

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

I Z T A P A L A P A

C.S.H.

089669

SEMINARIO DE INVESTIGACION

RECONVERSION INDUSTRIAL EN EL SECTOR SIDERURGICO

Lic. Administración

Profesor :

- JOAQUIN PADILLA X

Alumnos :

- GARCIA GONZALEZ MA. ELENA

- MONTIEL SILVA JOSE ANTONIO

- SCHIAFFINI TOVAR RICARDO

MEXICO D.F A 23 DE FEBRERO DE 1969.

## I N D I C E

I.- Introducción - pag. I

II.- Panorama General de la Reconversion

Industrial. pag. 8

III.- La Reconversión Industrial en el sector

paraestatal pag. 12

a) Situación de la Siderúrgica

mexicana hasta 1985 pag. 15

b) Estrategia y Criterio de

desincorporación pag. 23

c) Avances en la Reestructuración pag. 26

d) Política de Comercialización pag. 28

IV.- La Reconversión en el Sector Privado pag. 30

V.- SICARTSA pag. 31

a) Situación de la fuerza de trabajo

de SICARTSA pag. 33

b) Fortalecimiento de la clase

trabajadora de SICARTSA pag. 36

VI.- TAMSA \_\_\_\_\_ pag. 39

a) Situación de los trabajadores  
en TAMSA \_\_\_\_\_ pag. 40

b) Riesgos en la Adopción de  
cambios tecnológicos \_\_\_\_\_ pag. 43

c) Factor Humano en TAMSA \_\_\_\_\_ pag. 44 089869

d) Higiene y Seguridad en el  
trabajo \_\_\_\_\_ pag. 50

VII.- AHMSA \_\_\_\_\_ pag. 52

a) Condiciones Generales de  
trabajo en AHMSA \_\_\_\_\_ pag. 53

b) Sindicato y Factor Humano en  
AHMSA \_\_\_\_\_ pag. 57

c) Sit de los trabajadores en  
AHMSA \_\_\_\_\_ pag. 62

VIII.- FUMOSA \_\_\_\_\_ pag. 65

a) Condiciones de trabajo en  
FUMOSA \_\_\_\_\_ pag. 67

b) El proceso de R.I. en  
FUMOSA \_\_\_\_\_ pag. 70

c) Posición del Sindicato ante el  
cierre de FUMOSA \_\_\_\_\_ pag. 72

d) Rechazo al cierre \_\_\_\_\_ pag. 76

e) División Sindical \_\_\_\_\_ pag. 80

IX.- HYLSA \_\_\_\_\_ pag.82

a) Condiciones de trabajo \_\_\_\_\_ pag. 83

X.- Analisis de contratos de trabajo \_\_\_\_\_ pag. 86

a) Analisis de Tendencias de

Estructura de FUMOSA \_\_\_\_\_ pag. 87

b) Analisis de Tendencias del rol del

sindicato de FUMOSA \_\_\_\_\_ pag. 89

c) Comparaciones reales y nominales\_ pag.90

d) Estructura del rol del

sindicato \_\_\_\_\_ pag. 91

XI.- Estructura de contenido general de : FUMOSA,

AHMSA, SICARTSA, HYLSA y S.M. \_\_\_\_\_ pag.94

a) Analisis de las prestaciones en

comparación con la ley federal

del trabajo. \_\_\_\_\_ pag.98

XII.- CONCLUSIONES \_\_\_\_\_ pag. 101

XIII.- ANEXOS \_\_\_\_\_ pag. 109

XIV.- BIBLIOGRAFIA \_\_\_\_\_ pag.110

## INTRODUCCION

El proceso de la Reconversión Industrial se da como una respuesta a las necesidades por las que el país, desde principios de la presente década, está pasando. Con la entrada de México al comercio exterior, los productos nacionales se vieron en la necesidad de ser más competitivos tanto en calidad como en precios, y esto se trató de lograr por medio de un proceso de reconversión industrial, el cual consiste básicamente redefinir las industrias de tipo primario a nivel nacional.

En la presente investigación se analizará la Reconversión Industrial en el sector Siderúrgico, tanto en las industrias estatales como en las privadas.

