnicas del salario.....	15
Evaluación de sueldos y salarios.....	16
La jornada laboral parte de la negociación del contrato colectivo.....	16
El aguinaldo como negociación del contrato.....	17
Breve panorama de las huelgas.....	17
La huelga.....	18
Huelga de brazos caídos, piquetes y boicot.....	18
Cuando la huelga y el paro es lícito e ilícito.....	19
Formas ilícita de presión sindical.....	20
MATERIAL Y METODOS.....	21
RESULTADOS Y DISCUSION.....	22
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	24
ANEXOS.....	27

INDICE DE CUADROS Y FIGURAS

CUADROS

	Página
Cuadro 1. Puntos típicos de acuerdos obreros patronales.....	5
Cuadro 2. Ejemplo de convenios.....	11
Cuadro 3. Elementos de la negociación.....	13
Cuadro 4. Cifras de sindicalización en México.....	14
Cuadro 5. Ejemplo de calculo del aguinaldo.....	17
Cuadro 6. Acciones sindicales.....	19

FIGURAS

Figura 1. Actitudes de porque se sindicalizan los trabajadores.....	4
Figura 2. Comportamiento laboral durante el periodo 1998, 1999 y 2000.....	22

RESUMEN

El sindicalismo no es un fenómeno reciente de la historia de la relación entre la organización y sus miembros, pues sus orígenes se remontan al surgimiento del sistema capitalista a partir del siglo XVIII, con el inicio de la revolución industrial en Inglaterra; a medida que se iban desarrollando el sistema fabril, numerosas personas se agrupaban dando al surgimiento de los primeros sindicatos, el sindicato a través del tiempo a estado desarrollándose y tomando más fuerza y mayor importancia en la actualidad. En México, el problema primordial hoy no es simplemente, aumentar los salarios y conseguir mejores tratos para los trabajadores, por lo cual, el principal problema es alcanzar una estabilidad laboral entre el sindicato y la empresa, los sindicatos de otros países están evolucionando junto a sus organizaciones hacia un mejor entendimiento entre ambas partes, esto a permitido tanto en México como en otros países que los conflictos laborales estén disminuyendo; el principal funcionamiento del sindicato es mantener la fuerza laboral estable y solucionar todo problema laboral que surja entre el patrón y el trabajador; otra parte importante que debe realizar el sindicato es la negociación de los salarios y obtener un equilibrio en lo que pide el trabajador y lo que ofrece el patrón, el sindicato deberá respetar las cláusulas del contrato colectivo con lo que se llegó a un acuerdo laboral.

Según los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario a 16 empresas de Magdalena y Santa Ana, Sonora, se obtuvo que las huelgas, paros laborales, de acuerdo a lo que muestra la Figura 2 en la parte de los emplazamientos a huelga fueron cinco y en las revisiones salariales las 16 empresas contestaron que al menos una revisión por año hacen. En los periodos de los años de 1998, 1999, 2000. Lo que se concluye con los resultados analizados, es que la fuerza laboral se mantiene estable, al no registrarse ninguna huelga ya que este es un fuerte indicador de la estabilidad laboral en las empresas, en la Figura 2. Se

demuestra que las huelgas son nulas, por lo que se concluye como discusión es que el sindicato y empresa deben mantener la estabilidad laboral ya que el más afectado es el trabajador de Magdalena y Santa Ana, Sonora.

INTRODUCCIÓN

El sindicalismo no es un fenómeno reciente de la historia de la relación entre la organización y sus miembros, pues sus orígenes se remontan al surgimiento del sistema capitalista a partir del siglo XVIII, con el inicio de la revolución industrial en Inglaterra; a medida que se iba desarrollando las industrias, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentaba la dependencia y maltratos de la clase trabajadora por parte de los patrones; para reducirla, surgieron los primeros sindicatos, sobre todo entre las industrias, que en muchas ocasiones el trabajador veía amenazada su actividad laboral, que ya contaban con anterioridad agrupaciones capaces de enfrentar los conflictos laborales, dando lugar a que se formaran los primeros sindicatos con las agrupaciones que formaban los trabajadores. Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de los patrones, que los consideraban grupos ilegales o que pretendían restringir el desarrollo económico. Durante el siglo XIX, se fueron eliminando estas barreras ilegales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables al sindicalismo. Cuando los sindicatos han tenido suficiente fuerza y poder para amenazar a las organizaciones, sus reclamos y presiones han permitido mejorar el nivel de vida no solo de sus miembros, sino de toda la población laboral. La importancia de los sindicatos como mediadores, radica en resolver los problemas y conflictos entre obrero y patrón.

Los objetivos de la presente investigación son, comprender que es el sindicato y como influye en la relación obrero-patronal, comprender como el sindicato interviene en el equilibrio obrero- patronal y entender como el sindicato influye en la negociación de salarios, paros, huelgas, obligaciones patronales y cláusulas del contrato colectivo.

REVISION DE LITERATURA

El sindicato.

El sindicato es una institución abierta a todas las corrientes del pensamiento laboral, y a toda aportación de progreso, dedicada a procurar la mejoría material de sus obreros, pero la organización consagra en sus estatutos el derecho a decidir libremente lo que mejor convenga, sin tolerar presiones de ningún género que violen los derechos y autonomía sindical, por parte del gobierno y patronos de las empresas. También se define como la asociación de trabajadores, y patronos constituidos para el estudio laboral y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores (Barrios, 1966).

Características del sindicato. El sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales, y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar a una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción para presionar al patrón a favor del obrero.

Los sindicatos pueden ser de tres tipos: sindicatos de trabajadores, a los cuales se puede afiliar cualquier trabajador; sindicatos profesionales, a los que se afilian los trabajadores de determinada profesión, como electricistas, carpinteros o pintores; y sindicatos industriales, a los cuales se pueden afiliar todos los que trabajan en la industria, como los del sector automovilístico o los de la siderurgia; los funcionarios públicos también pueden pertenecer a un sindicato (Encarta, 2000).

