



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEÓN



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Tesis Monográfica para optar al título de
Licenciado en Administración de Empresas.

TEMA:

Evaluación del cumplimiento de FESTRAMUM hacia el Sindicato
Centro Cívico de la Alcaldía de Managua en los meses
comprendidos de Junio a Septiembre del 2008

AUTORES:

1. Br Mildred del Rosario López Mercado.
2. Br Leydi Carolina Martínez Ocampo
3. Br Mildred José Navarro Sevilla

TUTOR:

lic. Marínela Toruño. UNAN-León.

Noviembre, 2008.
León, Nicaragua.



ACRADECIMIENTO

- ✿ Agradecemos primeramente a Dios por habernos guiado con sabiduría y poder realizar con eficiencia y esfuerzo nuestra tesis

- ✿ A nuestros padres por brindarnos su apoyo, motivación y esfuerzo durante todo este tiempo.

- ✿ Afectuosamente a todos nuestros maestros que en nuestra vida universitaria nos brindaron sus conocimientos y experiencia en su diario vivir, muy especialmente a nuestra tutora la Licenciada Marínela Toruño por transmitirnos su conocimiento con paciencia, cariño y voluntad.

- ✿ A la alcaldía de Managua por abrirnos sus puerta para realizar nuestra tesis en especial al Sindicato Centro Cívico y sus afiliados



DEDICATORIA

MILDRED LOPEZ

El presente trabajo se lo dedico:

- ✿ A DIOS mi padre celestial por haberme brindado amor, sabiduría e inteligencia en la realización de esta tesis.
- ✿ A mi abuelito Manuel Mercado que aunque ya no esta aquí con nosotros fue el pilar de nuestra vida y con su ayuda y consejos formo a la profesional que hoy soy.
- ✿ A mi madre Rosario Mercado y mi abuelita Luisa Corea que con su esfuerzo, trabajo, amor y ejemplo me ha ayudado para seguir adelante.
- ✿ A mis tíos el Doctor Carlos Navarrete y la Licenciada Ángela de Navarrete por ser mis segundos padres y brindarme amor, ayuda económica y apoyarme siempre en lo que me emprendo.
- ✿ A mi papá Julio López y toda su familia por su apoyo.
- ✿ A mi hermana Luisa Adela López Mercado y mis primos Carlos Manuel, Luis Alfredo y Wendy Suleyka Navarrete Mercado por siempre estar a mi lado y darme su apoyo incondicional
- ✿ A nuestro maestro que con paciencia y sabiduría nos han enseñado y ayudado a subir un peldaño más hacia el futuro lleno de oportunidades y metas a realizar.
- ✿ A nuestra tutora Marínela Toruño por el apoyo, conocimientos, tiempo y su animo brindado.
- ✿ A mis amigos por estar siempre presente en mi vida.



MILDRED NAVARRO

En esta etapa de mi vida tan feliz y soñada lo primero

- ✿ Es dedicárselo a DIOS porque es el quien me cuida, ayudo y dio fortaleza para poder concluir con la meta que un día me impuse
- ✿ A mis padres por darme la oportunidad de poder compartir este logro con ellos y haber sacrificado tantas cosas para darme lo necesario para poder llegar a este día.
- ✿ A mis hermanas que me brindaron su apoyo cuando lo necesite.
- ✿ A mis profesores por la tolerancia que tuvieron conmigo y darme sus enseñanzas sin ningún interés,
- ✿ A mis compañeros por compartir con ellos este día por el que todos hemos luchado y poder cumplir este sueño.
- ✿ A mi hijo por haberme dado espacio para poder concluir con mis estudios ya que durante todo este periodo he robado el tiempo para estar con el para dedicárselo a este proyecto de finalización de mis estudios.



LEYDI MARTINEZ

Quiero dedicarle este trabajo:

- ✿ A ese ser tan maravilloso llamado Dios por cuidarme y enseñarme que lo increíble puede ser; por estar en mi corazón y por darme la fuerza necesaria para seguir adelante.
- ✿ A mis padres con todo mi corazón por darme todo lo que necesite para realizar este sueño que tanto anhele.
- ✿ A mis profesores por transmitir sus conocimientos y por poder lidiar y tener paciencia con tantos alumnos.
- ✿ A nuestra tutora Marínela Toruño por el apoyo brindado y por darnos animo.
- ✿ A mis amigos del salón de clase Hilario, Karen, Gema, Martha y Yimel que me ayudaron tanto para no rendirme y muy especialmente a Mildred Navarro por hacerme entender que una piedra es solo un obstáculo que se puede vencer.
- ✿ A Maria Alina Zapata por ser como mi madre en este tiempo que tenemos de conocernos y ayudarme cuando lo necesite.
- ✿ A cada una de las personas que en estos años influyeron para cumplir mi meta.
- ✿ “En la vida hay muchos caminos por escoger, pero hay uno en donde podemos abrir nuestras alas y volar; ese es el camino de nuestros sueños; esos sueños que al cumplirlos nos hacen felices”



INDICE

INTRODUCCION.....	1
JUSTIFICACION.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
OBJETIVOS.....	4
MARCO TEORICO.....	5
DISEÑO METODOLOGICO.....	25
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	26
ANALISIS DE RESULTADO.....	27
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
BIBLIOGRAFIA.....	53
ANEXO.....	54



Introducción

Las políticas de ajuste económico, liberalización del comercio, privatización de empresas estatales y transformación de los mercados de trabajo y sus instituciones, se relacionan con un proceso de transición desde un modelo de industrialización por substitución de importaciones hacia un “nuevo modelo económico” caracterizado por la transnacionalización de los mercados.

Todos estos elementos contribuyen a cambiar las premisas de la organización y unidad de los sindicatos; a plantear reglas fundamentales que orienten su comportamiento para fortalecer su identidad y de esta manera cumplir con sus objetivos planteados como son un salario justo, mejores condiciones de trabajo, empleo estable para toda persona, mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas y la permanente democratización y así responder a las necesidades de quienes forman parte de él .

El sindicalismo es una lucha constante para conseguir derechos laborales; en esto radica su importancia ya que si no existiera como organización no se lograrían los muchos derechos que se pretenden materializar para garantizar el cumplimiento de sus convenios colectivos.



Justificación

El presente estudio es realizado por el interés e inquietud que expresan los directivos de la federación para conocer en que grado han cumplido con sus funciones y con las cláusulas establecidas en el convenio colectivo a fin de considerar mejoras o cambios en cuanto a beneficios sindicales tanto remuneraciones financieras y no financieras para lograr motivación y satisfacción en sus afiliados y también mejorar la proyección como dirigentes de esta asociación.

Cabe destacar que esta es la primera investigación elaborada para evaluar dicho cumplimiento.



Planteamiento del problema

¿CUMPLE FESTRAMUM (Federación de Trabajadores Municipales) CON EL CONVENIO COLECTIVO ESTABLECIDO AL SINDICATO CENTRO CIVICO DE LA ALCALDIA DE MANAGUA EN LOS MESES COMPRENDIDOS DE JUNIO A SEPTIEMBRE 2008?



Objetivos

OBJETIVO GENERAL:

Evaluar el cumplimiento de FESTRAMUM (Federación de Trabajadores Municipales) a través del Convenio Colectivo para con el Sindicato Centro Cívico de la Alcaldía de Managua en los meses comprendidos de Junio a Septiembre del 2008

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Valorar el cumplimiento de FESTRAMUM a través del Convenio Colectivo.
2. Determinar los factores que influyen en el cumplimiento del Convenio colectivo.
3. Identificar los logros que han habido con la creación de FESTRAMUM.



Marco Teórico

¿QUE ES UN SINDICATO?

Es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible.

LOS OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS:

El objetivo principal que buscan los sindicatos, es responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:

1. Un salario justo
2. Mejores condiciones de trabajo.
3. Empleo estable para toda persona.
4. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas.
5. La permanente democratización.

IMPORTANCIA DEL SINDICATO

El hecho sindical es un fenómeno espontáneo que deriva de la tendencia natural de agregación de los individuos condicionados a una misma socio-económica.

El sindicato ostenta la importancia de ser uno de los sujetos del derecho del trabajo. La doctrina Laboral destaca en la actualidad que tomado el derecho del trabajo en su conjunto, los mismos sujetos del mismo se agotan en el trabajador y el empleador individualmente considerados, sino que también incluyen a las organizaciones profesionales.



EL REPUNTE DEL MOVIMIENTO SINDICAL NICARAGUENSE

Los primeros sindicatos nicaragüenses surgieron con un carácter artesanal correspondiente al nivel de la estructura productiva del país en la década de 1920 y 1930.

En los primeros treinta años de la historia del movimiento obrero en Nicaragua, se produjeron tres huelgas. Una en 1919, impulsada por los estibadores del puerto de Corinto; la segunda en 1920, promovida por los tipógrafos de Managua y finalmente en 1922 la huelga de zapateros en contra del taller mas grande de la época, perteneciente a la Casa Constantino Pereira.

Entre el ascenso y la muerte de Somoza García, el movimiento sindical tuvo reducidos espacios de auge, los cuales prontamente se vieron restringidos por la Guardia Nacional.

A esta etapa se le denomina como la búsqueda de Somoza de basarse ante todo en la integración de las masas al estado (es el periodo semi-populista y campechano del dictador. Se propuso subordinarlas a los objetivos de este a través de concesiones de sus demandas; de la utilización ideológica de la 'Unidad Nacional' para hacerle frente al fascismo y del control estatal (no de la supresión) de las organizaciones de masas. Algunos sostienen que el sindicalismo somocista tuvo una autonomía relativa con respecto al régimen y como tal ayudo en la consolidación de una parcial hegemonía somocista en la clase obrera.

LA DECADA DEL SESENTA: EL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS.

La década de los años sesenta, para el movimiento sindical nicaragüense, represento sin menoscabo de sus antecedentes, el primer acto de aparición de la clase obrera en un escenario moderno, esto es la industrialización en las ciudades por medio de algunas sucursales de empresas transnacionales en el país, a la luz de la formación del Mercado Común Centroamericano como producto de la implementación del MMC dentro del espíritu de sustitución de importaciones. Aunque Nicaragua fue el país de América Central que recibió menos inversión extranjera, esta se concentro en la industria manufacturera en mayor medida que en el resto del istmo.

Los obreros que nacieron al amparo de concepciones de desarrollo de esta naturaleza, mostraron un reagrupamiento rápido y un despliegue de luchas intensas que tendrían su cenit en la siguiente década. Esta situación brindo la oportunidad para construir organizaciones sindicales básicamente en las ramas de textileras, alimenticias, metalmecánica y la consolidación en el sector de la construcción. De esta manera prevalecieron sindicatos de empresas cuyo número de trabajadores siempre oscilo entre 30 y 49 miembros. Aun en el campo, tradicionalmente inexpresivo, se vertebraron algunos sindicatos.



Prácticamente este periodo es de los mas ricos en la historia sindical del país, ya que con la apertura reformista que se da en esta década, el movimiento sindical se reanima y es escenario de los principales conflictos no solo obrero-patronales, sino de diversos sectores sociales frente a políticas gubernamentales. Solo en 1960 hubieron cuatro grandes huelgas en la ciudad de Managua.

Los '60, en sus inicios, marcaron dos fenómenos importantes: primero, la división de la CGT en dos corrientes, la somocista y la socialista que, para distinguirse de la primera, agregaría una I entre paréntesis, manifestando así su independencia; segundo, el ocaso de los zapateros como capa obrera dominante en los conflictos, dando lugar en el escenario a los obreros de la construcción. El ascenso del movimiento en su conjunto, determinó el nacimiento de dos centrales obreras (CUS y MOSAN) y una campesina (CCN), que dirigieron algunas luchas significativas, sobre todo en las plantas industriales recién fundadas en Managua, en algunos de los ingenios azucareros de mayor envergadura y en muchas comarcas del norte del país.

El gobierno, por su parte, se vio obligado a responder básicamente en dos sentidos: por un lado, con la ley de reforma agraria y, por el otro, con la ley del salario mínimo; una opción para los asalariados y otra para los campesinos. Aún hoy se discute en las memorias de las distintas centrales si las medidas respondieron a una racionalidad modernizante del régimen para la expansión de su modelo, o a las presiones de los trabajadores y de los campesinos. El año que podríamos llamar, sin temor, crítico de esta década, fue 1967.

Importante tanto desde el punto de vista puramente sindical como político. Fue el año en que más sindicatos se fundaron y, en su despegue, fue testigo de la masacre conocida como "22 de Enero" donde participaron un gran número de obreros y campesinos, contra la administración de Somoza Debayle. Después del suceso, paradójicamente, los obreros fabriles empezaron a fundar sus sindicatos preparándose, de seguro, para las luchas que se avecinaban. Casi se podría asegurar, sin mayores pruebas, porque no existen o son de difícil obtención, que estos sindicatos nacieron acompañados tanto por la necesidad legítima de defensa obrera como por proyectos preconcebidos de expansión de partidos políticos o de centrales internacionales con interés de fundar filiales en el país. Nacieron, digamos, con acompañantes que se giraron invitación a si mismos, en una lucha en la que no se podía excluir a nadie y en la que de hecho imprimirían, cada partido o central sus visiones políticas y sus proyectos de gobierno alternativo. El defecto, o la virtud, según sea, se expresaría dramáticamente en la siguiente década.

Desde mediados de 1967 hasta finales de la década, el florecimiento declinó y marcó la contraofensiva del gobierno por imponer su voluntad. La organización en el campo nicaragüense se estimuló esencialmente con la Confederación de Campesinos y Trabajadores Agrícolas de Nicaragua (CCTAN) de inspiración socialista. La labor organizativa de los trabajadores agrícolas se volvió a retomar hasta en los albores del triunfo de la revolución, con la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC) de orientación sandinista. El resto de organizaciones no pudo articularse con las tomas espontáneas y frecuentes de los campesinos cuyas simpatías inalámbricas oscilaban desde el



conservadurismo hasta el sandinismo mismo, por su parte los asalariados urbanos, específicamente tres sectores: maestros, paramédicos y obreros de la construcción, acusaron resistencias cuyas expresiones en el siguiente decenio, brindarían las batallas tenidas por mas gloriosas de los asalariados de las ciudades de Nicaragua.

FECHAS IMPORTANTES DEL '60.

1960: Congreso de la CGT celebrado en Rivas. Separación definitiva de los socialistas y los somocistas en la CGT. Huelga del SCAAS acatada por más de 3 mil trabajadores de 80 planteles de Managua. Huelga de zapateros en más de 89 talleres con un promedio de 890 trabajadores involucrados. Se promulga el Código de Radio y Televisión denominado como "El Código Negro".

1961: Se organiza el MOC (Movimiento Obrero Cristiano). Mezcla el sindicalismo con los objetivos de la Iglesia.

1962: Fundación de la Confederación Campesina Nicaragüense (CCN) en las cercanías de Chinandega. Fundación del Movimiento Sindical Autónomo de Nicaragua (MOSAN) que nace del MOC. Huelga del SCAAS. El Estado reconoce el pago del séptimo día y las vacaciones en forma proporcional.

1963: El movimiento obrero nicaragüense está concentrado en Managua. Menos del 1% de los trabajadores rurales asalariados estaban organizados. Sólo 275 uniones estaban registradas oficialmente. La mayoría eran inefectivos y no estaban activos. Huelga de los trabajadores portuarios de Corinto y San Juan del Sur; fueron reprimidos por el Batallón Somoza. Se promulga la ley sobre salario mínimo y se elaboran tablas para aplicarse en todo el país. Se promulga la ley de Reforma Agraria. Se permite, a partir de este año, representación obrera en los organismos del Estado controlados por la CGT(o).

1964: Se organizan Sindicatos Industriales en la industria de plástico y confección de vestidos. Formación del Consejo Sindical Nicaragüense, compuesto por la CGT(o), la Federación de Trabajadores Unidos de Nicaragua (CTUN) y la Federación Obrero-Campesina de Nicaragua (FOCN). Huelga de la Singer Swing Machine, única huelga declarada legal por el gobierno en esos años. Huelga del SCAAS. Huelga del personal paramédico en el Hospital San Vicente de León.

1965: Formación de sindicatos agrícolas de la comarca de Pavona, Pantasma y Santa Rosa. Formación de sindicatos en la industria automotriz, la industria del vestido, agrícolas de Sébaco e industria de productos lácteos.

1966: Formación de sindicatos de radio periodistas, aserríos de Managua, Sindicato de trabajadores de hoteles, meseros y similares de Managua, trabajadores de radio y televisión. Creación del sindicato de trabajadores agrícolas de la comarca Santa Rosa del Peñón en León. Se suprime el principio de la educación laica instaurada desde 1893 por la revolución liberal de Zelaya.