El análisis estará limitado al estudio de cinco empresas de las cuales tres de ellas pertenecen al sector público, las otras dos restantes son del sector privado. Estas empresas son: Fundidora Monterrey, altos Hornos de México, Siderisa, que son las empresas del sector público. Por lo que respecta al sector privado, las empresas que se analizarán son: HYUSA, y Siderurgica Mexicana S.A.

La forma en que se estructuró la investigación es la siguiente, primeramente se trató de dar un panorama general de lo que es en sí la Reconversión Industrial, dentro de este punto se tratan aspectos como: el contexto dentro del cual se encuentra la economía mexicana en la cual se hace resaltar el proteccionismo como causa de la situación empresarial; también

se hace énfasis en la necesidad de sustituir o eliminar, en lo posible, la gran cantidad de importaciones que se realizan, tanto de productos como de tecnologías, lo cual trae como consecuencia principal la dependencia económica del exterior.

Todo esto hace resaltar la importancia de aumentar significativamente las exportaciones. Otro aspecto que se trata en esta parte de la investigación es que México debe saber hacer un buen aprovechamiento de los recursos naturales con los que se cuenta.

Otro de los puntos de los que integran la investigación es el de la Reconversión Industrial en el sector parastatal, en este punto se habla de la reestructuración de la industria que se está presentando como un fenómeno mundial, en el cual México no puede permanecer al margen. México emprendió este proceso a partir de 1986, en el marco de la estrategia global de cambio estructural iniciada en 1983. Se habla en concreto de la industria siderúrgica parastatal, la cual es considerada como parte de los sectores tradicionales y tecnológicamente maduros. Esta estrategia tiene dos vertientes: el redimensionamiento del sector y por otro lado se encuentra la Reconversión Industrial, de la cual nos ocuparemos.

Se habla de situación en la cual se encuentra la Industria siderúrgica mexicana en el sector parastatal, en donde se hace notar cual fue la causa aparente, del cierre de Fundidora Monterrey en mayo de 1986, y la iniciación de la elaboración del proyecto de Sicartsa II, cuya producción será similar a la de Fumosa.

La restructuración del sector siderurgico parastatal se inicio en 1986 de acuerdo con cinco orientaciones:

- a) La modernización técnico-productiva
- b) La modernización Comercial
- c) La modernización de la Administración y la gestión administrativa.
- d) El Saneamiento Financiero.
- e) Un programa de Inversiones y Crecimiento.

Dentro de estas orientaciones o estrategias del Gobierno se contemplan como principales acciones: el cierre de Fumosa, la modernización de AHMSA, la rehabilitación y modernización de Sicartsa, y la reactivación de el proyecto de Sicartsa II.

En el aspecto comercial, se plantean medidas como: una restructuración que permita establecer una política de precios que reflejen la eficiencia, los costos y la competitividad de las empresas en el mercado, así como también racionalizar la política de protección.

En lo que respecta al saneamiento de la situación financiera de las empresas, el Gobierno Federal asumirá 883 millones de dólares de pasivo de estas empresas, lo que permitirá a las empresas pagar pasivos e intereses.

Dentro de este punto también se analizará cual es la situación en la que se encontraba la industria siderúrgica hasta 1985, en donde se hará resaltar cual es la importancia que tiene el sector siderurgico para el país en general.

Se hace énfasis en los problemas que presentaba Sidermex en ese periodo, de entre los cuales están:

El tamaño que el sector siderurgico presentaba, el cual estaba constituido por 91 empresas: tres integradas ( Fumosa, AHMSA, y Sicartsa ) y 87 dedicadas a diversas actividades.

Otro de los problemas es la situación técnico productiva, en la cual se hace notar el cierre de Fumosa. Los otros aspectos de relevancia que se tratan en este punto son: la situación comercial del sector, en el cual se hace notar la importancia de una política de precios. La gestión administrativa es otro de los puntos fundamentales que se tratan, en el cual se señala la necesidad de una planeación adecuada. La situación financiera es otro de los aspectos importantes como el endeudamiento de las empresas.