Funciones del sindicato. Dentro de las principales funciones de los sindicatos, es negociar y administrar los contratos de trabajo con los trabajadores, que cubra las condiciones de empleo para sus miembros. Su función es también proteger a los trabajadores de trato

injusto y arbitrario y ayudarlos a resolver los conflictos que se generen en su trabajo. El sindicato puede afectar estas capacidades en forma significativa, el programa de personal que las empresas desarrollen y sus relaciones con el trabajador. Proporciona a los empleados un mayor sentido de seguridad, fuerza e importancia en sus relaciones con los superiores, que en otra forma no tendrían como individuos, un sindicato puede ejercer una influencia de importancia de actitudes laborales y en su comportamiento. A través de tal influencia, puede afectar apreciablemente las motivaciones de los trabajadores, y sus respuestas a los esfuerzos de supervisión para mejorar las eficiencias del sindicato de trabajo que representan los intereses de los trabajadores (Chruden y Sherman, 1977).

El sindicato como reclutador de personal. Es práctica común de muchos sindicatos llevar relaciones actualizadas de sus afiliados, especificando incluso su disponibilidad laboral. Cuando el reclutador está familiarizado con las normas y los reglamentos sindicales, el mismo sindicato puede actuar como un reclutador de personal, como técnicos, obreros especializados, plomeros, carpinteros, etcétera. En algunos casos, especialmente si el reclutador se propone la contratación de una persona del gremio, resulta recomendable contar con asistencia legal, para efectuar el reclutamiento de personal de la manera más adecuada para evitar futuros conflictos con la empresa (Werther y Davis, 1995).

Porque se sindicalizan los trabajadores. Los trabajadores se unirán voluntariamente a un sindicato, por que ven en ella una manera de alcanzar sus objetivos de progreso económico, otros como la oportunidad de alcanzar puestos importantes en la empresa que trabajan. Pero hay otras razones para que los obreros se sindicalicen, pueden considerar los trabajadores que los sindicatos son un medio para desquitarse de viejos conflictos con el patrón. Muchos trabajadores consideran a los sindicatos como un medio para participar en las decisiones de la empresa y del mismo sindicato y lo más importante para el trabajador al sindicalizarse es

que obtiene mejores beneficios económicos como aumentos de salarios, seguridad de permanencia en el trabajo puestos mejores y mejorar la calidad de vida. Pero también es importante el respeto de sus compañeros y de su patrón (Figura 1) (Pigors y Myers, 1963).

Actitudes de los trabajadores al sindicalizarse. Las actitudes de los trabajadores acerca de agruparse con los sindicatos puede variar dependiendo en que región se encuentre, la mayoría de los trabajadores en tales regiones probablemente estarán consientes de las actitudes de los sindicatos laborales. Para los trabajadores, la actividad sindical es parte de su vida.

Los trabajadores de oficina y profesionales, generalmente han sido renuentes afiliarse a sindicatos aunque están cambiando gradualmente. Debido a que los salarios básicos de muchos trabajadores, normalmente han excedido a los salarios de los que trabajan en oficina, estos factores han contribuido indudablemente a los grupos de oficina afiliarse a un sindicato para obtener mejores salarios, por eso la importancia de desarrollar sindicatos más profesionales en México (Cuadro 1) (French, 1999).

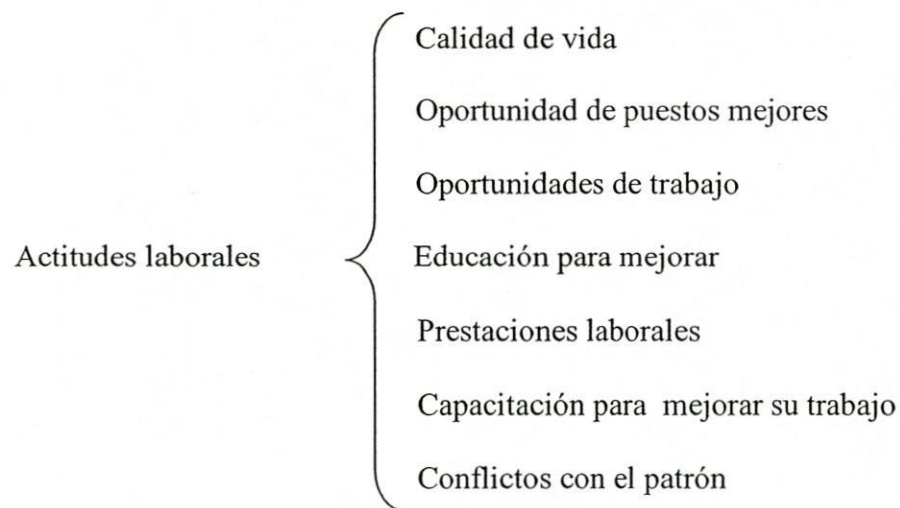


Figura 1. Actitudes del por que se sindicalizan los trabajadores

Cuadro 1. Compromisos de la empresa y del sindicato

<u>Compromiso de la empresa</u>	<u>Compromiso del sindicato</u>
Garantizar los aspectos laborales	Promover la cultura de calidad
Informar al sindicato de los cambios	Eliminar el ausentismo laboral
Escuchar la opinión del sindicato	Utilización adecuada de equipo
Aplicar propuestas de los trabajadores	Promover campañas de propuestas
Crear un sistema de capacitación	Promover el uso de equipo de seguridad
Actualizar la calidad de seguridad	Promover campañas de motivación
Elevar la calidad de relaciones humanas	Promover campañas de educación
Promover calidad de educación	
Mantener bonos de productividad	

Por que hay que desarrollar sindicatos. Desde un punto de vista económico, el desarrollo de los sindicatos puede atribuirse al rápido crecimiento del comercio mundial, en el que una industrialización en constante incremento, crea una demanda cada vez mayor de materiales e inversiones, con lo que estimula, el desarrollo de un mercado para sus productos y rendimientos. Esto requiere la extensión de la actividad comercial y gubernamental por regiones del mundo, que anteriormente vivían al nivel de subsistencia, muy alejadas de la esfera comercial o del intercambio comercial. El crecimiento de los sindicatos, a su vez, puede contribuir al desarrollo económico, al estabilizar la fuerza laboral, al dar adiestramiento y capacitación a sus trabajadores, y los sindicatos en México deben desarrollarse más para que puedan competir con la nueva globalización que esta surgiendo el sindicato debe prepararse para competir con el resto del mundo (Zack, 1966).