1967: Formación de sindicatos en la fábrica INCA, Plásticos MABER, Camas LUNA, Gemina, Hospital San Juan de Dios, Obreros del volante de Granada. Se organiza SETINSS (Sindicato de empleados y trabajadores del INSS), del Hospital San Antonio de Masaya, METASA, parceleros y trabajadores agrícolas de la Tranca, Wasaca, El Bijao, Quilínlito y otros. Huelga del SCAAS. Destrucción del sindicato de los trabajadores de ingenios azucareros de Rivas, propiedad de Somoza Debayle.

LA DÉCADA DE LOS SETENTA.

Los sectores de trabajadores que componían las organizaciones sindicales estaban concentrados en las empresas de construcción, textiles y mecánica. A fines de la década de 1970 la clase obrera urbana sumaba unos 113,000 trabajadores (en la industria, la construcción, el transporte, la producción de energía y sectores asimilados) o 20% de la PEA no agropecuaria; sin embargo, el peso de los sectores artesanales aún comparecía muy fuerte.

En esta década nueve conflictos serios fueron solucionados por las Autoridades del Ministerio del Trabajo; salvando el empleo constante a más de 25 mil trabajadores que encontraron la justicia en su administración".

Durante los años '70 en Nicaragua existían solamente 133 sindicatos con 27,000 afiliados, reconocidos oficialmente por el Ministerio del Trabajo (CIERA, 1985:44). Pese a que la ley de registro de asociaciones era muy amplia, el régimen anterior impidió de hecho la afiliación y la legalización de los órganos representativos de los trabajadores. Una parte significativa de los sindicatos legales pertenecían a la Confederación General de Trabajadores (CGTd), de visible inclinación al régimen, por lo que se conocía como la central oficialista. El resto estaba compuesto de sindicatos afiliados a la Confederación de Unificación Sindical (CUS) y otros en menor escala de distintas orientaciones.

Los sindicatos no reconocidos jugaron un papel de primer orden en el derrocamiento del régimen somocista. Expresaron, al finalizar la década, su unidad en algunas estructuras como el Movimiento Pueblo Unido y el Frente Patriótico Nacional. Lo que aquí interesa destacar es la convergencia que sufrieron casi todas las confederaciones, de las cuales el régimen, en sus postrimerías, no logró hacer diferencias para reprimirlas. No hay más remedio que decir que el enemigo que siempre las separó, por los modos de deshacerse de él, terminó al final, sin desearlo, uniéndolas.

ORIGENES DE LAS CENTRALES SINDICALES.

A excepción de la FSMN y de la CGT, todas las Centrales sindicales más importantes de Nicaragua nacieron a partir de los años sesenta. En los setenta se gestaron una buena parte de ellas. Sin duda, el sector de los trabajadores más disputado de estas dos décadas fue el sector de la construcción donde siempre ha dominado la corriente CGT (i) que simpatiza con el PSN; en menor medida, algunas plantas industriales de Managua y otras ciudades del Pacífico, también fueron testigos de fuertes enfrentamientos entre las corrientes sindicales, esencialmente las que obraron en nombre del marxismo.



El FO, la CAUS y las pequeñas corrientes sindicales de las tendencias sandinistas intervinieron en mayor o menor grado en los planteles de la construcción.

La CUS y la CTN, por su parte, tuvieron una fuerte influencia en los puertos, en los ingenios azucareros, en el sector servicios y en algunas plantas industriales.

ANDÉN y FETSALUD en sus respectivos ámbitos salariales de magisterio y paramédico. La ATC, por último, en la fracción agrícola de trabajadores. Como todas las corrientes tuvieron un profundo sello político, venido de sus respectivos partidos dominantes, hay que conjugar cada lucha del movimiento obrero con los propósitos políticos de cada partido que animó la coyuntura del caso.

En Nicaragua es muy difícil hablar de cualquier lucha obrera sino se le enmarca dentro de alguna táctica partidaria. Por ejemplo, las luchas de los obreros de la construcción en contra de las 60 horas en 1973, sirvió de alguna manera al PSN, que lo controlaba, para consolidar un frente común con los partidos denominados a sí mismos democráticos y fundar más tarde la Unión Democrática de Liberación (UDELA), dirigida por Pedro Joaquín Chamorro, director de La Prensa. Sin embargo, si la lucha consolidó un bloque antisomocista, también, en otra dirección, abrió la oportunidad para que se fortalecieran corrientes anticapitalistas como el FO y la CAUS, que formaron células en una gran cantidad de planteles agitando su programa socialista radical, pese a las acusaciones mutuas que se hacían de traicionar la causa del proletariado por avanzar bajo banderas marxistas distintas, soviética la una, y maoísta la otra.

RESEÑA DE LAS CENTRALES SINDICALES DEL '60 O ANTES.

FSMN: Nace en 1947. Dio grandes batallas a finales de la década del 60 y comienzos del 70. Gozó de gran apoyo estudiantil y obrero. La desbarató Somoza y resurgió un movimiento de maestros hasta en 1977 con ANDÉN.

CGT (i): Nace en 1963 como separación de la CGT que, a su vez, nació en 1950 y que se dividió en 1960 en CGT(o) y en UGT. Se vincula al PSN y a sus posiciones políticas de orientación pro-Moscú.

RESEÑA DE LAS CENTRALES SINDICALES DEL '70.

CUS: Nace el 6 de Abril de 1972. Venía del antiguo Consejo de Unificación sindical. Se identifica con la ORIT-CIOSL.

CTN: Actualmente existen dos. Nació el 6 de Septiembre de 1972. Venía del antiguo MOSAN (Movimiento Obrero Sindical Autónomo de Nicaragua) fundado en 1963. De inspiración social-cristiana. Afiliada al CPUTAL y al CMT.



CAUS: Nace en 1973. Influenciada por el PC de N. Tiene relaciones fraternales con todos los sindicatos revolucionarios pero no mantiene relaciones orgánicas con ninguna corriente internacional.

FO: Fundado en 1974. Influenciado por el MAP, de orientación marxista.

FETSALUD: Fundada en 1975. Tuvo una influencia de la CTN y del FO hasta finales de la década del setenta.

ANDEN: Nació en 1977. Tuvo una alta dominancia del FSLN

ATC: Fundada en 1978 con obreros agrícolas de los departamentos de Carazo y del Occidente del país.

MSPT: (Movimiento Sindical Pueblo Trabajador). Nació en 1977 como producto de una línea política de la GPP para influenciar a los trabajadores urbanos.

COR: (después se denominarían CLT): Nace en 1977 como producto del reflejo político de la Tendencia Proletaria del FSLN para realizar trabajo en las fábricas de las ciudades.

FESTRAMUM.

La federación sindical de trabajadores municipales de la Alcaldía de Managua 'Pablo Efrén Martínez V' se constituyó el 17 de Julio del 2002 con nueve sindicatos afiliados:

- Sindicato de trabajadores de la Alcaldía Municipal de Managua Plantel los Cocos
- Sindicato de trabajadores de ALMA Plantel Batahola,
- Sindicato de ALMA Distrito Dos,
- Sindicato de trabajadores de ALMA Distrito Tres
- Sindicato de ALMA Distrito Cuatro
- Sindicatos de trabajadores de la Alcaldía Municipal de Managua(SITRAAMDIV)
- Sindicato de ALMA Distrito Seis
- Sindicato de ALMA (SITRAO)
- Sindicato de trabajadores de ALMA Planteles y Distritos

Obtuvo su personería jurídica el seis de Agosto de ese mismo año.

MISION DE FESTRAMUM

Festramum tiene como misión un cambio de sistema y una sociedad con equidad y justicia.

ESTATUTOS DE FESTRAMUM.

Denominación, Domicilio y Duración:

Se denomina federación Sindical de Trabajadores Municipales de la Alcaldía de Managua 'FESTRAMUN', Pablo Efrén Martínez V'. La cual es una organización sindical conformada con los sindicatos ubicados en los planteles y distritos de la Alcaldía de Managua, pertenece por lo tanto a la siguiente clase conforme el arto. 207 del Código del Trabajo vigente. Su domicilio para oír notificaciones será su oficina ubicada en las instalaciones de ALMA, Centro Cívico, Modulo H, puerta H-610.



Por la calidad de sus integrantes: es de empresa de la municipalidad de Managua.

Por el ámbito territorial es: particular por los integrantes de la Institución ALMA, Planteles y Distritos de conformidad al arto 207, inciso 3 del CT.

OBJETIVOS Y FINES.

La federación tiene los siguientes objetivos y fines:

1. Todos los contextos en el arto. 208 del CT. y en aquellos que le fueren aplicables por su naturaleza.
2. Fortalecer y profundizar la gestión administrativa en la municipalidad de Managua, procurando mayor eficiencia en dichas instituciones y consecuentemente generar la estabilidad y seguridad en el puesto de trabajo.
3. Realizar esfuerzos para elevar constantemente el nivel de vida de los integrantes de la federación, utilizando para ello, todos los recursos de la lucha sindical autorizados por la ley.
4. Cumplir firmemente con la Constitución Política vigente, principalmente en lo referido a la defensa de los derechos laborales contenidos en el capítulo V, de este cuerpo de leyes.
5. Representar a todos los sindicatos afiliados, cuando estos así lo demanden en la negociación del convenio colectivo o acuerdos laborales en los que estén contenidos intereses económicos y sociales de los mismos.
6. Velar por el estricto cumplimiento de los derechos y garantías laborales establecidas para sus afiliados en las leyes del país.

CONDICION DE AFILIADOS A LA FEDERACION.

Para ser afiliado a la federación se requiere:

1. Presentar por escrito la solicitud de afiliación del sindicato con la copia respectiva de su personalidad jurídica a la federación.
2. Cumplir a cabalidad las responsabilidades y obligaciones estipuladas para los miembros afiliados a la federación, el sindicato que solicite su afiliación, se aceptara la solicitud y se ratificara en el congreso más próximo.

RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS AFILIADOS A LA FEDERACION.

Los sindicatos afiliados a la federación están obligados a:

- Cumplir y velar por el cumplimiento de los estatutos de la federación, en lo que se refiere a sus fines y objetivos.
- Contribuir al sostenimiento económico y material de la federación, pagando cumplidamente la cotización sindical.
- Enviar a los delegados sindicales que correspondan al congreso de la federación, tanto a sus sesiones ordinarias como a las extraordinarias, facultando a los mismos para que en su nombre y representación expresen puntos de vista y consideraciones sobre los temas a tratar.
- Apoyar las acciones colectivas acordadas por la federación y que redunden en beneficio de los intereses económicos y sociales de todos los miembros.



- Mantener con el resto de sindicatos municipales afiliados a la federación estrechas relaciones de unidad, solidaridad y apoyo mutuo.

DERECHOS DE LOS AFILIADOS A LA FEDERACION.

Los sindicatos afiliados a la federación tienen los siguientes derechos:

1. Ser asesorado por la federación, para el tratamiento de conflictos laborales.
2. Ser consultado por la federación sobre las decisiones de importancia que tengan que ver con la vida y las actividades fundamentales de la misma.
3. Ser informado semestralmente sobre el estado de las finanzas de la federación.
4. A recibir capacitación general sobre los derechos y prerrogativas laborales que la ley les otorga.
5. Participar con voz y voto en la elección de las autoridades de la federación.
6. A recibir capacitación sindical dentro y fuera del país, según las posibilidades de la federación.
7. A que sus miembros pueden ser elegidos para cargos de dirección en la federación.
8. A renunciar o retirarse de la federación cuando así lo desee, enviando con un mes de anticipación la decisión al Secretario General de la federación y la ratificara el congreso.
9. A ser representados y asesorados en litigios de fuerte envergaduras ante las autoridades del trabajo, poder judicial y organismos internacionales en casos de conflictos.

PERDIDA DE CONDICION DE AFILIADOS A LA FEDERACION.

Un sindicato afiliado puede ser exclusivo de la federación únicamente por decisión del Congreso Federativo, ante propuesta del comité ejecutivo y cuando ocurran las siguientes causas:

- Cuando las posiciones del miembro afiliado de manera abierta y ostensible, sean contrarias a los intereses colectivos y solidarios de la mayoría de los afiliados a la federación.
- Cuando el miembro afiliado haya observado de manera reiterada una conducta de incumplimiento con relación a los deberes y responsabilidades contenidas en los presentes estatutos.

Se entiende que un sindicato afiliado renuncie tácitamente a pertenecer a la federación en los siguientes casos:

- Cuando durante el término de seis meses no envíe ninguna representación o delegación a las actividades generales o extraordinarias convocadas por la federación.
- Cuando sin que medie explicación alguna deje de entrar durante tres meses consecutivos su cotización sindical.

CUOTA SINDICAL A LA FEDERACION.

Los sindicatos afiliados acotarán el 20% del monto de las cotizaciones recibidas mensualmente de sus miembros.



ORGANOS DE GOBIERNO.

Los órganos de gobierno de la federación son:

I El Congreso:

- Es el máximo organismo de la federación, se reunirá extraordinariamente cada dos años y ordinariamente una vez al año, cuando el comité Ejecutivo lo estime conveniente y/o a solicitud de los sindicatos afiliados.
- Cada sindicato afiliado tiene derecho a 15 Delegados al Congreso, la designación de los delegados sindicales a este órgano será realizado de tal forma que todos los miembros afiliados estén representados en pie de igualdad sin perjuicio de aplicación del criterio de proporcionalidad, el Quórum del Congreso se forma con la mayoría simple de la totalidad de sus miembros. Sus resoluciones pueden ser adoptadas con el voto favorable de mas de la mitad mas uno de los representantes en la sesión.
- El congreso en sus sesiones ordinarias conocerá los problemas generales de funcionamiento y actividad de la federación, sus planes de trabajo, informes del comité Ejecutivo, del estado de las finanzas y cotizaciones, solicitud de apoyo de otras federaciones y en general los aspectos relacionados con el funcionamiento normal del organismo.
- En sesiones extraordinarias el congreso, conocerá de los siguientes temas y puntos de agendas:
 1. Elegir al comité y la Junta Directiva.
 2. Aprobar las cuentas de finiquito del comité Ejecutivo saliente.
 3. Conocer la propuesta o iniciativas de exclusión de un sindicato afiliado.
 4. Conocer la iniciativa o solicitud de destitución de un miembro del comité.
 5. Adoptar decisiones sobre acciones colectivas de envergaduras vinculadas a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados.
 6. Designar a integrantes de comisiones especiales de trabajo, que con fines específicos o de interés general sean constituidos con carácter temporal.
 7. El Congreso podrá crear las estructuras de trabajo o comisiones que sean necesarias según las necesidades organizativas de la Federación, como sería el caso de la conformación de la comisión de apelación, la que estará conformada por los secretarios de conflictos de los sindicatos, cuya función principal será la de revisar y decidir en primaria instancia sobre conflictos que surgieren entre algún sindicato afiliado, en caso de no resolverse dicho conflicto, la segunda y ultima instancia será el congreso mas próximo de la federación el que resolverá definitivamente la litis

II El comité Ejecutivo:

- El comité Ejecutivo es el órgano de dirección que realiza y lleva a la práctica las líneas generales y tareas definidas por el Congreso, en función de los objetivos y fines de la federación.
- El comité Ejecutivo estará constituido en primer lugar por los secretarios generales de los sindicatos afiliados a la federación.
- Serán también miembros del comité los dirigentes sindicales electos por el congreso para ocupar las carteras específicas. Estos miembros de pleno



- derecho son los responsables fundamentales de las decisiones y líneas de acción que deben ejecutarse según el mandato del Congreso.
- El comité Ejecutivo preside las sesiones de trabajo y es responsable de su conducción.
 - Los miembros del comité son electos por el Congreso, para un periodo no mayor de dos años, pudiendo ser reelectos.
 - Para ser miembro del comité Ejecutivo se requiere de:
 1. Ser nicaragüense
 2. Ser mayor de 16 años
 3. Ser delegado al Congreso por uno de los sindicatos afiliados a la federación.
 - Las decisiones que se aprueben en el seno del comité Ejecutivo, se tomaran por el voto favorable de la mitad mas uno de sus delegados y se dejara constancia de las mismas en el libro de actas respectivo. Cualquier miembro del comité tiene derecho a que sea su voto en consignado su voto en contrario.
 - El comité Ejecutivo responde al Congreso por el uso de la cotizaciones y la administración de los bienes y patrimonio de la federación de manera solidaria así como del uso adecuado de los libros de registro de miembros, actas, acuerdos y finanzas.
 - El comité se reunirá al menos una vez al mes, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias, el que se debe comunicar, al menos con horas de antelación, la agenda a discutirse y las informaciones adicionales que sobre cada punto se considera pertinente.
 - Sobre la base de estos principios generales, el comité podrá aprobar su normativa de funcionamiento interno, para detallar los aspectos relacionados con su operatividad.