Posteriormente, dentro de este punto, se trata ampliamente el programa de reestructuración de Sidermax, la estrategia de criterios de la desincorporación.

Una vez que se analizo el sector público, se procedera al analisis del sector privado, el cual no es tan amplio como el público, mas sin embargo se tratao de resaltar los puntos que a nuestro juicio consideramos como principales.

Despues de establecer cual es la situación de la industria siderurgica, tanto en el sector privado a si como en el sector público, se entrara de lleno al analisis de cada una de las cinco empresas antes mencionadas. El analisis se realizara por medio de la elaboración de una monografia por cada empresa, en la cual se hara notar cuales son los puntos más importantes de cada empresa, asi como cual ha sido su estrategia a seguir

En cuanto a la reconversión industrial. También se habla de cual es la situación de la clase trabajadora dentro de las empresas, principalmente los trabajadores sindicalizados, para posteriormente sacar las conclusiones.

En este momento cabe hacer la aclaración de que las monografías de las empresas, están realizadas por sector. dentro del privado se encuentran HYLSA y TAMSA, pero el análisis de los contratos colectivos se realizó de HYLSA y de Siderúrgica Mexicana, ya que no fue posible la consecución del contrato de TAMSA, lo que nos obligo a sustituirla por Siderúrgica Mexicana.

La segunda parte del trabajo, consiste en la consecución de los contratos colectivos de las empresas antes mencionadas, una vez que se leyeron los contratos, los cuales tratamos de conseguir, por cada empresa, dos periodos para realizar comparaciones, lo cual no fue posible a excepción de Fumosa, de las cuatro empresas restantes se analizaron solo los contratos vigentes.

El análisis de los contratos esta dividido en dos partes: primeramente el análisis de Fumosa, en la cual se analizaron los periodos de 1983-1985 y el de 1985-1987. En segundo lugar se procedio al análisis de los contratos actuales de las cuatro empresas restantes.

El análisis se llevo a cabo por medio de la elaboración de cuadros comparativos que nos permitiros sacar conclusiones de interes en cuanto a la estructura y tendencias de los contratos colectivos de trabajo. Para Fumosa los cuadros que se realizaron fueron: Primeramente un cuadro en donde se muestra las tendencias de la estructura de los contratos por medio de

la clasificación de las cláusulas en cuatro rublos fundamentales, los cuales son: Cláusulas jurídicas, las económicas, reglamentarias y por último las de los beneficios al sindicato.

En un segundo cuadro se analizan las tendencias que el rol del sindicato juega dentro de la empresa, este cuadro analiza dicho rol por medio de cuatro rublos: El de informar, tramitar, codecidir y decidir, en los cuales se clasificaran las cláusulas de cada aspecto en los cuales el sindicato tome alguna de las participaciones antes descritas.

Un tercer cuadro nos dará la información en cuanto a las tendencias que las diversas cláusulas han tenido de un período a otro, estas tendencias pueden ser: las de permanecer sin modificaciones; las de que las modificaciones sean en forma ascendente o que sufran una modificación a la baja. Dentro de este cuadro también se analizará cual ha sido la tendencia tanto nominal como real en cada una de las cláusulas que hayan sido modificadas.

Una vez analizada Fumosa, se realizará el análisis de las cuatro empresas restantes, las cuales como ya se menciona, solo se analizarán sus contratos vigentes. El análisis también se realizará por medio de cuadros, como en el caso de Fumosa, los cuadros que se utilizarán en este análisis son los siguientes:

Primeramente se realizará, igual que en Fumosa, un cuadro en el cual se clasificaran las cláusulas del contrato en cuatro rublos: Cláusulas Jurídicas, económicas, reglamentarias, y los beneficios al sindicato.

En un segundo cuadro se analizarán cuales son las funciones que el sindicato juega dentro de las empresas correspondientes.

La ultima parte del trabajo, esta dedicada a la interpretacion y conclusión de la información obtenida de los cuadros.