Por que debe capacitarse el trabajador sindicalizado. Al hablar de necesidades de capacitación, se puede decir que éstas se refieren a las carencias de relacionarse laboralmente, y de cómo desarrollar su trabajo para no tener conflictos con sus supervisores. Se entiende por necesidades de capacitación, la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto, y la del desempeño real del trabajador para relacionarse con su puesto dentro de la organización.

Las necesidades de capacitación son las siguientes:

- Necesidades de educación laboral, para disminuir los conflictos.
- Desempeño de su trabajo eficientemente con la capacitación.
- Desarrollo de habilidades, conocimiento y actitudes de trabajo.

La capacitación es una necesidad del sindicato, para que el sindicato mejore su relación laboral con la empresa y los propios directivos del sindicato (Mendoza, 1982).

Relaciones entre el sindicato y los patrones.

Las relaciones, obreros y patrones, se muestran en su aspecto más espectacular durante la negociación del contrato colectivo, cuando ambas partes se reúnen para determinar los salarios, beneficios y reglas de trabajo que habrán de imperar hasta que, dentro de uno o más años, se discuta un nuevo contrato colectivo. Incluso cuando el sindicato toma decisiones laborales, la dirección de la empresa es la que toma la mayor parte de las tomas de decisiones en materia de personal; a quien hay que contratar y disciplinar para que ejecute mejor su trabajo y respete los reglamentos de la empresa. Sin embargo, cuando la dirección a tomado alguna decisión laboral, el sindicato puede atacar la decisión que tomo la empresa, y presentar un alegato que decisión de los dirigentes, violan los acuerdos del contrato colectivo (Strauss y Sayles, 1987).

Tipos de relaciones laborales sindicales. Existen diferentes tipos de relaciones sindicales, como las relaciones laborales sindicales flexibles, entendemos como una regulación de las relaciones obrero y patrón, en donde la empresa ha adquirido un poder discrecional sobre el uso de la fuerza trabajadora. Relaciones laborales sindicales conflictivas, entendemos como las relaciones entre el sindicato y la empresa que esta en conflicto. Conflictos laborales, es la extensa problemática que afecta la productividad de la organización a partir de aspectos como la rotación de personal, el ausentismo, la desmotivación obrera, las actitudes hacia el trabajo. Relaciones laborales de los sindicatos inexistentes; se trata de sindicatos que no funcionan, ya sea que nunca existieron o que la empresa donde desarrollaban sus actividades o que cerró (Covarrubias y Solís, 1993).

El contrato colectivo.

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, donde negocian los salarios y prestaciones, como bonos por productividad y puntualidad. Es necesario, para la adecuada administración de personal, tener en cuenta que los sindicatos, por medio de la contratación colectiva, van a condicionar dicha en forma importante y trascendente. Cuando un sindicato es reconocido y certificado como agente de negociación para sus empleados, una compañía puede tener que usar el tiempo que previamente dedicaba a otras funciones de personal, para negociar el contrato de trabajo y discutir problemas y quejas con los representantes del sindicato, también la compañía deberá tener mayor cuidado en desarrollar y poner en vigor las políticas del reglamento de personal, debido a que los sindicatos están para que cumplan con sus obligaciones los patrones de los trabajadores, que acordaron en el contrato colectivo (Arias, 1989).

Algunos derechos y obligaciones de los patrones. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados, y del salario percibido, también permite a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión laboral de su sindicato, otra obligación del patrón, es informar de que están disponibles puestos para los trabajadores, otra obligación es poner en conocimiento de estos mismos la creación de nuevos puestos que propone la empresa, otro derecho que debe proporcionar a los sindicatos el patrón, si lo solicitan, es un local para su oficina (Trueba, 1984).

Importancia de la participación de los sindicatos. Los líderes de algunos sindicatos piensan que, si intervienen para ayudarles a las gerencias o patrones, a tomar las medidas pertinentes en cada caso, ellos creen que queda debilitada la capacidad del sindicato para poner en duda la conveniencia de la misma. Estos líderes prefieren mantenerse al margen, reservándose así la libertad de expresar su desacuerdo con la dirección de la empresa y cuestionarla.

El punto de vista contrario que sostienen otros líderes es que la participación, les da la oportunidad de intervenir con la gerencia, en la toma de decisiones en lo que respecta a todos los puntos que se estipulan en el contrato para que no afecten en su desarrollo laboral al trabajador. En la vida real, la mayor parte de los puntos de vista de los sindicatos, se encuentra en un punto medio de ambos extremos, algunos se juzgan aceptables, otros no (Davis y Newstrom, 1991).

Los sindicatos son un vehículo, a través del cual los empleados participan colectivamente para defender y promover sus intereses. Para este segmento de la fuerza de trabajo, los niveles de sueldo y las condiciones de trabajo se estipulan de modo explícito en un contrato que negocia, a través de una participación colectiva, entre los representantes de los trabajadores. Los sindicatos influyen en diversas actividades de la gerencia. Las fuentes

de reclutamiento, los criterios de la contratación, los horarios de trabajo, el diseño del puesto, los procedimientos de compensación, las normas de seguridad y capacitación. El contrato colectivo negociado por el sindicato afecta al desempeño del empleado, y a su satisfacción en el trabajo. El contrato colectivo de trabajo marca la obligación de la empresa de emplear solamente miembros activos del sindicato, y solo si éste no puede proporcionarla en cierto plazo, la empresa puede contratar libremente, con la obligación para los nuevos trabajadores de afiliarse al sindicato. La organización debe evitar que el sindicato contrate pura gente sindicalizada para la empresa ya que esto permite evitar futuros problemas en la organización (CONALEP, 1999).