Las cartas específicas del comité Ejecutivo son:

1- Secretaria general:

- Es el máximo responsable tanto del comité ejecutivo, como de la federación y por lo tanto de todas las orientaciones sindicales hacia los sindicatos afiliados, además tiene la responsabilidad legal de la federación.
- Responde en primera instancia por la representación legal de la federación y esta facultada para interponer recursos de amparo y de inconstitucionalidad ante las instancias correspondientes.
- Elabora y controla junto al secretario de organización el cumplimiento del plan de trabajo, de las líneas trazadas, de los acuerdos y resoluciones adoptados, y de los objetivos estatutarios de la federación.
- Confecciona la agenda del comité Ejecutivo.
- Autoriza junto al secretario de finanzas los egresos que efectúa la federación de sus fondos.
- Es el representate legal de la federación, nacional e internacional.
- Vela por la correcta dirección colectiva y democrática de la organización.
- Debe garantizar la rendición periódica(cada 6 meses), de cuentas de los fondos y patrimonio de la federación y de la responsabilidad individual y colectiva del comité Ejecutivo.
- Preside las reuniones del comité Ejecutivo y Congreso, salvo excepciones justificadas.



2- Secretaria de organización:

- Controla la vida interna de la federación y el comité Ejecutivo.
- Conjuntamente con el secretario de finanzas controla la relación entre afiliados y cotizantes a la federación, así como cualquier acción encaminada a obtener recursos para la federación.
- Promueve la nueva afiliación e impulsa la misma en los trabajadores activos.
- Garantiza el funcionamiento correcto de las diferentes secretarías de la federación.
- Es el encargado del archivo general de la federación.
- Asume la Secretaría General de forma interina, en ausencia del secretario general, salvo excepciones justificadas.
- Es el encargado de las convocatorias.
- Elabora y controla junto al secretario general el cumplimiento del plan de trabajo, de las líneas trazadas de acuerdos y resoluciones adoptadas y de los objetivos estatutarios de la federación.

3-Secretaria de actas y acuerdos:

- Levanta el acta de reuniones, asambleas, etc.
- Lleva el libro de actas y acuerdos.
- Lleva el control del cumplimiento de los acuerdos y resoluciones de la federación (mediante las actas de las asambleas ordinarias y extraordinarias y de las resoluciones del comité Ejecutivo).
- Se encarga de dar a conocer a los afiliados de todo acuerdo del comité ejecutivo y de cualquier información.

4-Secretaria de finanzas:

- Es el responsable de los fondos y del patrimonio económico de la federación.
- Lleva actualizado el libro de finanzas de la federación y rinde cuentas periódicas de los ingresos y egresos.
- Es el encargado del cobro y recoge las cuotas de los afiliados y cualquier otra aportación a la federación.
- Es el encargado de su archivo particular de facturas, recibos, etc.
- Abre y mantiene la cuenta bancaria de la federación en conjunto con el secretario general.

5-Secretaria de asuntos laborales:

- Vela por que se cumpla en los cuadros de trabajo con las leyes del trabajo en general y con los convenios colectivos de trabajo en particular.
- Conocer de los problemas de carácter económico-social, que en forma general se dan en los centros de trabajo y en particular de los afiliados, con el fin de desarrollar las actividades necesarias para su debida solución.
- Asume directamente cualquier caso laboral que se presente y la lleva ante el comité Ejecutivo para su consideración, aquellos que le son imposibles de resolver, para que este considere la propuesta.



- Elabora el pliego de peticiones y cualquier otro escrito que sea necesario presentar, se auxilia y coordina con su abogado o asesor en aquellos casos que solo se pueda resolver.
- Se encarga de atender el cumplimiento o reclamo en su caso de todo lo relacionado con la seguridad e higiene ocupacional.
- Apoya en asesoría a los sindicatos ante cualquier reclamo o demanda.
- Forma parte de la comisión bipartita en caso de despidos.
- Solicita al MITRAB inspecciones laborales cuando el caso lo requiera.

6-Secretaria de capacitación:

- Organiza y dirige los seminarios de capacitación sindical, círculos de estudio, etc.
- Impulsa el estudio de las leyes laborales y todas las leyes que correspondan a los trabajadores.
- Levanta las actas a falta del secretario de Actas y Acuerdos.
- Se encarga de todo lo relacionado con la capacitación.
- Se encarga de la realización de todo acto cultural o recreativo, cuando no exista secretaria específica.

7-Secretaria de relaciones internacionales:

- Es la responsable de contactar las relaciones internacionales en el mundo con federaciones y sindicatos homólogos del sector municipal.
- Se encarga de la formulación de proyectos de capacitación sindical y profesional y gestiona los recursos a través de organizaciones homologas.
- Tiene la responsabilidad de contactar con las organizaciones de trabajadores municipales del área de Centroamérica, América Latina y en mundo.

8-Secretaria de la mujer:

- Se encarga del cumplimiento de las leyes laborales y sociales relativas a la particularidad de la mujer.
- Promueve la participación activa de la mujer en la vida sindical y en la lucha por sus reivindicaciones particulares.
- Impulsa y sostiene la lucha contra cualquier tipo de discriminación socio-laboral de mujer en los centros de trabajo.
- Desarrolla actividades para la atención médica de la mujer en su propia particularidad.
- Coordina con el secretario de capacitación y Propaganda, la educación de mujeres y hombres, en la temática de genero
- Coordina y dirige cualquier tipo de actividad que se desarrolle en los centros de trabajo en beneficio de las mujeres, tales como periodo vacunación, control de la natalidad, exámenes médicos, etc.
- Garantiza que en el convenio colectivo de trabajo se establezcan reivindicaciones particulares de la mujer, así como su efectivo cumplimiento.



9-Secretaria de la juventud y deporte:

- Es el responsable de integrar a todos los jóvenes a las distintas actividades de la federación, así como de aglutinarlos en las diferentes comisiones de trabajo.
- Debe velar por la presencia de los jóvenes en las estructuras sindicales.
- Es responsable en conjunto con la secretaria de capacitación, la preparación de los jóvenes en las diferentes temáticas del sindicato.
- Vela por la promoción de los jóvenes en los distintos cargos de dirección de la institución de los sindicatos y la federación.

10-Secretaria de medio ambiente:

- Es el responsable de asumir, toda la problemática con relación a las condiciones ambientales de los trabajadores afiliados a nuestra organización de ALMA, planteles y distritos.
- Responde ante el comité Ejecutivo de la federación por el cumplimiento de las condiciones ambientales y de los trabajadores afiliados.
- Coordina y trabaja con la Secretaria de Seguridad Social para velar por el cumplimiento de los medios de protección y de trabajo de campo.
- Buscar con la dirección de medio ambiente de la Alcaldía de Managua, para participar en jornadas ambientales y para mejorar las condiciones ambientales de Managua.

11-Secretaria de seguridad social:

- Debe de velar por el cumplimiento de la ley de higiene y seguridad social, en cuanto al cumplimiento de la creación de la comisión de seguridad social.
- Debe de reportar en el termino establecido los accidentes laborales ante el MITRAB.
- Debe de prepararse con el apoyo de la Secretaria de capacitación a los afiliados y todos los trabajadores en general, acerca de la comisión de higiene y seguridad ocupacional.
- Debe de garantizar que en el centro de trabajo se de el proceso de señalización.
- Debe de trabajar en que en la institución se mejoren cada día las condiciones laborales de los trabajadores.
- Debe de trabajar en dar a conocer la situación de la ley 340(nueva Ley de Seguridad Social).

12-Secretaria de comunicación y propaganda:

- Elabora, reproduce y se encarga de recibir todo tipo de materiales de propaganda de la federación.
- Mantiene actualizados los murales, elabora mantas, pancartas y otros instrumentos de propaganda de la federación.
- Es el encargado de todas las divulgaciones y convocatorias de la federación.
- Se encarga de dar a conocer a los afiliados, de todo acuerdo del comité Ejecutivo y de cualquier información que se considere deben de conocer.



13-Secretaria de atención a técnicos y profesionales:

- Es el responsable de asumir toda la problemática laboral que existe en los técnicos y profesionales afiliados a nuestras organizaciones sindicales de ALMA, planteles y distritos.
- Responde ante junta directiva de la federación por el cumplimiento de los derechos laborales existentes de todos los técnicos y profesionales de ALMA, planteles y distritos.

III LA JUNTA DE VIGILANCIA:

- estará integrada por un fiscal y dos vocales y su función será la supervisión del cumplimiento de los objetivos y fines de la federación y la correcta administración de los recursos financieros de la misma y del cumplimiento general de las resoluciones y estatutos.
- El fiscal participara con vos en las reuniones del comité Ejecutivo de la federación

DE LOS BIENES DE LA FEDERACION Y REGIMEN DE ADMINISTRACION.

El patrimonio de la federación estará constituida por:

1. Los bienes muebles e inmuebles que adquiera.
2. Las cotizaciones de los afiliados.
3. Las donaciones o ayuda de personas, organismos nacionales e internacionales que reciban.

LIQUIDACION Y DISOLUCION:

El comité Ejecutivo cumplirá con las estipulaciones del Código del Trabajo, así como los lineamientos que en materia sindical, estipule el reglamento de las asociaciones sindicales.

1. La federación se disolverá por decisión de la mayoría absoluta de los sindicatos afiliados, debidamente representados en el Congreso.
2. Una vez aprobada la resolución de disolución, el congreso nombrara una delegación especial para liquidar el patrimonio de la federación.
3. Los bienes de la federación, una vez liquidados deberán de discutirse equitativamente entre los sindicatos afiliados.

AFILIACION SINDICAL.

La federación FESTRAMUM, se afilia a la Confederación General de UNE la que será su central asesora.

CONVENIO COLECTIVO

Permiso para capacitación sindical: La institución concederá permiso con goce de salario y sus prestaciones sociales y viáticos para la participación en cursos de capacitación, congresos, eventos y/o seminarios sindicales a nivel de la alcaldía de Managua, oficinas centrales, distritos y planteles axial como nacionales e internacionales a cada una de las juntas directivas sindicales, federaciones de ALMA, La institución garantizara viático de transporte.



Comisión Bipartita: De previo al despido con causa o sin causa, la Administración y los sindicatos de la Alcaldía Central, distritos y planteles formaran una comisión bipartita de primera instancia compuesta por dos miembros del sindicato y dos miembros de la Administración, esta resolverá dentro del plazo de 24 horas después de citados, y si una de las partes no esta de acuerdo, se remitirá el caso a la comisión bipartita de segunda instancia, la que estará formada por dos miembros de la federación y dos miembros de la Administración central y si en esta segunda instancia no se llega a ningún acuerdo, se remitirá el caso al ministerio del trabajo, en ambos casos se levantara acta de todo lo actuado. Mientras se da la resolución definitiva, el trabajador se suspenderá de su puesto de trabajo, pero continuara recibiendo su salario y demás beneficios sociales, y si este es reintegrado se le reconocerán todos los derechos que en materia laboral le corresponden.

Reuniones, institución y sindicatos: La Institución y las Juntas Directivas de las Federaciones o de los Sindicatos con los asesores correspondientes, se reunirán cada quince días para tratar asuntos laborales, sindicales o conexos para darles solución positiva a la problemática presentada.

Comisión Laboral: La Institución se compromete a realizar comisiones laborales cada quince días con las dos federaciones y sindicatos independientes.

Capacitación interna y externa: La Institución se compromete a capacitar a todos los trabajadores y empleados en general, conforme a las necesidades, lo mismo que otorgar becas para mejorar sus conocimientos. Se aceptaran los candidatos propuestos por los sindicatos.

Viáticos: 1. La Institución se compromete a pagar viáticos de alimentación a todo el personal de ALMA, que laboran en jornadas extraordinarias en su centro habitual de trabajo y en los que laboren fuera del centro habitual de trabajo.

2. La Institución se compromete a entregar en cuanto a viático lo siguiente: a) desayuno 15 córdobas, b) almuerzo 20 córdobas, c) cena 20. A los que laboren en jornada diurna, mixta o nocturna, se comprometen a respetar en cuanto a transporte lo que tradicionalmente se ha dado.

Higiene y seguridad ocupacional: La Institución garantizara a todos los trabajadores las condiciones de higiene y seguridad del trabajo, necesarias para salvaguardar su salud y contribuir al normal desarrollo de sus actividades. Para tal fin, dará cumplimiento a todas las normas que en materia de higiene y seguridad del trabajo establecida en el código de trabajo y el reglamento correspondiente.

El cumplimiento de esta cláusula es una obligación ineludible de la institución y será responsabilidad de la comisión mixta de higiene y seguridad, integrada por los representantes de la Institución y los sindicatos, con el asesoramiento de la Dirección general de Higiene y Seguridad del Ministerio del trabajo verificar su cumplimiento, quien velara por que se utilicen los equipos de protección y seguridad en las condiciones higiénicas necesarias.



Chequeo Medico: La Institución se compromete a realizar cada 6 meses chequeo medico a todos los trabajadores en los planteles y distritos y centro cívico, que laboran en áreas de contaminación y riesgo laboral.

Vaso de leche: La Institución se compromete a dar el vaso de leche de acuerdo a la labor que desempeñe el trabajador. En las siguientes áreas: soldador, baterillista, pintores, herrero, soldadores de radiadores, electricista automotriz e industrial.

Indemnización por años de servicio: Cuando un trabajador sea despedido sin causa justa o renuncie a su cargo, la institución le pagara una indemnización de la forma siguiente: un mes de salario por cada año trabajado hasta un máximo de 10 meses y su parte proporcional de tiempo laborado, a excepción de aquellos trabajadores que renuncien y cuyo salario sea superior a 8000 a los cuales se les reconocerá un máximo de 8 meses a razón de indemnización de un mes por año, hasta un máximo de diez meses. En cualquier caso para adquirir este derecho el trabajador deberá haber laborado por lo menos un año en la institución de manera continua.

Seguro d vida: La Institución se compromete a mantener la póliza de seguro de vida, para todos los trabajadores y empleados, sin excepción alguna, será suscrita conforme a las normas y procedimientos de INISER, y/o cualquier otra compañía afín. La Institución cuando el trabajador tenga un salario igual o inferior a cinco mil córdobas pagara por fallecimiento natural o accidental 24 meses de salario. Cuando el salario sea mayor a 5000 la indemnización será el equivalente a 12 meses de salario en caso de muerte natural y 24 en caso de muerte accidental.

Beneficios a los jubilados: La Institución se compromete a complementar el 100% de su salario con que fueron jubilados, tomando en consideración el valor de la pensión de jubilación, hasta un máximo de 5000 en concepto de complemento. Igualmente tendrán derecho al pago de aguinaldo que será igual al complemento que paga la institución para complementar el 100% de su salario hasta un máximo de 5000 en concepto de complemento.

Ayuda por muerte: El trabajador activo que fallezca lo mismo que cualquier miembro de su cuadro familiar, como los jubilados gozaran de los siguientes beneficios:

1. La Administración otorgara ayuda económica de 5000 córdobas para todo trabajador activo que fallezca.
2. El beneficiario que muera y que este claramente definido en el cuadro familiar tendrá derecho a dos meses de salario con pago máximo de 5000 córdobas.
3. A los jubilados que estén cubiertos por el convenio colectivo anterior, donde la Institución se compromete a completar el 100% de su salario y fallezcan, se les dará una ayuda económica de dos meses de salario.
4. El beneficiario o beneficiarios deberán presentar la partida de defunción en cinco días después del deceso, la Administración les otorgara un ataúd lujo b para el trabajador activo que fallezca y semi. Lujo a para el beneficiario.



5. Cuando el trabajador activo o jubilado sea el fallecido se donara un lote de terreno en cualquier cementerio municipal de Managua.

6. La ayuda económica será entregada cinco días después de haber fallecido el trabajador, jubilado o el beneficiario que este en el cuadro familiar, previo anticipo de 1000 córdobas para gastos inmediatos.

Ayuda Escolar: ALMA concederá ayuda al inicio del año escolar para los hijos de los trabajadores que se encuentran estudiando a nivel primario de la manera siguiente:

1. Para los grados 1,2 y 3, 20 cuadernos de 200 páginas, 20 lapiceros y 10 lápices de grafito.

2. Para los grados 4,5 y 6, 20 cuadernos universitarios, 20 lapiceros y 20 lápices de grafito.

3. Para los trabajadores que estudian 20 cuadernos universitarios, 20 lapiceros y 20 lápices de grafito.

4. En el caso de los trabajadores que estudian la ayuda será de un 100% sobre los materiales didácticos y matriculas.

Para esto la Institución tendrá el registro de los hijos y trabajadores que estudian para entregar dicho material al inicio del año escolar. Para gozar de este beneficio deberá presentar su correspondiente boleta de matricula.