Se realizara una comparación entre el sector público y el privado, con la finalidad de establecer las posibles diferencias y similitudes de un sector a otro, todo esto con la finalidad de afirmar o rechazar las hipotesis que formulamos nosotros al empresar la investigación, dichas hipotesis fueron: en primer lugar señalamos que el cierre de Fumosa se reflejo en su contrato colectivo de trabajo, se supuso que era un contrato demasiado cara, lo cual pudo traer como consecuencia que esta empresa cerrara en mayo de 1986. La otra hipotesis que nos planteamos al inicio de la investigación fue que existe una estretegia para la negociación y establecimiento de los contratos, la cual esta definida tanto en el sector público como en el privado.

Concluimos la investigación, analizando algunas de las consecuencias de la Reconversión Industrial, entre las cuales señalamos cual es la posición que la clase trabajadora juega en este proceso de modernización.

## PANORAMA GENERAL DE LA RECONVERSION INDUSTRIAL.

Durante los últimos años, a nivel internacional se han producido un conjunto de cambios en las estructuras tecnológicas, industriales y en los patrones de comercio. Este proceso, unido al acelerado ritmo de crecimiento registrado por los países desarrollados, plantea el reto de desarrollar y actualizar el aparato productivo de las naciones del llamado tercer mundo, pues de lo contrario se corre el riesgo de ampliar la brecha existente entre ambos grupos de países.

En ese contexto, la economía mexicana debe de buscar un mayor grado de especialización. La diversificación industrial lograda en el pasado, que constituye la base sobre la cual habrá de emprenderse la reorientación del desarrollo industrial del país, resulta insuficiente, porque se sustenta en un fuerte proteccionismo y en una amplia disponibilidad de recursos financieros, situaciones que ya no pueden sostenerse.

En efecto, se reconoce que el desarrollo industrial de México ha sido la base de sustentación del crecimiento nacional. La participación del producto industrial en el total de producto interno bruto pasó 29.2% en 1960, al 35.2% en 1980; así mismo, pese a las deficiencias y desequilibrios que han caracterizado su desarrollo, el sector ha contribuido en forma significativa a la generación de empleos. La tasa anual media de crecimiento de la ocupación en el sector industrial fue del 4.6% entre 1960 y 1980. La evolución de la estructura fabril fue también acelerada, gracias a los elevados niveles de inversión del sector público en este renglón.

No obstante, la estructura industrial muestra un grado de integración insuficiente para permitirle al país mantener un proceso de crecimiento con mayor grado de independencia.

En buena medida ello obedece a que la política de sustitución de importaciones ha sido, en general, indiscriminada, en beneficio de la producción interna de bienes de consumo duradero, sin que hubiera propiciado un crecimiento más articulado de las industrias de bienes intermedios y de capital, generando agudos desequilibrios y una severa rigidez del aparato productivo.

La vulnerabilidad del sector se manifiesta en la intensidad con que se emplean insumos importados y en su escasa capacidad para exportar.

Por otro lado, el aparato industrial, en algunas ramas débilmente integrado, no propicia la expansión del mismo y no aprovecha las inversiones recibidas, pues traslada al exterior parte importante de la demanda, del ingreso y del empleo, por la vía de las importaciones de bienes y servicios.

Cabe señalar que esta situación se vio agravada durante el período de 1980-1985 y los primeros meses de 1986, como resultado de la crisis económica que afecta al país y en particular poniendo de manifiesto la dependencia del exterior en cuanto a materias primas y tecnología, entre otros aspectos importantes, lo que en conjunto ha reducido los efectos negativos de la crisis.

De ahí que la administración gubernamental esté buscando vías alternas para promover un aumento significativo en la exportación de productos manufacturados, por medio de programas específicos, en los que se incluyen un conjunto de medidas y mecanismos de promoción de la actividad exportadora en diferen-

tes niveles.

Dentro de este marco de acción, destacan las acciones tendientes a la reconversión industrial, modernización tecnológica y vinculación con la economía mundial, contenidas en los programas de política económica.