Guth. (1994), comenta que la mayoría de las empresas en México tiene que acudir al sindicato o sindicatos de la misma rama para proveerse de recursos humanos, dado que el texto del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo estipula que:

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Esta disposición, incluida como cláusula de revisión y admisión en cada contrato colectivo particular, varía en relación con la negociación que para cada empresa logre.

La revisión del contrato colectivo.

La revisión de dicho contrato colectivo, puede ser en forma voluntaria o que se le obligue a la empresa a revisar el contrato colectivo de nuevo, se pueden revisar los contratos si lo desean ambas partes, en cualquier tiempo y lugar, se puede exigir obligatoriamente la revisión de un contrato, si se trata de una revisión que cumpla con las cláusulas del contrato, se puede exigir cada dos años y que se revise el contrato, y que se solicite por lo menos 60 días antes de su vencimiento, si se trata de revisiones salariales.

Si no se solicitan dichas revisiones salariales, dentro del plazo señalado por el mismo contrato que se estipularon en dichas cláusulas salariales en el plazo señalado, en tales revisiones y acuerdos con el Artículo 400 de la Ley, los contratos se prorrogarían por un periodo igual de su duración o continuarían por un tiempo indeterminado, en las cláusulas también se estipulan otros tipos de derechos para el trabajador (Cavazos, 1984).

El contenido del contrato colectivo. En el contrato colectivo se estipulan en las cláusulas colectivas los siguientes aspectos:

- Los empleados sin calificación.
- Los incrementos por trabajos peligrosos, molestos e insalubres.
- Igualdad remunerativa, para idéntico trabajo de mujeres y adolescentes.
- Condiciones de contratación y despido de trabajadores.
- Plazo de avisos de previo despido.
- Las vacaciones pagadas y jubilaciones.
- Primas de antigüedad y asistencia; indemnización por gastos profesionales.
- Turnos, trabajo nocturno, dominical y festividades.
- Disposición concerniente a la revisión del contrato.
- Cláusulas de higiene.
- Cláusulas de seguridad.
- Fecha de terminación del contrato.
- Cuotas sindicales.
- Cláusulas de antigüedad.

Todos estos puntos que contiene el contrato colectivo, son parte de las negociaciones y convenios por el sindicato y la empresa (Cuadro 2) (De Lucas, 1962).

Cuadro 2. Ejemplos de convenios.

Boletín	Actividades	Regulación
11-02-59	Banca privada	Mejoras económicas
22-07-59	Cajas de ahorro	Mejoras económicas
29-12-59	Italcable	Regulación general
01-12-59	Forestal del Estado	Regulación general
31-03-59	Sierra manera	Mejoras económica
31-08-59	Tabacalera	Mejoras económicas
02-04-59	Tabacos de Filipinas	Mejoras económicas
17-12-59	Transradio Español	Mejoras económicas

Requisitos del contrato colectivo de trabajo. Los requisitos del contrato de trabajo son de dos dimensiones, de forma y de fondo, los de forma son aquellos que deben celebrarse por escrito bajo pena de nulidad; debe elaborarse en triplicado, entregando un ejemplar a cada una de las partes y otra a la junta local de conciliación y arbitraje; los de fondo se refieren a los siguientes puntos que se deben cumplir:

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las jornadas de trabajo y los días de descanso.
- El monto de los salarios
- Las cláusulas relativas a capacitación o adiestramiento.

Los puntos que se mencionaron anteriormente de los requisitos se estipulan en el contrato colectivo (Valencia, 1997).

La negociación colectiva.

La negociación colectiva también ha tenido un impacto importante en las estructuras y los niveles de sueldo. Es dentro de la empresa sindicalizada donde es más evidente el impacto de la negociación colectiva de sueldos y salarios. Aparte de negociar los sueldos que se han de pagar a puestos específicos, también son sujetos a negociaciones, de las reglas de administración y cualquier método para determinar el puesto. Es obvio que la empresa no sindicalizada finalmente acepte los acuerdos de negociación colectiva, que se hacen en otras empresas, dado que las empresas no sindicalizadas están compitiendo con empresas sindicalizadas por los servicios de recursos humanos. Además, los salarios y beneficios negociados según los acuerdos sindicales, han tenido el efecto de incrementar el paquete de compensaciones en las empresas no sindicalizadas en las que las empresas han tenido que evitar la sindicalización (Gellerman, 1966).

Los elementos de la negociación. Las leyes laborales determinan las categorías de los elementos que son susceptibles de negociación; se trata de elementos de negociación obligatoria, voluntarios e ilegales, los elementos voluntarios, no son obligatorios ni ilegales, son parte de las negociaciones solo por acuerdo conjunto de la empresa y el sindicato. Ninguna de las partes puede ser obligada contra su deseo a negociar en torno a los elementos voluntarios.

Los elementos de negociación ilegales, por su puesto, están prescritos por la ley, y las cláusulas en la que se acuerda contratar exclusivamente a miembros del sindicato.

Existen aproximadamente 70 elementos básicos en torno de los que la negociación es obligatoria de acuerdo con la ley, y comprenden las liquidaciones, salarios, horarios, períodos de descanso, despidos, transferencias y prestaciones (Cuadro 3) (Dessler, 1996).

Cuadro 3. Elementos de la negociación.

Elementos obligatorios	Elementos permitidos	Elementos ilegales
Indíces de salarios	Indemnizaciones	Centro cerrado
Sueldos	Derechos sindicales	Racismo
Horas de empleo	Prestaciones de pensiones	Mal trato
Pago de horas extras	Alcance de la negociación	
Días festivos	Inclusión de los supervisores	
Vacaciones	Sindicalización internacional	
Reparto de utilidades	Cambios laborales injustos	
Prueba de drogas	Precio de cafetería	

Tipos de organizaciones sindicales negociadoras del contrato.