Estímulo: El empleador se compromete a mantener una política de estímulos al trabajador de forma anual, como un reconocimiento a la eficiencia, calidad y disciplina mostrada en cumplimiento de sus funciones, metas y actividades laborales. Las políticas que se aplicaran para seleccionar a los beneficiados por estos estímulos la decidirá una comisión formada por el encargado del distrito o plantel y el delegado sindical. Los estímulos se darán en el mes de diciembre. Se entiende por estímulo material al equivalente en moneda nacional. Los beneficiados serán 150 trabajadores.

Incentivo: Con relación a los incentivos se aplicaran como históricamente la Institución lo ha pagado.

Préstamos Personales: La Institución se compromete a establecer un fondo revolvente de 200,000 córdobas mensuales para préstamos personales a los trabajadores de ALMA aplicando para ello el reglamento que para tal efecto fue creado por la comisión nombrada por la dirección superior.

Canasta navideña: ALMA se compromete a entregar a todos los trabajadores en general una canasta equivalente a 30 dólares en el mes de diciembre antes de salir de vacaciones.

Liquidación final de los trabajadores: De presentarse el caso que finiquita la relación laboral de un trabajador bien sea por renuncia, despido, jubilación o muerte, la Administración se compromete a entregar la liquidación final correspondiente en los 10 días posteriores a la rescisión del contrato. De entregarse con posterioridad a dichos días la institución se apegara a lo establecido en el arto. 86 del Código del Trabajo.



Axial mismo, se establece que al momento de realizarse la liquidación no se hará deducciones de uniformes, capotes y botas, salvo las deudas que tenga con la Institución.

Anteojos para los trabajadores: La Institución subsidiara el 100% del costo de los lentes que requieran los trabajadores y se hace efectivo mediante prescripción médica, la que se hará en las ópticas seleccionadas por la ALMA y bajo los contratos firmados con dicha empresa. También ALMA asume el costo del examen de la medida de la vista.

Permisos Personales: La Institución se compromete a otorgar permisos con goce de salario y sin perjuicio de las prestaciones sociales a todos los trabajadores en los casos siguientes:

1. Por matrimonio 5 días.
2. En el caso de fallecimiento de familiares 5 días en la localidad y 7 días en los departamentos
3. Por nacimiento de hijos 3 días
4. Al asistir a seminarios o capacitaciones
5. Permiso por citaciones judiciales, policiales y administrativas
6. Para asistir a consultas medicas

Para tener derecho a los permisos el trabajador deberá presentar en 72 horas los documentos que acreditan el permiso.

Conductores: La Institución se compromete a garantizar a los conductores lo siguiente:

1. Un cojín cada semestre
2. Asesora jurídica
3. Pagar el 100% de la renovación de la licencia y el 100% del seguro de licencia
4. Cada mes una yarda de lanilla
5. si los conductores son multados por desperfectos del vehiculo asignado la Institución sumirá el costo de la multa y la reparación de los vehículos afectados
6. un casco protector para los motociclistas.

Deportes: La Institución estimulara y apoyara el deporte entre los trabajadores asumiendo los costos de los uniformes

Los Vigilantes: La Institución se compromete a dar armas a los vigilantes, linternas, capotes, azúcar, café y silbato, sin menoscabo a la alimentación a que tienen derecho conforme sus turnos. Cuando salga a prestar servicios fuera de la ciudad se les pagara el pasaje, y cuando hagan turnos en días feriados tendrán derecho a viáticos doble.

Política Salarial: La Institución representada por medio de la comisión laboral y en conjunto con las dos Federaciones y los sindicatos independientes en vista del encarecimiento del costo de la vida y la perdida del poder adquisitivo de los salarios y de las constantes devaluaciones se compromete a realizar un estudio de salarios en los meses de julio y agosto, debiendo presentar dicho



estudio a la dirección superior a mas tardar el 30 de septiembre del corriente año.

Cuadro Familiar: Estará compuesto por el padre, la madre, el cónyuge y por los hijos menores de 18 años.

Reproducción del convenio colectivo: La Institución se compromete a reproducir 3000 ejemplares los que serán entregados a las Federaciones y sindicatos.

Los Uniformes: La institución se compromete a entregar los uniformes, zapatos y botas semestralmente a los trabajadores permanentes.



Diseño Metodológico

Población

Este trabajo investigativo fue realizado en la instalaciones de la Alcaldía de Managua tomando nuestra población del Sindicato Centro Cívico el cual consta de 600 afiliados

Naturaleza del muestreo

El tipo de muestreo aplicado fue el aleatorio simple ya que todos los afiliados al sindicato tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados para obtener sus impresiones y dar respuestas al problema y objetivos planteados. Es un estudio de alcance descriptivo con un enfoque cualitativo.

Al ser un muestreo aleatorio simple utilizamos la siguiente fórmula

$$n = \left(\frac{Npq}{(N-1)D + pq} \right)$$

$$n = \frac{600 (0.5) (0.5)}{(600-1)(0.0016) + (0.05)(0.05)}$$

$$n = \frac{150}{1.2084}$$

$$n = 124$$

En donde:

n= muestra

N= población total 600

p= población a favor 50%

q= población en contra 50%

D= error permitido del 8% $D = \frac{e^2}{4}$ $D = \frac{(0.08)^2}{4}$ $D = 0.016$

Instrumento de recolección de datos

El instrumento realizado consistió en una encuesta que constaba de 21 preguntas cerradas siendo las diez (10) primeras preguntas dirigidas a la evaluación del cumplimiento de FESTRAMUN en donde se considera escalas de estimación con respuestas múltiples para medir el grado de compensación que han obtenido los afiliados con las cláusulas en el convenio.

En las siguientes once (11) preguntas se identificaron los logros obtenidos por la federación y los factores que intervienen en el cumplimiento del convenio con respuestas múltiples de estimación.



Operacionalización de variables

Objetivos Específico	Variable	Definición Conceptual	Indicadores
Valorar el cumplimiento de FESTRAMUM a través del convenio colectivo	Sexo	Diferencia física y constitutiva del hombre y la mujer	Masculino Femenino
	Edad	Tiempo transcurrido después del nacimiento cada uno de los periodos de la vida	Bloque # 1 24-30 años Bloque # 2 31-50 años
	Cumplimiento	Perfección en el modo de realizar los objetivos planteados	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Permisos ✿ Información financiera ✿ Chequeos médicos ✿ Ayuda escolar ✿ Estudios salariales
Determinar los factores que influyen en el cumplimiento del convenio colectivo	Relaciones interpersonales	Situaciones de correspondencia en trato y comunicación	Comunicación
Identificar los logros que ha habido con la cremación de la federación	Objetivos	Definen de forma concreta hacia donde se dirige una actividad. Estos están referidos a los resultados deseados de individuos u organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Agilización de gestiones ✿ Seguridad en los puestos de trabajo ✿ Aumento en el salario real de los trabajadores ✿ Respuestas a conflictos laborales ✿ Representación sindical



Análisis de Resultado

Análisis general

Lo que observamos en la investigación realizada es que un 53.22% de los afiliados al Sindicato Centro Cívico de Managua son Hombres y tan solo 46.77% Mujeres en edades comprendidas 31-50 años de edad (54.83%) y en su minoría de 24-30 (45.16%).

Festramum cumple en su gran mayoría con lo establecido en el convenio como lo es en pagos de incentivos por condiciones anormales en donde el 45.16% de afiliados contestó que siempre se les resuelve este problema; en sus permisos sindicales el 56.45% y el chequeo médico por accidentes laborales se ha brindado siempre para el 50% de los afiliados

De manera general los afiliados afirman en un 64.51% que la economía interfiere en el cumplimiento del convenio; la mayoría opina que la comunicación es un factor determinante en el cumplimiento con un 40.32% y que el mayor problema en comunicación se da entre la Institución y Federación. Además creen en un 80.64% que la disponibilidad de vehículos interviene en el momento de resolución de problemas.

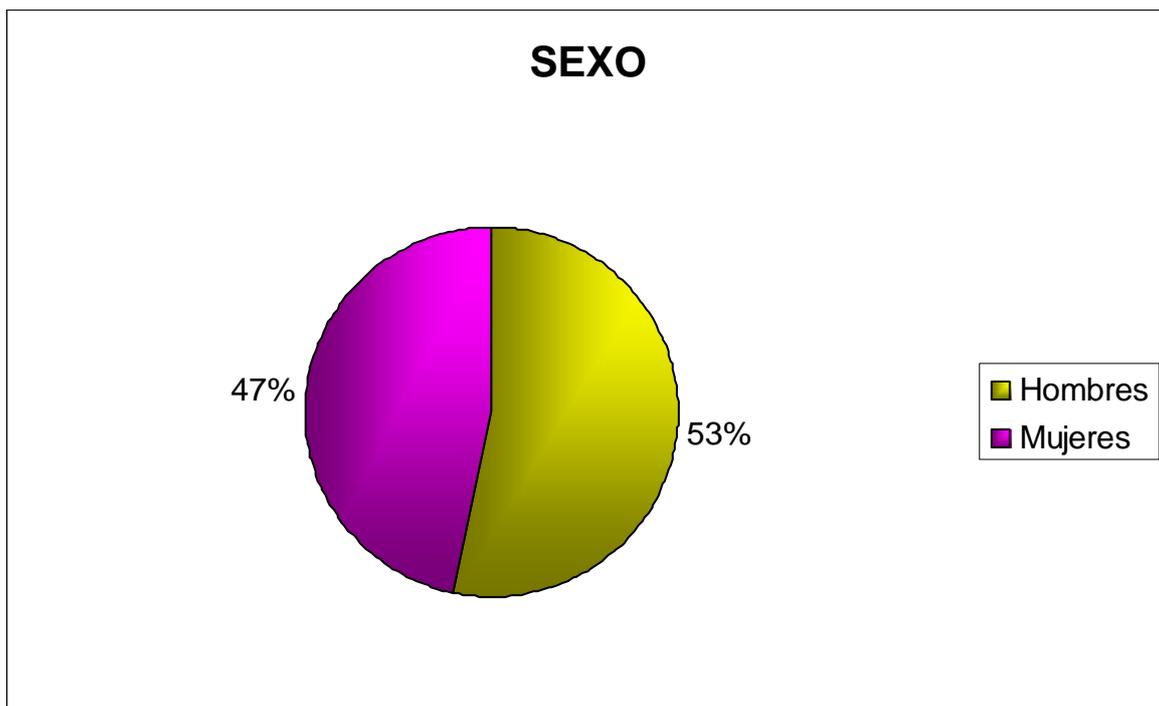
Entre los logros identificados que la agilización de gestiones es un cambio considerable con un 70.16%; en seguridad de puestos de trabajo el 67.74% también cree que es un cambio considerable contra un menor porcentaje de 32.25%; la respuesta de conflictos laborales (62.90% considerable), y una buena representación (69.35% creen que es considerable), y que la comunicación con autoridades de la Alcaldía han mejorado en un 72.58% según los afiliados al igual que las relaciones entre sindicatos pero en un menor porcentaje con un 51.61%.



Análisis específico

Tabla # 1

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	66	53.22%
Mujeres	58	46.77%
Total	124	100%

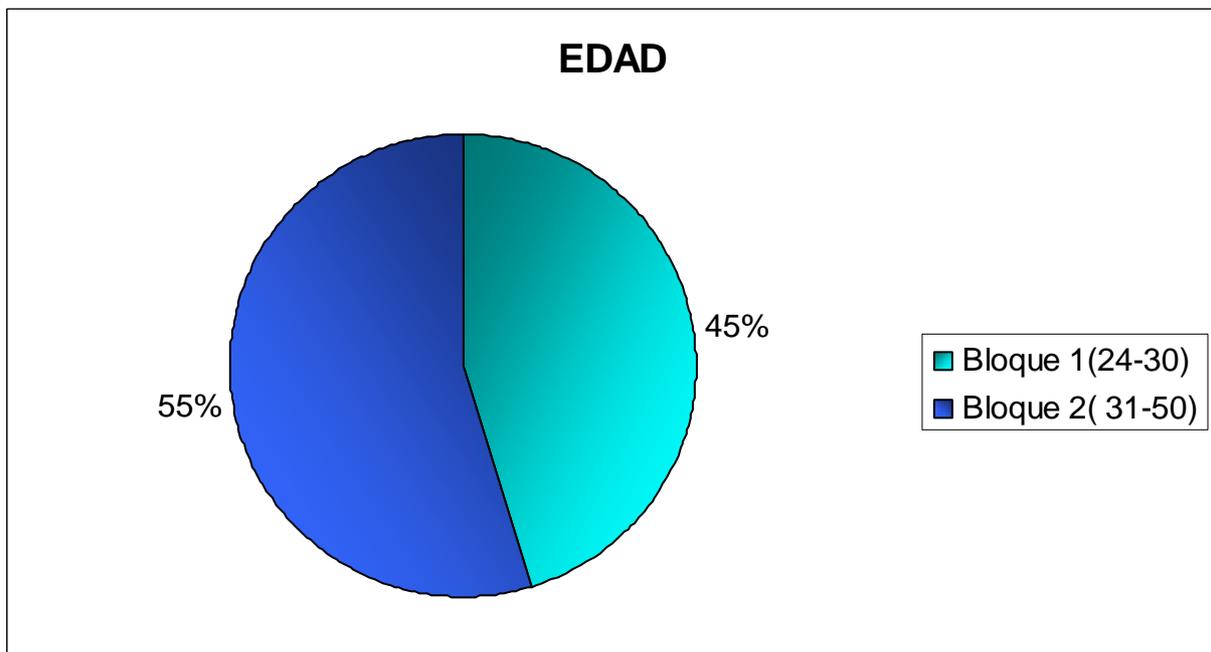


El gráfico nos muestra que la mayoría de los afiliados encuestados son hombres exactamente el 53.22% y el 46.77% son mujeres



Tabla # 2

Edades	Frecuencias	Porcentajes
Bloque 1(24-30)	56	45.16%
Bloque 2(31-50)	68	54.83%
Total	124	100%



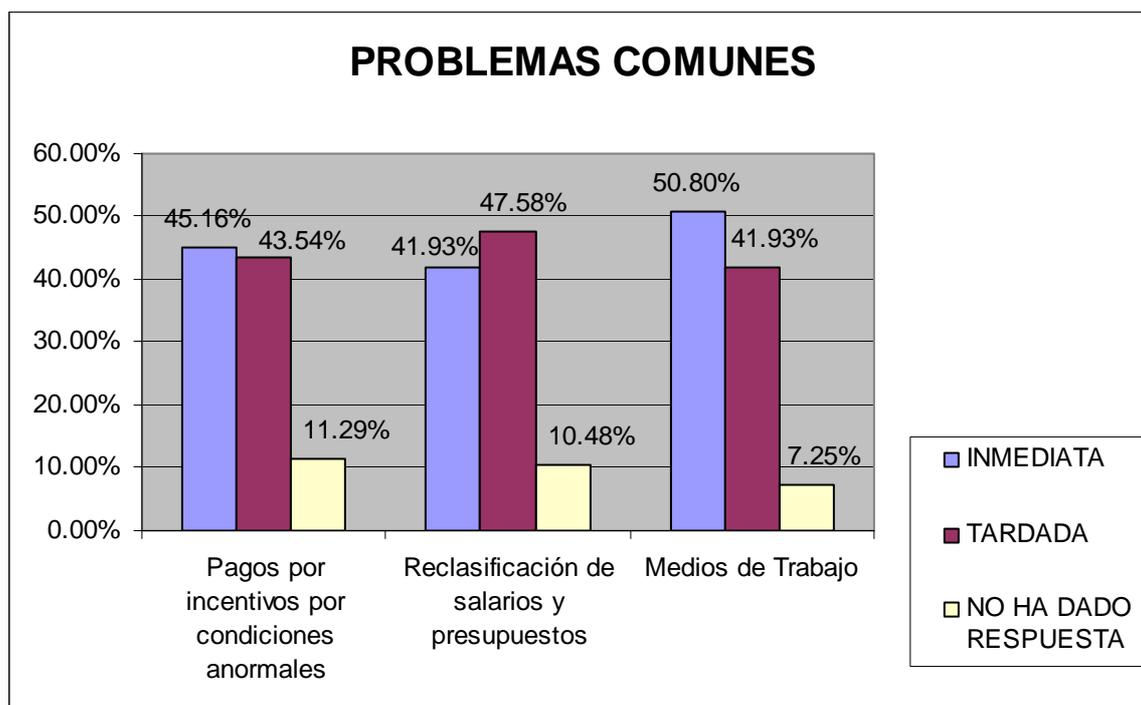
Las edades de los afiliados encuestados se han dividido en dos bloques. Bloque 1(24-30), que equivale al 45.16%, y la mayoría de los encuestados pertenecen al Bloque 2(31-50) es de un 54.83%.



De los siguientes problemas más comunes que se presentan en su sindicato, la federación le ha dado respuesta a) inmediata, b) tardada, o c) no ha dado respuesta.

Tabla # 3

Opciones	Frecuencia			Porcentajes		
	A	B	C	A	B	C
Pagos por incentivos por condiciones anormales	56	54	14	45.16%	43.54%	11.29%
Reclasificación de salarios y presupuestos	52	59	13	41.93%	47.58%	10.48%
Medios de Trabajo	63	52	9	50.80%	41.93%	7.25%



El presente grafico nos muestra que el 45.16% los afiliados encuestados opinan que la federación

Da respuesta inmediata al problemas de pagos por incentivos por condiciones anormales; el 43.54% opina que lo hace de manera tardada; y el 11.29% dice que no da respuesta a este problema. El 41.93% creen que la federación resuelve el problema de reclasificación de salarios y presupuesto de manera inmediata; el 47.58% piensa que lo hace de manera tardada o retrasada y el 10.48% opina que no ha dado respuesta para resolver el problema.

En cuanto al problema de medios de trabajos mas de la mitad exactamente el 50.8% opina que ha dado respuesta inmediata; el 41.93% opina que lo hace de

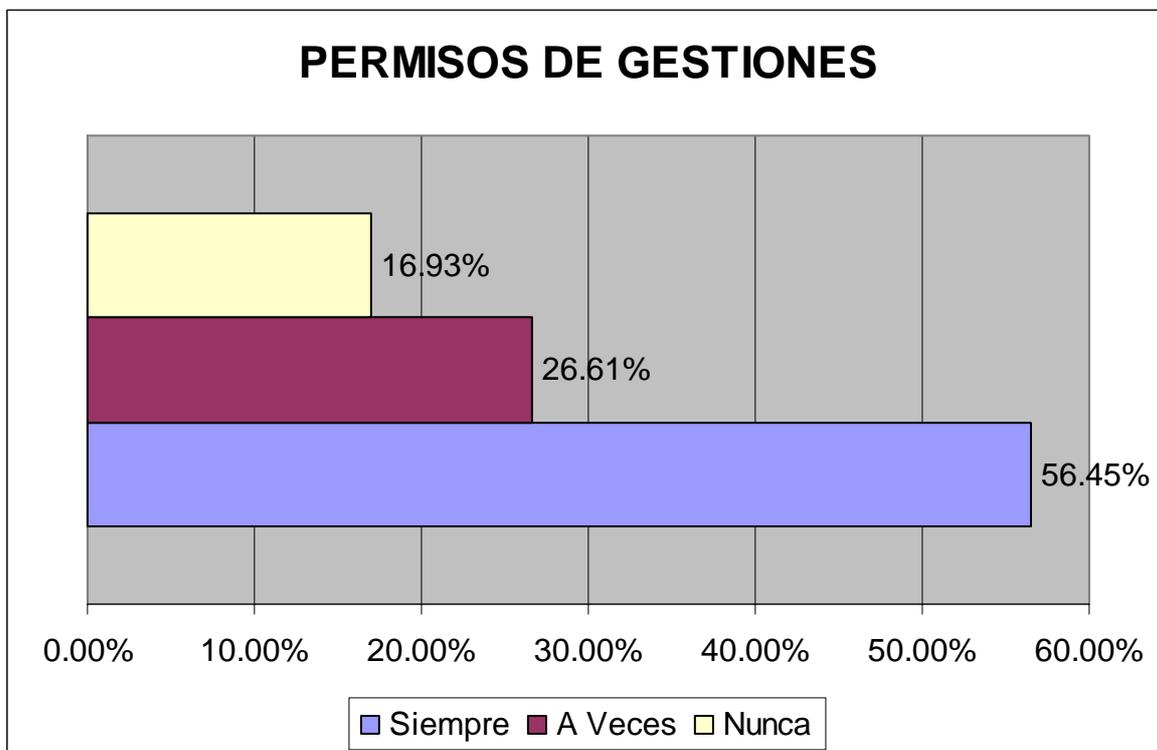


manera retrasada y el 7.25% piensa que no ha dado respuesta a este problema cuando se ha presentado.

En que medida cree usted que la Federación ha velado por que se den los permisos para gestiones sindicales

Tabla # 4

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Siempre	70	56.45%
A Veces	33	26.61%
Nunca	21	16.93%
Total	124	100%



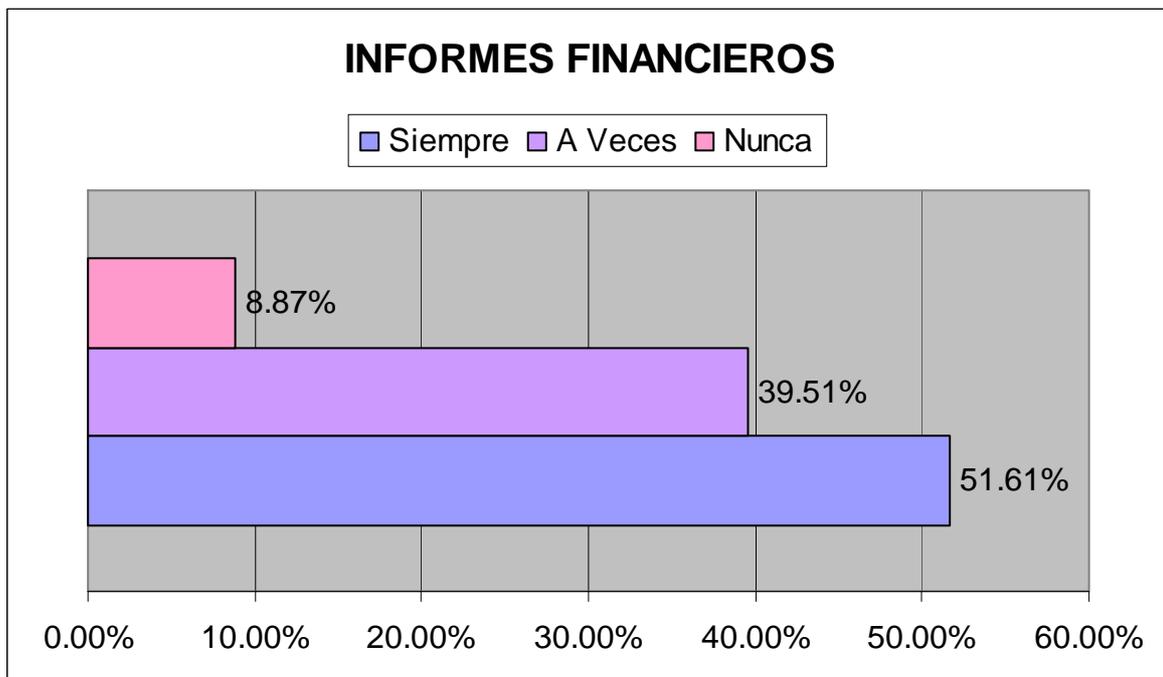
Más de la mitad exactamente el 56.45% opinan que la federación siempre ha velado por que se den permisos para gestiones sindicales; en menor medida el 26.61% piensa que a veces vela por esto y el 16.93% creen que nunca a velado por que se den estos permisos



Ha cumplido la Federación en informarle sobre el estado financiero de la misma

Tabla # 5

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	64	51.61%
A veces	49	39.51%
Nunca	11	8.87%
Total	124	100%



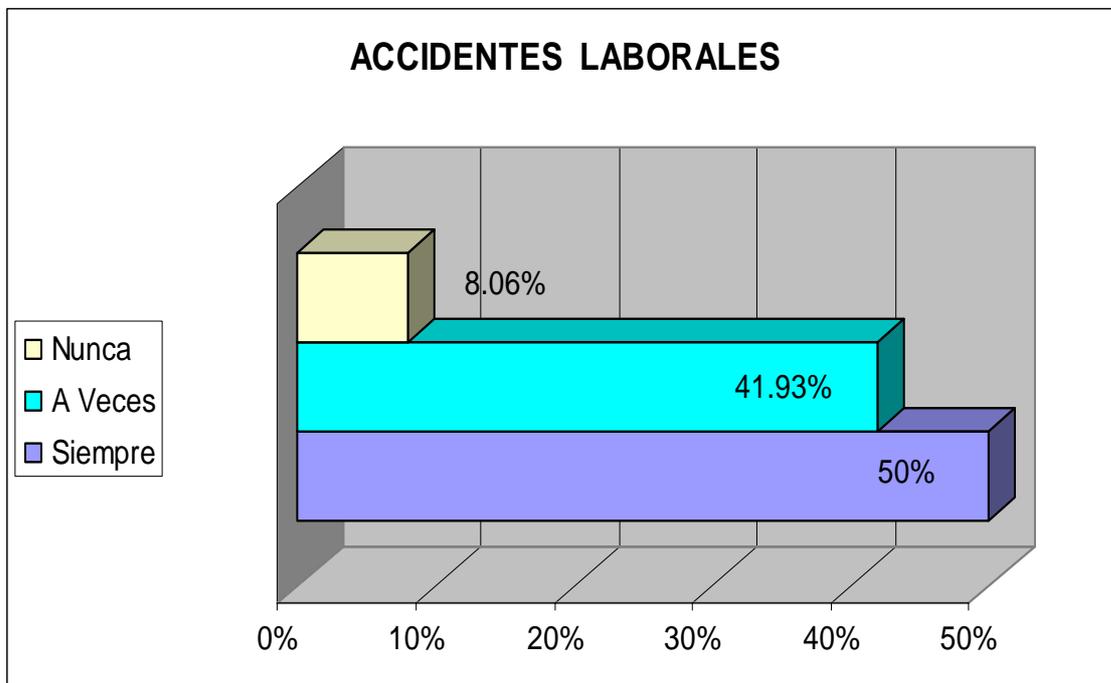
El 51.61% de los afiliados afirman ser informados de los estados financieros del sindicato y un 39.51% a veces pero los afiliados que no son informados son el 8.87%



Cuando ocurren accidentes laborales, la federación vela por que se le brinde su chequeo medico correspondiente

Tabla # 6

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	62	50%
A veces	52	41.93%
Nunca	10	8.06%
Total	124	100%



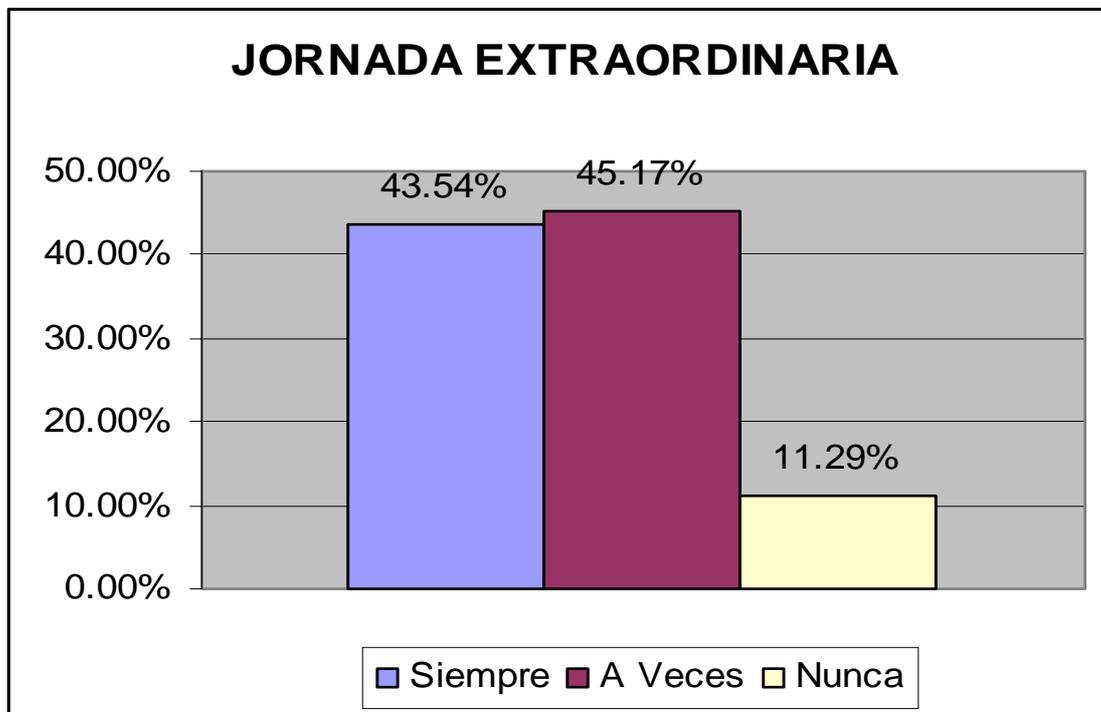
El brindar un chequeo medico después de un accidente es siempre recomendable, de los encuestados el 50% lo recibe en su gran mayoría el 41.93% a veces y el 8.06% nunca lo ha recibido



Si ha trabajado jornadas extraordinarias conteste lo siguiente, cuando lo hace se le otorga sus correspondientes viáticos

Tabla # 7

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	43.54%
A veces	56	45.17%
Nunca	14	11.29%
Total	124	100%



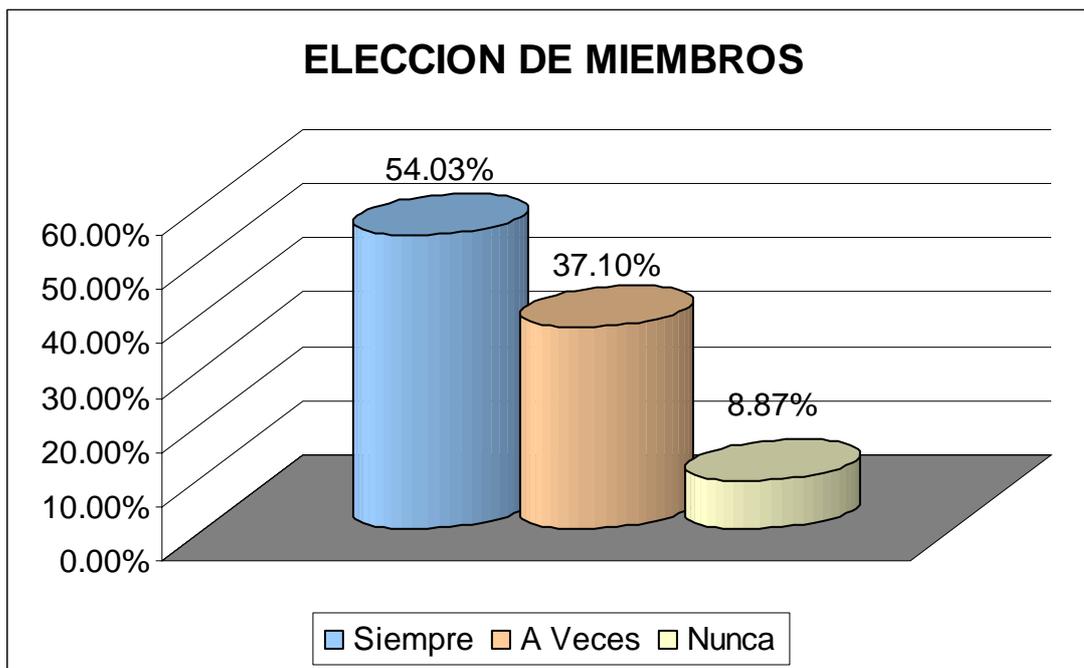
Las jornadas extraordinarias son muchas veces el ingreso extra de un trabajador dentro de los encuestados el 45.17% a veces recibe sus correspondientes viáticos de estas horas trabajadas el 43.54% siempre y el 11.29% nunca lo ha recibido



Sus delegados sindicales han sido participes en la elección de miembros de la federación

Tabla # 8

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	67	54.03%
A veces	46	37.10%
Nunca	11	8.87%
Total	124	100%