En México existen diferentes organizaciones importantes que representan, a los sindicatos ante el gobierno y la empresa, son los siguientes:

La CTM, es el centro estratégico de las representaciones ante el gobierno y la empresa, una de las principales funciones es convocar a huelga cuando no hay arreglos con los sueldos y salarios en nuestro país, también es una reguladora de conflictos entre sindicatos y empresa. Aparte de la CTM, dentro del congreso del trabajo, la CROC es otra confederación que cuenta con grupos en casi todos los estados, con excepción de Colima, Guerrero y Nayarit. Entre los estados más fuertes se encuentra Jalisco, Veracruz, Nuevo León y el Estado de México. A pesar de la numerosa afiliación con que cuenta, casi todos los sindicatos que representa, la cantidad es muy pequeña (Cuadro 4) (Camacho, 1984).

Cuadro 4. Cifras de sindicalización en México.

Concepto	Año	Cantidad de población
Población total	1978	66,944,000
Población económicamente activa	1978	18,826,000
Población sindicalizada	1978	1,700,000
Congreso del trabajo	1978	4,700,000

El salario, principal negociación de las organizaciones. La característica principal de negociación que cualquier organización sindical debe considerar a este respecto, es la justa proporción entre los salarios, tanto interna, como externamente a la empresa, los salarios deben guardar dentro de la empresa una justa proporción con la importancia de las labores que remuneran, para que puedan realizar su trabajo adecuadamente y relacionarse para el bien común interno de la empresa. Pero debe también procurarse una justa proporción entre las escalas salariales, que pagan en cada rama u ocupación, pues elevar demasiado los salarios de una de esas ramas, implica que los demás trabajadores soliciten aumento salarial y que se haga de nuevo una revisión salarial, sobre todo cuando se trata de servicios que se pagan a bases de tarifas que habrán de influir en las negociaciones de los salarios (Reyes, 1984).

Llamosa (1987) comenta que en la negociación del contrato sobre salarios, no tiene nada de ilícito que el trabajador solicite más aumento salarial, al mismo tiempo el sindicato busca un equilibrio salarial, entre lo que ofrece la empresa y lo que pide el obrero.

Esta nivelación del salario traerá como consecuencia una justa distribución de los salarios para los trabajadores, que realizan sus actividades laborales en las organizaciones, el resultado que se obtendrá de este equilibrio de los salarios, es el aumento de la calidad de

vida de los trabajadores. Pero si no se logra un acuerdo salarial entre sindicato y empresa, el sindicato tiene derecho a emplazar a huelga o declarar en huelga a la empresa.

La negociación colectiva de los salarios.

Cuando la organización emplea a trabajadores sindicalizados, por regla general, el sindicato y los gerentes recurren a algún tipo de negociación colectiva para negociar los salarios, condiciones laborales, horarios, etcétera. Existen otras cláusulas que el sindicato ha incluido como parte de la negociación, que son las siguientes; el reparto de utilidades, bonos por productividad, subsidio por alimentación y transporte de personal; debido a esto nuevos elementos de negociación, las huelgas y paros laborales están disminuyendo beneficiando tanto al obrero como a la misma empresa (Stoner y Gilbert, 1996).

Tácticas y técnicas del salario. Las tácticas o técnicas ya comentadas, cuentan en el contrato de dos materias, la cláusula económica, que se refiere, además del incremento en dinero sobre el tabulador de salarios, a todos aquellos aspectos que de una manera directa representan una erogación que hace la empresa en beneficio del bolsillo del trabajador. Quedan comprendidas aquí todas las cláusulas referentes a los servicios y prestaciones.

Las cláusulas administrativas, que día a día parecen cobrar mayor importancia para los representantes del trabajo, se refieren a la participación del sindicato en la administración de la empresa, sea reglamentando los ascensos, interviniendo en la contratación y regulando la selección de nuevo personal. Estos son esfuerzos del sindicato por democratizar la dirección de la organización.

Resulta conveniente no mezclar un tipo de cláusulas con otras en el momento de la negociación y, asimismo, abordar primeramente las cláusulas administrativas más sencillas y accesibles, para terminar con la revisión en el tabulador de salarios (Arias y Heredia, 1999).

Evaluación de sueldos y salarios. La evaluación de sueldos y salarios, sirve para determinar el estudio de si son justos o injustos los salarios proporcionados por los patrones, se exponen algunas medidas más usualmente utilizadas, para efectuar este tipo de control y son las siguientes:

- Estudio de salarios de la empresa en relación con encuestas regionales de salarios en empresas similares.
- Estudio de incentivos promedio en relación con la productividad.
- Conflictos laborales en disputa por los sindicatos.
- Presupuesto de salarios justos.
- Evaluación de puestos

El sindicato hace sus evaluaciones salariales y administrativas, para mantener el control de sus trabajadores, esto le permite al sindicato y a la empresa darles el adecuado salario y puesto y esto permite aminorar los conflictos laborales, al determinar de manera justa las evaluaciones (Galindo y Martínez, 1998).

La jornada laboral parte de la negociación del contrato colectivo. Una de las principales negociaciones que hace el sindicato es obtener mejores horarios de trabajo para los obreros, por ejemplo, ofrecer un horario permanente a los que desean trabajar menos de 40 horas normales. El empleo por horas, generalmente medio tiempo, o sea 20 horas a la semana, ha ido adquiriendo mayor aceptación para el sindicato y la empresa. Según lo señalado con anterioridad, este sistema no significa que la empresa obtenga un trabajo de 40 horas a la semana por cada empleado, y además admite que algunos pueden efectuar sus actividades de trabajo en 20 o 40 horas según las capacidades de cada obrero y empleado, otra manera de modificar la semana laboral consiste reducirla a cuatro horas, los líderes sindicales lo ven con mucho entusiasmo, por que benefician a los trabajadores (Petersen, 1980).