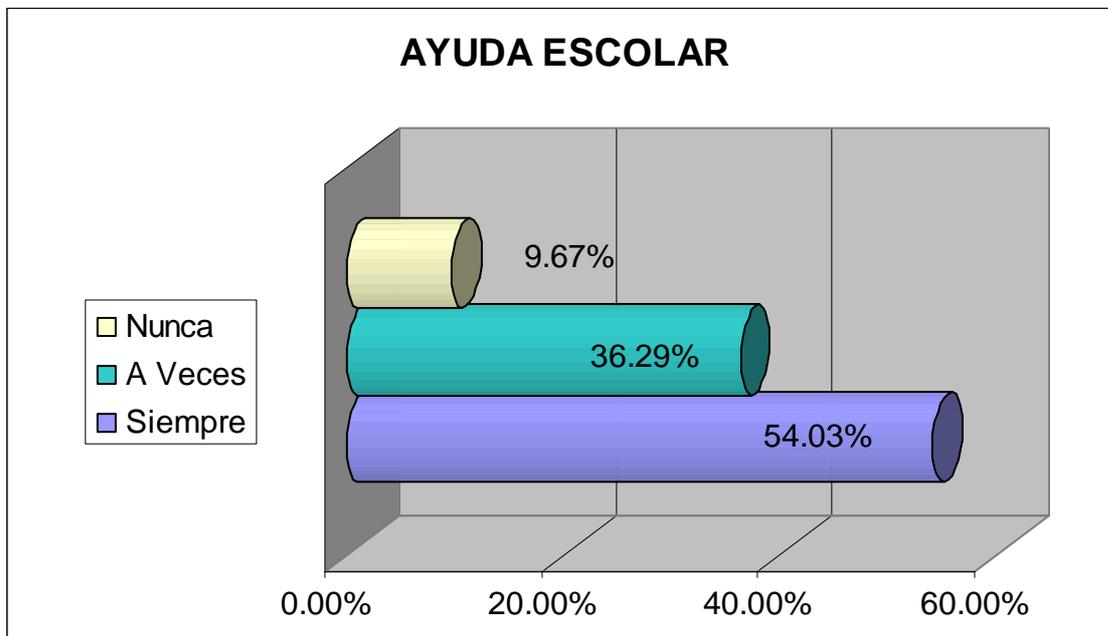
Los delegados del sindicato para el 54.03% participan en las elecciones de la federación y un 37.10% a veces y el 8.87% nunca participa



Si tiene hijos conteste lo siguiente. Ha recibido toda la ayuda escolar expresada en el convenio

Tabla # 9

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	67	54.03%
A veces	45	36.29%
Nunca	12	9.67%
Total	124	100%



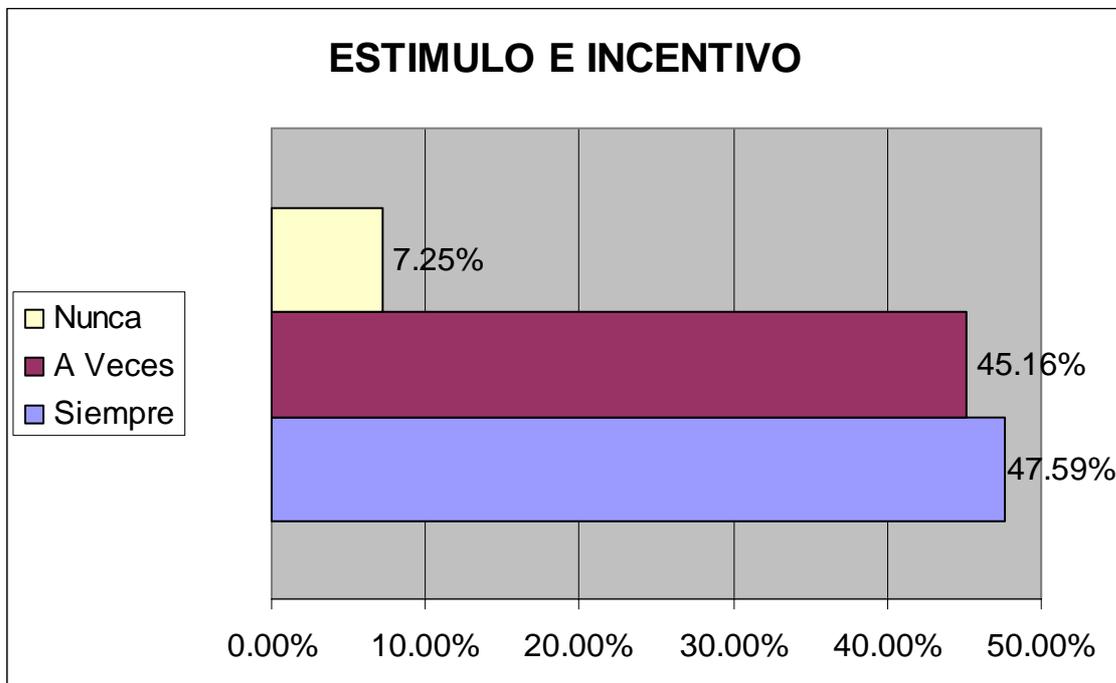
El 54.03% de los afiliados encuestados recibe ayuda escolar para sus hijos el 36.29% a veces y el 9.67 nunca la ha recibido



En cuanto al cumplimiento de estímulos e incentivos se le han reconocido

Tabla # 10

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	59	47.59%
A veces	56	45.16%
Nunca	9	7.25%
Total	124	100%



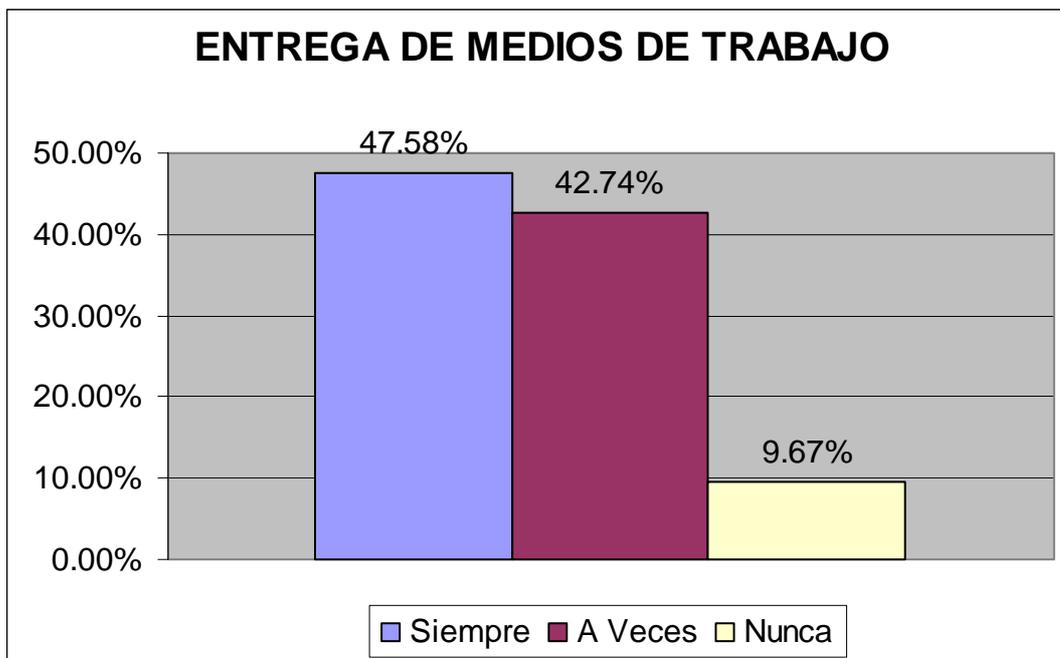
De los afiliados encuestados el 47.59% siempre recibe un estímulo e incentivo de trabajo el 45.16% a veces y el 7.25% nunca



En que medida la federación se ha preocupado por que sus uniformes, zapatos, capotes, etc. le hayan sido entregados a tiempo

Tabla # 11

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	59	47.58%
A veces	53	42.74%
Nunca	12	9.67%
Total	124	100%



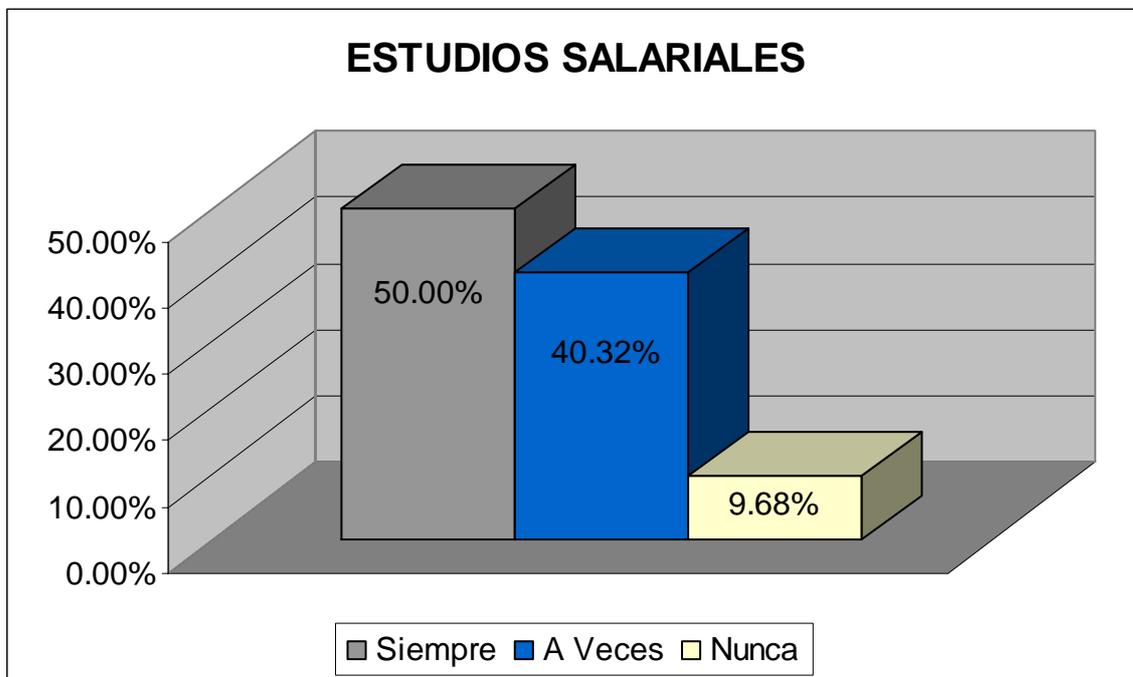
El 47.58% de los afiliados recibe siempre sus zapatos, capotes y uniformes el 42.74% a veces y el 9.67% nunca



La federación realiza los estudios salariales y los presenta ante la Institución

Tabla # 12

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	62	50.00%
A veces	50	40.32%
Nunca	12	9.68%
Total	124	100%



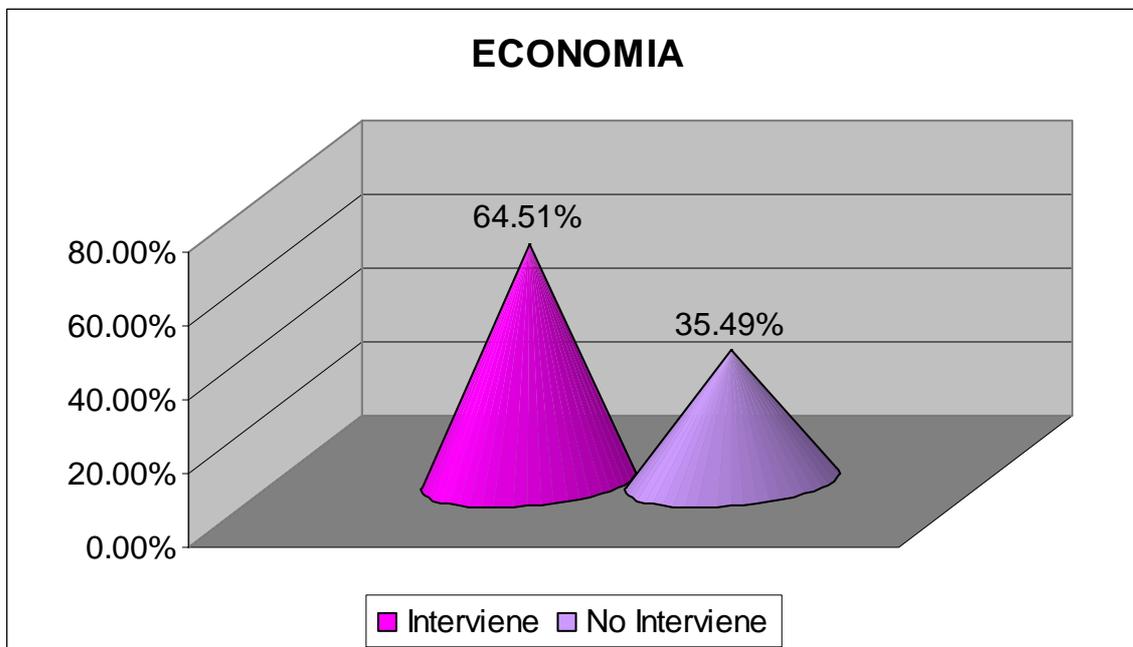
Los estudios salariales para un sindicato es el objetivo primordial el 50% de los afiliados afirma que institución realiza los estudios y los presenta a la institución el 40.32% a veces y el 9.68% nunca



De manera general cree que la economía de nuestro país interviene o no para el cumplimiento del convenio

Tabla # 13

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Interviene	80	64.51%
No Interviene	44	35.49%
Total	124	100%



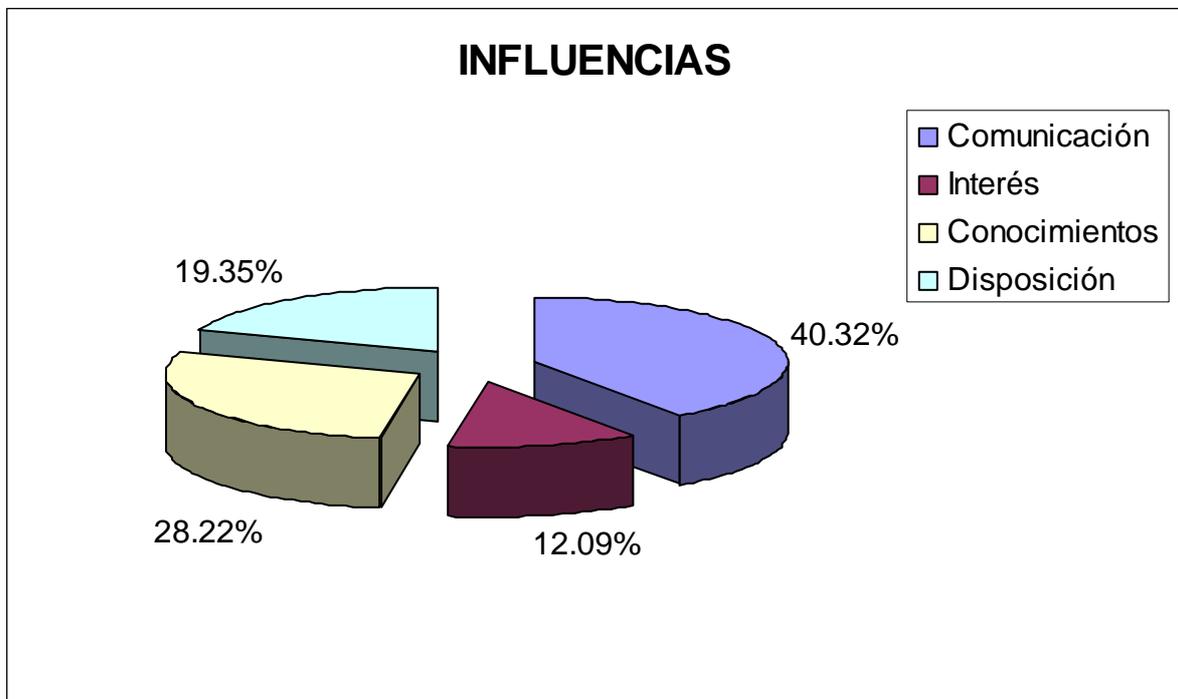
El 64.51% afirma que la economía de nuestro país interviene en el cumplimiento del convenio y en 35.48% afirma que no



A su juicio de las siguientes opciones cual cree usted que influye mas en el cumplimiento del convenio colectivo.