El aguinaldo como negociación del contrato. El aguinaldo es otro elemento de la negociación del contrato, que contempla la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 87, por lo que establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, y que éste deberá pagarse antes del día 20 de diciembre. El empresario deberá pagar por lo menos el equivalente a 15 días de salario, según lo establece la Ley, y aquellos empleados que no hayan cumplido el año de servicio se le deberá pagar la parte proporcional del aguinaldo. El aguinaldo es una prestación que varía en su monto de acuerdo con la empresa que elabore, ya que en algunos casos, depende de los sindicatos o del contrato colectivo (Cuadro 5) (Romero, 2001).

Cuadro 5. Ejemplo del calculo de los aguinaldos.

Salario mensual	Salario diario	Días mínimos de aguinaldo	Total a recibir
\$4,500.00	\$150.00	15	\$2,250.00
\$6,000.00	\$200.00	15	\$3,000.00

Breve panorama de las huelgas.

Las primeras huelgas que se libraron en México fueron las de Río Blanco y Cananea, este movimiento social, fueron consideradas huelgas salvajes, otra huelga importante fue la de Iquique en Chile, no siempre estas luchas sociales, son acompañadas de muchas peticiones laborales, los que más requerían fueron los salarios y horarios más justos de trabajo, debido a lo injustos que fueron los patrones con los obreros, esto provocó un gran movimiento laboral que le estaba costando al gobierno, por el cual se obligó a presionar, a los empresarios a que cedieran las peticiones de los obreros, que estaba inestabilizando al país (Melgar, 1989).

La huelga. Es la interrupción concertada del trabajo, cuando no se logran los acuerdos estipulados en el contrato colectivo, por lo general es el salario y las prestaciones el conflicto, la huelga es para obligar a ceder ante las reivindicaciones de los patrones (Larousse, 2000).

Baltazar (1984) piensa que la huelga es una suspensión temporal, colectiva y pacífica del trabajo, como forma de conquistar ciertas reivindicaciones laborales. En general, la determinan el sindicato de trabajadores o los mismos trabajadores.

La huelga es un derecho que tienen todas las personas de abstenerse de trabajar para presionar al patrón y negociar tratos, la huelga es la parálisis colectiva del trabajo y debe constituir un acto colectivo voluntario, que tiene un objetivo determinado; su manifestación exterior es la suspensión colectiva de las obligaciones de trabajo, de trabajar en un periodo determinado o no trabajar, la huelga suspende el contrato de trabajo, afecta sólo las relaciones de los trabajos remunerados, esto implica la interrupción del salario y la jornada de trabajo (Cuadro 6).

Huelga de brazos caídos, piquetes y boicot. Los obreros dejan de trabajar pero no abandonan su lugar de trabajo, permaneciendo en la planta, y manteniendo el control de la planta. La huelga de retardo, no lo es en el sentido estricto del concepto; en ella, los trabajadores no abandonan su trabajo; no avisan de su intención de hacer huelga; no hacen demostraciones; no establecen líneas de piquetes, ni en otra forma siguen procedimientos de la verdadera huelga. Simplemente limitan la producción mientras siguen en sus puestos. El sistema de piquetes, en el cual los representantes del sindicato desfilan con estandartes o carteles alusivos, se emplea para informar al público que hay una disputa en progreso, así como para ganarse la ayuda o el apoyo público para el sindicato. Los piquetes pueden compararse a una huelga. Pueden anunciar al público que está en proceso alguna campaña

de la organización, puede reflejar disputas de los sindicatos. El boicot, se usa por miembros sindicalizados, está intencionado a evitar que un patrón venda sus productos o sus servicios (Yoder, 1963).

Cuadro 6. Acciones sindicales

Medios de acción	
Sindical	Patronal
Huelga	Huelga patronal
Formas ilícitas de presión sindical	Lista negra
Huelga de advertencia	
Huelga de celo	
Operación tortuga	
Parálisis relámpago	
Faltas o retrasos	
Rehusarse a trabajar horas extras	

Cuando la huelga y el paro es lícito e ilícito. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajado con los del empresario. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas y la propiedad, o, en caso de guerra. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para

mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje (Anaya, 1999).

Formas ilícitas de presión sindical.

Los movimientos laborales reivindicatorios pueden manifestarse en forma violenta o pacíficas en las huelgas. Entre las formas ilícitas de presión sindical de los trabajadores pueden señalarse las siguientes, la huelga simbólica, que es la parálisis colectiva de corta duración, sin abandonar el lugar de trabajo. Esta es una huelga de demostración que interrumpe el trabajo durante el horario normal de actividades.

La huelga de advertencia. Parálisis destinada a afirmar la importancia de la reivindicación, la disposición de los trabajadores e entrar en huelga y la capacidad de movilización de éstos.

Huelga de celo. También denominada operación estándar porque el trabajador se ciñe de manera estricta a lo señalado en el reglamento interno.

Operación tortuga. El trabajador cumple con su trabajo de manera lenta.

Parálisis relámpago. Interrupción colectiva rápida e intempestiva en uno o diversos sectores de la misma organización (Chiavenato, 1999).

MATERIAL Y METODOS

Material.

El material que se empleo para elaborar la tesina fueron los siguientes; consultas de internet, hojas blancas de tamaño de 216 x 279 mm y de 75 gramos, compra de tinta negra para impresora, viajes a la biblioteca de la Universidad de Sonora en Hermosillo, biblioteca publica de Nogales, en el borrador de la tesina se utilizó lápiz, plumas, borrador, corrector liquido, diskets para guardar lo escrito en la computadora y compra de libros para apoyo en la investigación, en la parte de la investigación de campo, se utilizó un cuestionario donde se incluían tres preguntas y se realizo una entrevista con la inspección de trabajo para apoyar más la investigación

Metodología.

En la metodología que se empleó para hacer la investigación de campo, se aplicó el siguiente procedimiento: se aplico un cuestionario de cómo se ha comportado el movimiento laboral en las empresas en su conjunto de Magdalena y Santa Ana, Sonora. La muestra fue de 16 empresas que se les aplicó el cuestionario, en este muestreo se seleccionó a personas con conocimientos laborales de los años de 1998, 1999 y 2000 y se le aplico el cuestionario que consta de cuatro preguntas directas de si se realizaron huelgas durante el periodo de 1998, 1999, 2000, si realizaron emplazamientos a huelga durante el periodo mencionado, si hubo paros laborales y si han tenido revisiones salariales en el periodo y los resultados registrarlos en una gráfica en forma global, también se realizó una investigación bibliográfica para apoyar la investigación de campo y demostrar que con las huelgas, emplazamientos a huelga, paros y revisiones salariales se puede determinar la estabilidad laboral en Magdalena y Santa Ana, Sonora.

RESULTADOS Y DISCUSION

La Figura 2 muestra los resultados que se obtuvieron de aplicar el cuestionario del comportamiento laboral durante el periodo de 1998, 1999, 2000 a 16 empresas sindicalizadas de Magdalena y Santa Ana, Sonora.

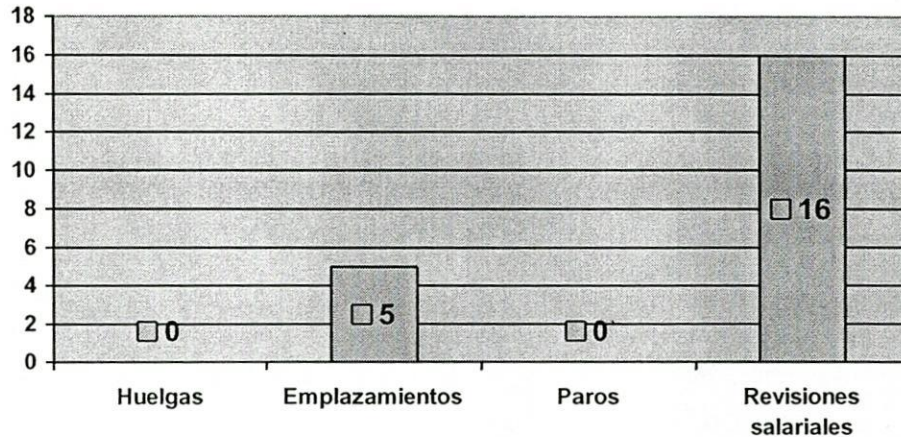


Figura 2. Comportamiento laboral durante el periodo de 1998, 1999 y 2000.

En la parte de la discusión se llega a la conclusión de que el movimiento laboral entre Magdalena y Santa Ana, Sonora es estable, lo que demuestra la Figura 2 es que las huelgas y paros son nulos, cinco empresas presentaron emplazamientos a huelga y en la parte de revisión salarial 16 todas las empresas presentaron revisiones salariales. En la parte de anexos hay modelos que presentan la relación laboral entre sindicato y empresa, muestra los tipos de relación de trabajo que existen, en el cuadro de huelgas de México se muestra que las huelgas están disminuyendo y estabilizando laboralmente el país.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos, de la aplicación de un cuestionario de cómo se comportó el movimiento de emplazamientos a huelga, huelgas, paros y revisiones salariales, promovidos por los sindicatos de las empresas que representan, durante el periodo de 1998 al 2000, se determinó en la conclusión de que el movimiento sindical, de Magdalena y Santa Ana, Sonora con respecto a las huelgas, paros laborales y emplazamientos a huelga ha sido nulo debido a la estabilidad económica de la región, con lo que respecta a revisiones salariales por parte de los sindicatos es alto, por que cada año los trabajadores piden al menos una revisión salarial por año, que según los datos obtenidos pueden variar de acuerdo a cada empresa.

La recomendación que se hace es que los sindicatos deben seguir manteniendo una buena relación laboral con los trabajadores y patrones ya que ambas partes se benefician al mantener estabilizada la fuerza laboral y esto permite que otras empresas puedan invertir en la región al no haber huelgas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Anaya, 1999. Constitución Política de México. Editorial. Editores de México S.A. México.

P. 95

Arias, F. 1989. Administración de recursos humanos. Editorial. Trillas. México. P.59

Arias, F y V. Heredia. 1999. Administración de recursos humanos. Editorial. Trillas.

México. P. 59

Baltazar. D. 1984. Recursos humanos. Editorial. Trillas. México. P.10

Barrios, C. 1966. Tesis fundamentales del sindicalismo magisterial. Editorial. Benito

Juárez. México. P. 09

Camacho, M. 1984. La clase obrera en la historia de México. Editorial. Siglo veintiuno.

México. P. 129 y 133

Cavazos, B.1984. Preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial. Trillas. México.

Pp. 155 y 156

Chiavenato, I. 1999. Administración de recursos humanos. Editorial. Trillas. México. P.

307

CONALEP. 1999. Administración de recursos. Editorial. CONALEP. México. P.13

Chruden, H. y A. S. Sherman. 1977. Administración de personal. Editorial. Continental.

México. P. 385

Covarrubias, A y L. Solís. 1993. Sindicalismo y relaciones laborales. Editorial. Trillas.

México. P. 307

Davis, K y J. Newstrom. 1991. El comportamiento humano en el trabajo. Editorial. Mc

Graw-Hill. México. P.

De lucas, R. 1962. Administración de personal. Editorial. Artes gráficas. México. Pp. 250 y

251

- Dessler, G. 1996. Administración de personal. Editorial. Prentice-Hill. México. P. 564 y 566
- Enciclopedia Microsoft Encarta. 2000. Sindicato. Editorial. Microsoft.
- French, W. 1999. Desarrollo de recursos humanos. Editorial. Limusa. México. P.452
- Galindo, M y G. Martinez. 1998. Fundamentos de administración. Editorial. Trillas. México. P. 194
- Gellerman, S. 1966. La administración de las relaciones humanas. Editorial. Continental. México. P. 194
- Guth, A. 1994. Recursos humanos. Editorial. Trillas. México. P.21
- Larousse. 2000. Larousse Diccionario. Editorial. Larousse. México. P.207
- Llamosa, G. 1987. Filosofía del trabajo. Editorial. Instituto Tecnológico de Tijuana. México. P.149 y 150
- Melgar, R.1989. El movimiento obrero Latino Americano. Editorial. Patria. México. P. 119
- Mendoza, A. 1982. Manual para determinar necesidades de capacitación. Editorial. Trillas, Mexico. P. 31 y 32
- Petersen, G.1980. Psicología Industrial. Editorial. Libros de México. P.56
- Pigors, P y C. Myers. 1963. La administración de personal. Editorial. Mc. Graw- Hill. México. P. 150
- Reyes, A. 1984. Administración de personal. Editorial. Limusa. México. P.25
- Romero, A. 2001. Periodico El Imparcial. Sección A, Mercados. Martes 20 de Noviembre del 2001
- Stoner, J. y D. Gilbert. 1996. Administración de personal. Editorial. Limusa. México. P. 452