Tabla # 14

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	50	40.32%
Interés	15	12.09%
Conocimientos	35	28.22%
Disposición	24	19.35%
Total	124	100%



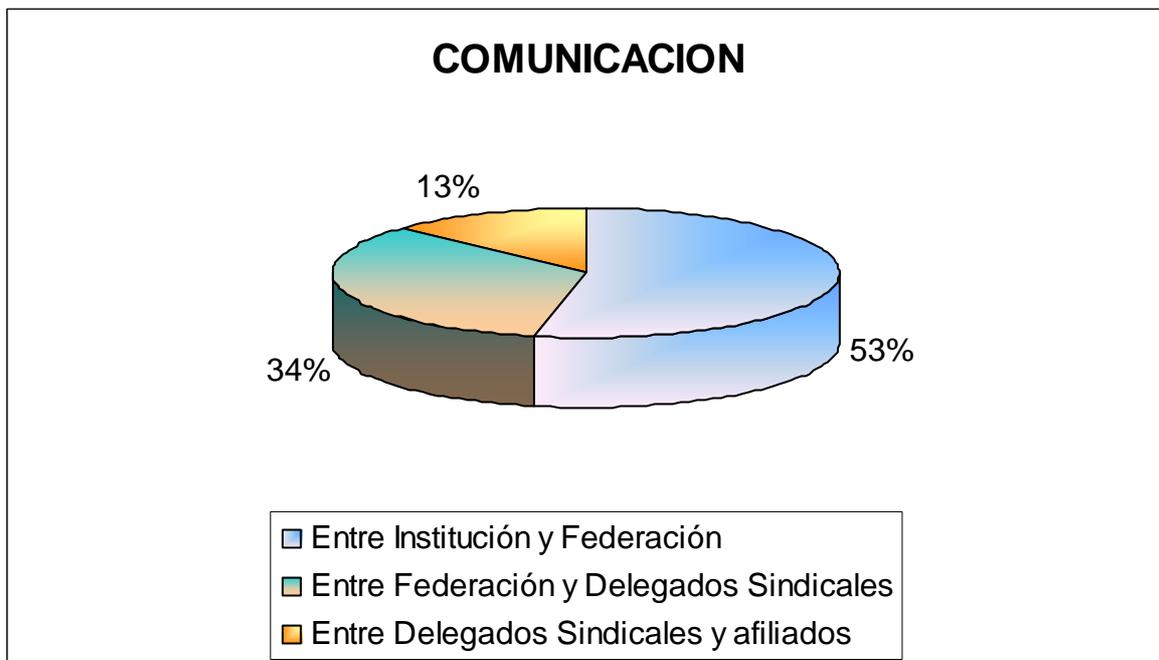
Para un buen cumplimiento del convenio el 40.32% de los afiliados respondió que la comunicación influye en su cumplimiento el 28.22% los conocimientos, el 19.35% la disposición y el 12.09% el interés



Si usted cree que la comunicación afecta el cumplimiento del convenio, cual de las siguientes cree usted que intervienga más

Tabla # 15

Opciones	Frecuencias	Porcentajes
Entre Institución y Federación	66	53.22%
Entre Federación y Delegados Sindicales	42	33.87%
Entre Delegados Sindicales y afiliados	16	12.90%
Total	124	100%



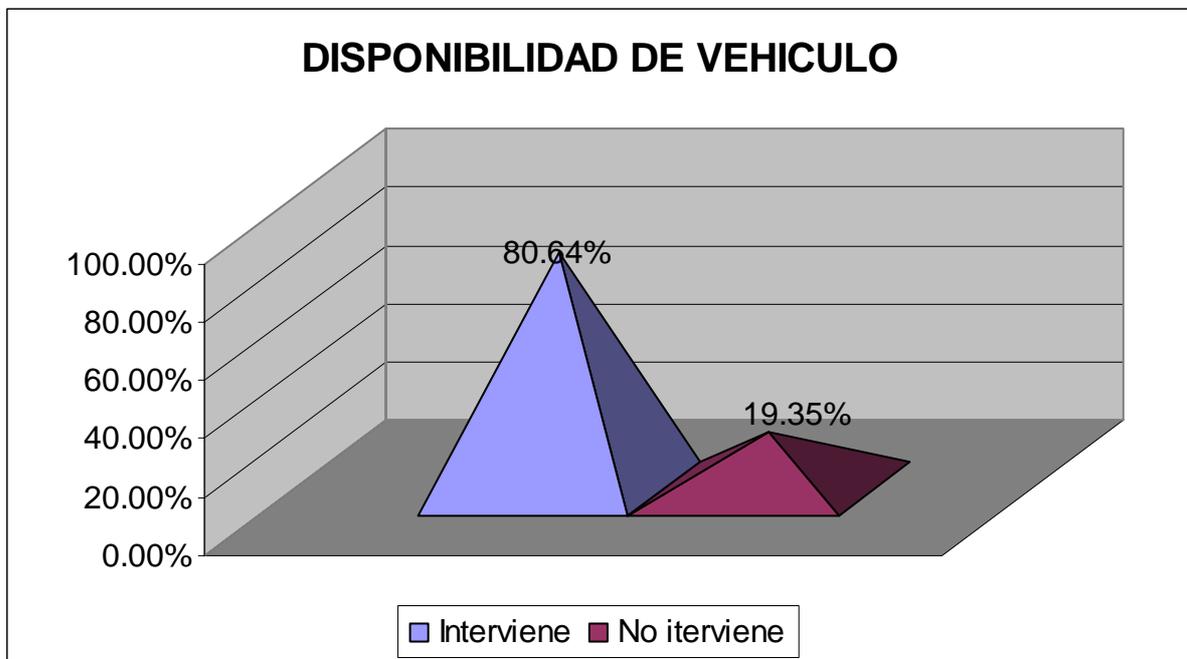
La comunicación que mas interviene en el cumplimiento del convenio es entre la federación y la institución un 53.22% lo afirma el 33.87% opina que es la federación y los delegados y un 12.9% delegados y afiliados



Cree usted que en el momento de resolver problemas laborales la disponibilidad de vehículos interviene o no.

Tabla # 16

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Interviene	100	80.64%
No iterviene	24	19.35%
Total	124	100%



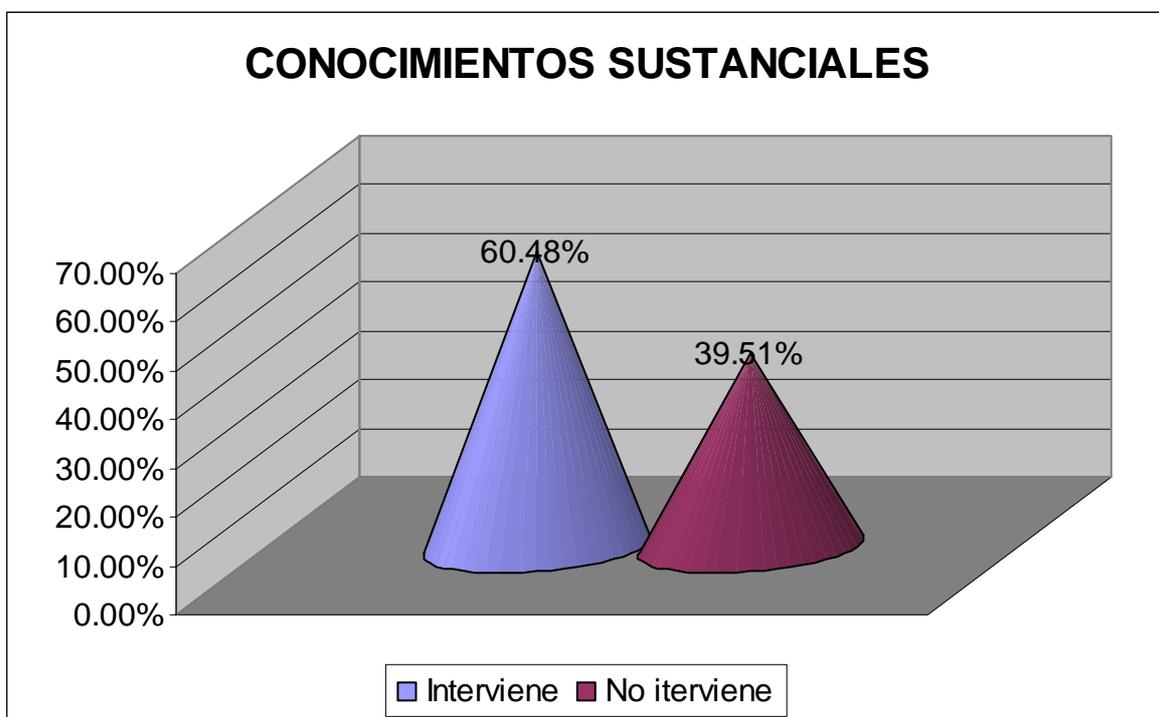
La disponibilidad de un vehículo para resolver problemas el 80.64% de los afiliados opina que interviene y un 19.35% no



A su juicio cree que la falta de conocimientos sustanciales de parte suya sobre el convenio intervenga o no intervenga en su el cumplimiento

Tabla # 17

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Interviene	75	60.48%
No Interviene	49	39.51%
Total	124	100%



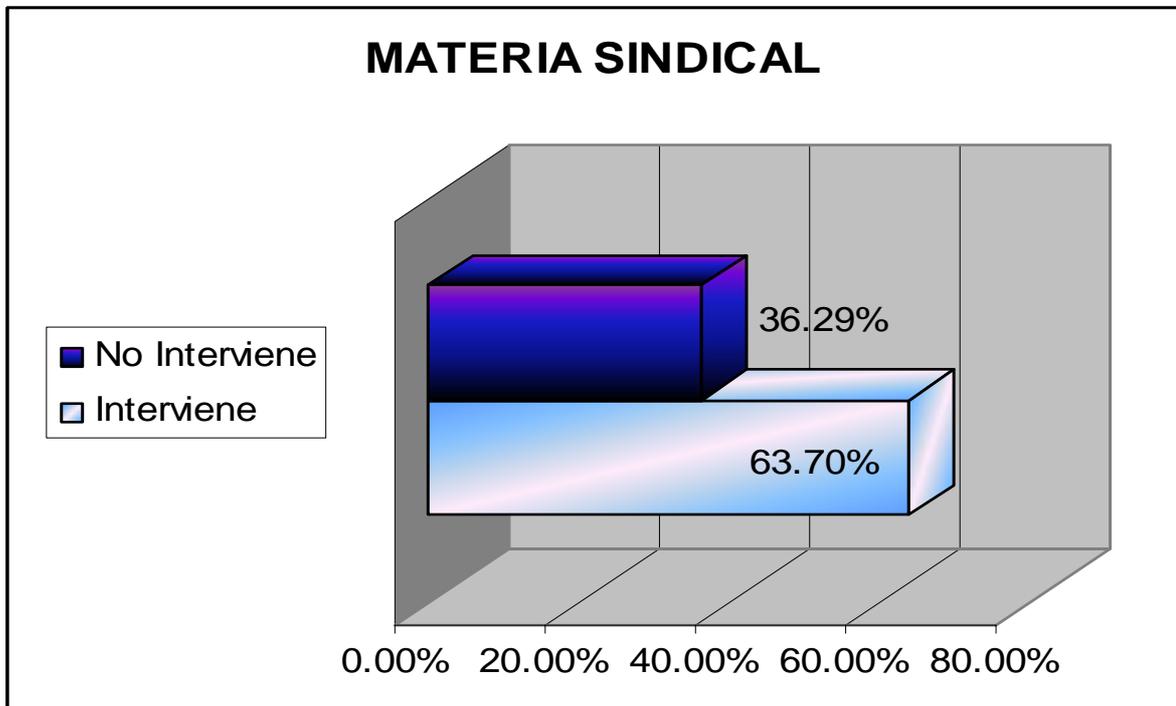
Los conocimientos intervienen en el cumplimiento del convenio para el 60.48% de los afiliados y el 39.51% no iterviene



Cree usted que interviene o no el hecho que sus dirigentes sindicales estén bien preparados en cuanto a conocimientos de materia sindical

Tabla #18

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Interviene	79	63.70%
No Interviene	45	36.29%
Total	124	100%



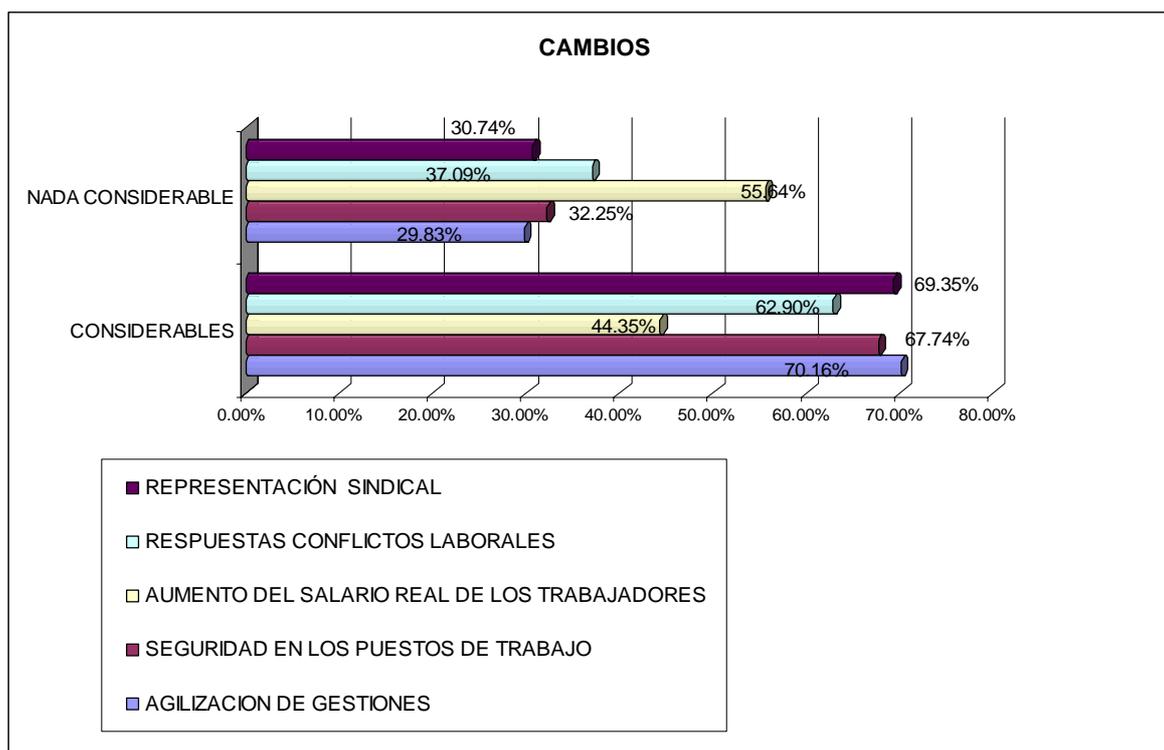
El 63.7% de los afiliados opina que sus dirigentes tienen que tener un conocimiento de materia sindical para el cumplimiento del convenio y el 36.29% no



De los siguientes aspectos, cuales cree que han sido cambios A) considerables o B) nada considerables para su sindicato desde la creación de la federación

Tabla # 19

Opciones	Frecuencia		Porcentajes	
	A	B	A	B
Agilización De Gestiones	87	37	70.16%	29.83%
Seguridad en los Puestos de trabajo	84	40	67.74%	32.25%
Aumento en el salario real de los trabajadores	55	69	44.35%	55.64%
Respuestas a conflictos laborales	78	46	62.90%	37.09%
Representación Sindical	86	38	69.35%	30.74%



Entre los cambios la agilización de gestiones ha sido considerable para el 70.16% y no considerable para el 29.83%.

La representación sindical ha sido considerable para el 69.35% y no considerable para el 30.74%

La seguridad en los puestos de trabajo ha sido considerable para el 67.74% y no considerable para el 32.25%

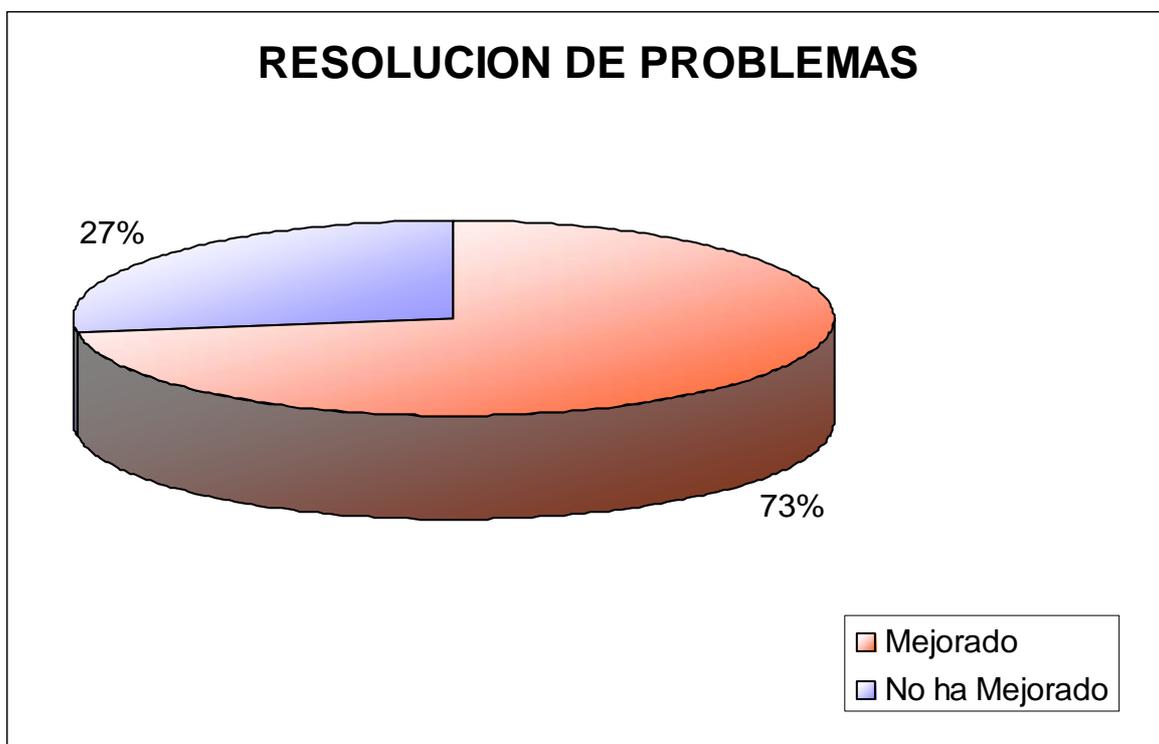
El aumento en el salario real ha sido considerable para el 44.35% y no considerable para el 55.64%



Cree usted que la comunicación en resolución de problemas con autoridades de la Alcaldía a) ha mejorado, b) no ha mejorado con la creación de la federación

Tabla # 20

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Mejorado	90	72.58%
No ha Mejorado	34	27.41%
Total	124	100%

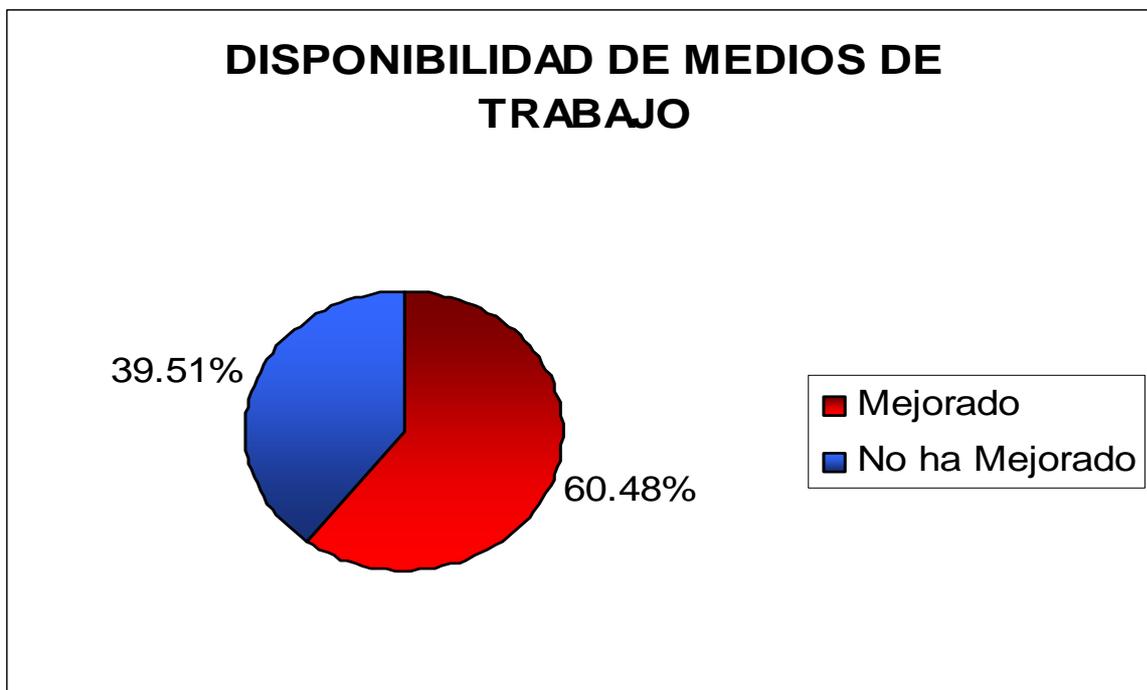


El 72.58% opina que desde la fundación de la federación la comunicación con las autoridades de la alcaldía ha mejorado y el 27.41% no

**Con la aparición de la federación opina que ha mejorado o no la disponibilidad de medios de trabajo**

Tabla # 21

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Mejorado	75	60.48%
No ha Mejorado	49	39.51%
Total	124	100%



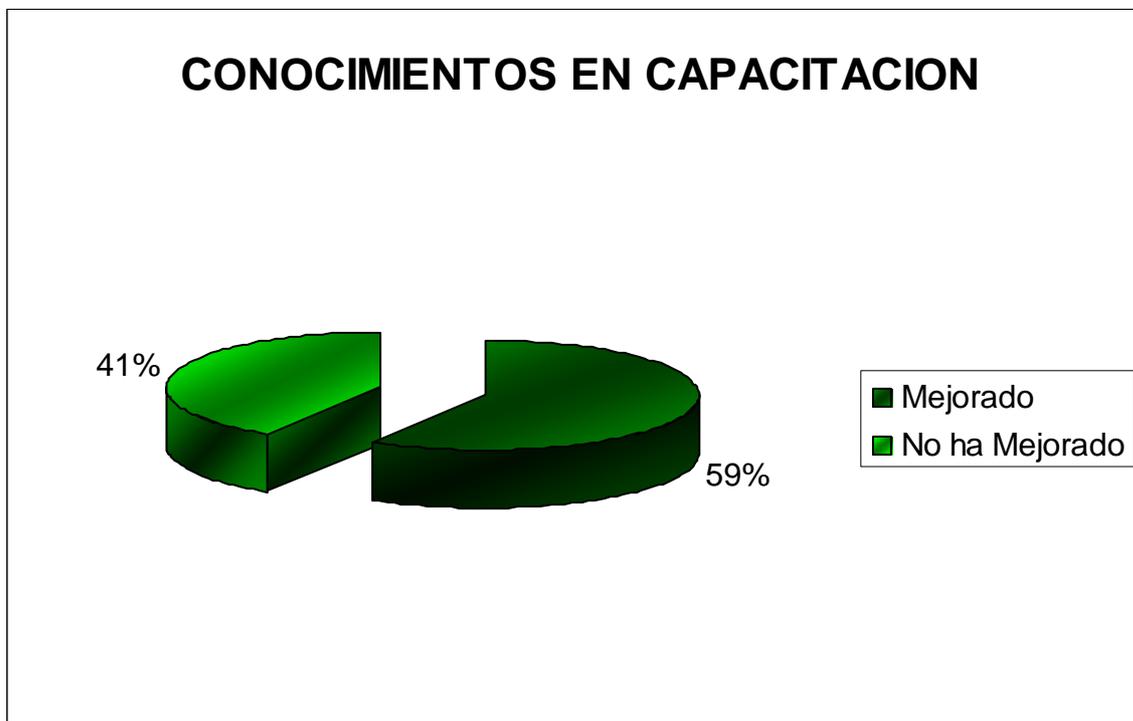
El 60.48% opina que desde la fundación de la federación la disponibilidad de medios de trabajo ha mejorado y el 39.51% no



Cree usted que con la aparición de la Federación ha mejorado o no el fortalecimiento de los conocimientos de sus delegados sindicales a través de capacitaciones

Tabla # 22

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Mejorado	73	58.87%
No ha Mejorado	51	41.12%
Total	124	100%



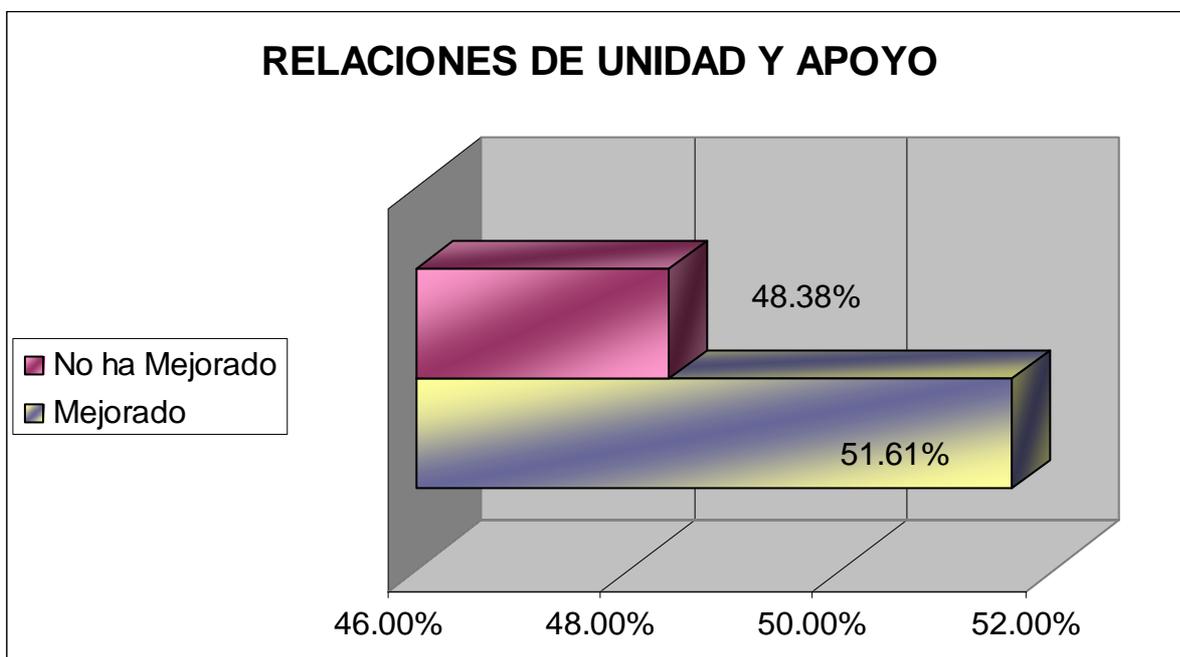
El 58.87% opina que desde la fundación de la federación los conocimientos de los delegados a través de las capacitaciones ha mejorado y el 41.12% no



Cree usted que gracias a la existencia de la federación las relaciones de unidad y apoyo han mejorado o no con el resto de sindicatos de UNE en la Alcaldía

Tabla # 23

Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Mejorado	64	51.61%
No ha Mejorado	60	48.38%
Total	124	100%



El 51.61% opina que desde la fundación de la federación la relaciones, la unidad y el apoyo ha mejorado con el resto de sindicato UNE en la alcaldía y el 48.38% no



Conclusiones

Del presente trabajo podemos concluir lo siguiente:

- FESTRAMUM cumple en su gran mayoría al Sindicato Centro Cívico según lo establecido en su convenio colectivo ya que ha cumplido en:
 1. Asegurarse que se brinden los chequeos médicos correspondientes por accidentes laborales.
 2. La entrega de los útiles escolares para sus hijos expresada en el convenio.
 3. El reconocimiento de sus estímulos e incentivos.

- Entre los factores más relevantes que influyen en el cumplimiento del convenio colectivo tenemos:
 1. La comunicación, los conocimientos y disposición que tiene FESTRAMUM para cumplirle a los afiliados
 2. La disponibilidad de vehículos en resolución de problemas laborales.
 3. La preocupación de que sus dirigentes estén bien preparados.

- Entre los logros identificados cabe resaltar:
 1. La agilización de gestiones
 2. La seguridad de sus puestos de trabajo
 3. El que se sienten representados ante sus conflictos laborales.
 4. El mejoramiento de capacitaciones



RECOMENDACIONES

- Hacer más reuniones ordinarias con el comité ejecutivo para conocer los problemas que se han resuelto y los que quedan por resolver; de esta manera agilizar los procesos y dar una respuesta pronta para evitar la acumulación y rezagos de los casos.

- La federación debería de informar siempre a sus afiliados el manejo de sus cotizaciones, ahorros, etc., para evitar malas especulaciones sobre el manejo del dinero.

- Conseguir cooperación internacional para invertir en medios de trabajos y capacitaciones para sus dirigentes sindicales y así lograr mayores beneficios para los afiliados al sindicato.



BIBLIOGRAFIA

PAGINAS WEB

- ✿ www.laprensa.com.ni/archivo/2004/mayo/01/nacionales/nacionales-200405001-15.html
- ✿ www.envio.org.ni/articulo/2652-93k
- ✿ www.archivo.elnuevodiario.com.ni/2004/abril/25-abril-2004/nacional/nacional1.html
- ✿ www.envio.org.ni/articulo/50-38k

LIBROS

- ✿ Managua Nicaragua.
Código del trabajo (vigente al año 2008)
- ✿ Alcaldía de Managua
Convenio Colectivo del Sindicato Centro Cívico
- ✿ Hernández Sampiere Robert
Metodología de la investigación (III edición 2006),
- ✿ Sheafler Richard L
Elementos del muestreo (editorial americano 1987),
- ✿ Kazmier Leonard J.
Estadística aplicada a la administración y a la economía (III edición)



ANEXO



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEON



La presente encuesta es elaborada por estudiantes de V año de Administración de empresas de la UNAN – LEON con el objetivo de EVALUAR EL CUMPLIMIENTO QUE TIENE **FESTRAMUM** HACIA EL SINDICATO CENTRO CIVICO DE ALCALDIA DE MANAGUA de antemano agradecemos sus respuesta

EDAD _____ SEXO _____

1. De los siguientes problemas más comunes que se presentan en su sindicato, la federación le ha dado respuesta a) inmediata, b) tardada, o c) no ha dado respuesta

- a. Pagos por incentivos por condiciones anormales.
- b. Reclasificación de salarios y presupuesto.
- c. Medios de trabajo

A	B	C

2. En que medida cree usted que la Federación ha velado por den los permisos para gestiones sindicales que se

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

3. Ha cumplido la Federación en informarle sobre el estado financiero de la misma

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

4. Cuando ocurren accidentes laborales, la federación vela por que se le brinde su chequeo medico correspondiente

- a) Siempre b)) A veces c) Nunca

5. Si ha trabajado jornadas extraordinarias conteste lo siguiente, cuando lo hace la Federación vela para que se le reconozcan sus correspondientes viáticos

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

6. Sus delegados sindicales han sido participes en la elección de miembros de la federación

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

7. Si tiene hijos conteste lo siguiente. Ha recibido toda la ayuda escolar expresada en el convenio

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

8. En cuanto al cumplimiento de estímulos e incentivos se le han reconocido

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

9. En que medida la federación se ha preocupado por que sus uniformes, zapatos, capotes, etc. le hayan sido entregados a tiempo

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

10. La federación realiza los estudios salariales y los presenta ante la Institución

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

11. De manera general cree que la economía de nuestro país interviene o no para el cumplimiento del convenio

- a) Interviene b) No interviene



12. A su juicio de las siguientes opciones cual cree usted que influye mas en el cumplimiento del convenio colectivo.
- Comunicación
 - Interés
 - Conocimientos
 - Disposición
13. Si usted cree que la comunicación afecta el cumplimiento del convenio, cual de las siguientes cree usted que intervenga mas
- Entre Institución y Federación
 - Entre Federación y Delegados sindicales
 - Entre Delegados y Afiliados del sindicato
14. Cree usted que en el momento de resolver problemas laborales la disponibilidad de vehículos interviene o no.
- a) Interviene b) No interviene
15. A su juicio cree que la falta de conocimientos sustanciales de parte suya sobre el convenio interviene o no interviene en su el cumplimiento
- a) Interviene b) No interviene
16. Cree usted que interviene o no el hecho que sus dirigentes sindicales estén bien preparados en cuanto a conocimientos de materia sindical
- a) Interviene b) No interviene
17. De los siguientes aspectos, cuales cree que han sido cambios A) considerables o B) nada considerables para su sindicato desde la creación de la federación
- | | A | B |
|---|---|---|
| a) Agilización de gestiones. | | |
| b) Seguridad en los puestos de trabajo. | | |
| c) Aumento en el salario real de los trabajadores | | |
| d) Respuestas a conflictos laborales. | | |
| e) Representación sindical | | |
18. Cree usted que la comunicación en resolución de problemas con autoridades de la Alcaldía a) ha mejorado, b) no ha mejorado con la creación de la federación
- a) Mejorado b) No ha mejorado
19. Con la aparición de la federación opina que ha mejorado o no la disponibilidad de medios de trabajo
- a) Mejorado b) No ha mejorado
20. Cree usted que con la aparición de la Federación ha mejorado o no el fortalecimiento de los conocimientos de sus delegados sindicales a través de capacitaciones
- a) Mejorado b) No ha mejorado
21. Cree usted que gracias a la existencia de la federación las relaciones de unidad y apoyo han mejorado o no con el resto de sindicatos de UNE en la Alcaldía
- a) Mejorado b) No han mejorado