Strauss, G. y L. Sayles. Los problemas humanos de la dirección. Editorial. Herrero
Hermano. México. P.430

Trueba, A. 1984. Ley Federal de Trabajo. Editorial. Limusa. México. P. 452

Valencia, R. 1997. Administración moderna. Editorial. Ecafsa. México. P. 111

Werther, W. y K. Davis. 1995. Administración de personal y de recursos humanos.
Editorial. Mc Graw. México. P.50

Yoder, D. 1963. Manejo de personal y relaciones industriales. Editorial. Trillas. México. P.
32

Zack, A. 1966. La educación laboral en los países jóvenes. Editorial. Norma. Colombia. P.
17 y 18

ANEXOS

CUESTIONARIO

Marque con una cruz la respuesta de si o no.

1. ¿Se presentó alguna huelga en su empresa en los periodos de 1998, 1999, 2000?

SI

NO

2. ¿Se registró un emplazamiento a huelga en su empresa en el periodo de 1998 al 2000?

SI

NO

3. ¿Se realizaron paros laborales en su empresa en el periodo mencionado anteriormente?

SI

NO

4. Se dieron revisiones salariales al menos una por año en el periodo 1998, 1999, 2000?

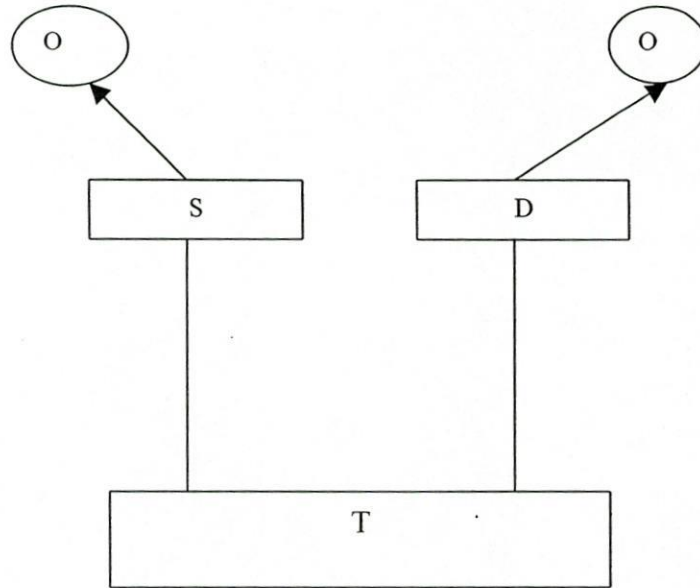
SI

NO

Conflictos laborales

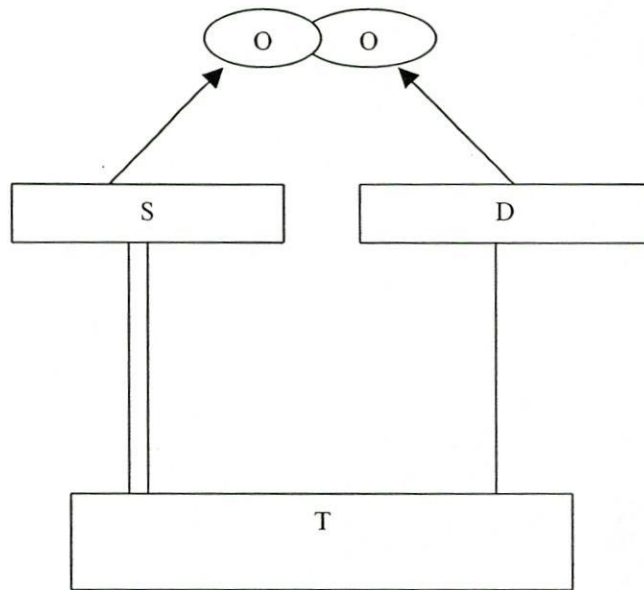
Movimientos de huelga en México

Año	Huelgas	Huelguistas	Emplazamientos
1988	132	13,411	5,572
1989	118	58,100	6,806
1990	150	49,300	6,395
1991	136	64,800	7,006
1992	156	0	6,814
1993	155	0	7,531
1994	93	0	4,110



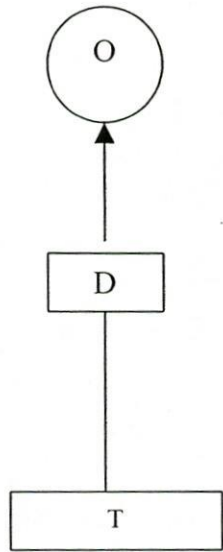
Modelo de sindicato fuerte con objetivos opuestos

En el modelo el sindicato se opone a los objetivos de la empresa, o la empresa se opone a los objetivos del sindicato. En este modelo la empresa lleva de perderla, practicamente no tiene fuerza con sus trabajadores.



Modelo de sindicato fuerte con objetivos afines

En este modelo, el sindicato es muy fuerte también con sus trabajadores, pero los objetivos son afines con la empresa, la empresa utiliza al sindicato para lograr sus objetivos.



Modelo de no sindicato

Es cuando la empresa es conducida directamente por el patrón y no tiene ningún sindicato, pero la desventaja de este modelo es que la relación es débil entre el patrón y trabajador, debe fomentarse el sindicato en la organización para fortalecer la relación laboral.