Al respecto, en los criterios generales de política económica inherentes a la iniciativa de ley de ingresos y el proyecto de egresos de la federación se señala, entre otros aspectos, la importancia de que el aumento de las exportaciones manufactureras se produzca como resultado de una política industrial orientada a ese propósito; atender el mercado interno en condiciones competitivas con el exterior y a la vez modificar la estructura industrial en la dirección que señalan las tendencias del comercio mundial, con el propósito de acortar distancias con los países desarrollados.

También debe de existir un patrón de especialización que debe centrarse, en una primera etapa, en áreas clave con potencial para transmitir y dirigir la innovación a lo largo de todo el aparato industrial. La atención del mercado interno constituye con frecuencia una oportunidad para impulsar el desarrollo de alguna de estas áreas.

Por otra parte, las industrias tradicionales deben someterse gradualmente a un proceso interno de reconversión y modernización tecnológica, que elve su eficiencia y les de viabilidad.

En el caso de la rama de bienes de capital, la capacidad constituida en los últimos años representa la base para impulsar un cambio tecnológico e industrial de trascendencia para todo el aparato productivo.

Con relación a las industrias avanzadas, una buena base tecno

lógica en áreas clave puede ser el medio propicio para su desarrollo, en condiciones competitivas con el exterior al orientarse a la solución de problemas específicos, relacionados con la elevación de la productividad en industrias tradicionales y el menor aprovechamiento de los recursos nacionales.

Por otro lado, el proceso de reconversión industrial no es sólo ajustar las industrias a los nuevos procesos, sino toda la infraestructura; se buscarán mejores formas de dirigir las instituciones financieras, el apoyo tecnológico y los aspectos laborales. La reconversión implica revalorar y hacer un ajuste en todos los esquemas.

El proceso de reconversión significa la disposición de recursos necesarios para amortiguar el impacto social negativo y para reabsorber a los trabajadores en actividades más productivas, así como la modernización que es necesario efectuar en las instalaciones y para la incorporación de nueva tecnología.

La reconversión industrial involucra a toda la sociedad, por que en él intervienen todos los sectores, encabezados por el gobierno, pero es donde el sector privado tiene que participar activamente, puesto que en términos generales la reconstrucción industrial incluye y afecta el empleo de diversas áreas.

Como puede apreciarse a través de los planteamientos señalados, es clara la necesidad de que el país se haya incorporado al proceso de avance registrado en el resto del mundo.

Sin embargo, se reconoce también que la reconversión industrial es un esfuerzo permanente de largo plazo y no sólo una estrategia a corto plazo.

## LA RECONVERSION INDUSTRIAL EN EL SECTOR PARESTATAL.

La restructuración de la industria es un fenómeno mundial que se presenta en el contexto de la tercera revolución tecnológico-industrial. Este proceso forma parte de un nuevo esquema de intercambio mundial en el cual todos los países buscan insertarse dentro de la nueva división internacional del trabajo, pues saben que las naciones que queden al margen se distanciarán por completo y para siempre del progreso tecnológico y científico.

En México este proceso se emrendió de manera deliberada en la industria paraestatal a partir de 1986, en el marco de la estrategia global de cambio estructural iniciada en 1983. En la industria siderúrgica paraestatal, considerada parte de los sectores tradicionales y tecnológicamente maduros, esta estrategia tiene dos vertientes: el redimensionamiento del sector y la reconversión industrial.

En 1986 la industria siderúrgica mexicana se componía de cuatro grandes empresas integradas, 23 semiintegradas y 44 re-laminadoras, con una capacidad instalada conjunta de 9 millones de toneladas de acero de las cuales el 58% pertenecen al sector paraestatal. De la producción de 1986 el 86% correspondió a las cuatro empresas integradas. En la industria laboran 70000 personas, de las cuales el 70% lo hacen en el sector paraestatal. En 1986 esta rama represento el 1.2% del PIB nacional y el 5% del manufacturero.

Para redimensionar el sector siderúrgico paraestatal se llevó a cabo un proceso de desincorporación de empresas que involucró su liquidación, fusión, transferencia o venta. Así, el grupo de em-

presas intrgradas se redujo de tres a dos y las asociadas, de 87 a 35.

Entre las decisiones más trasendentales figura el cierre de Fundidora Monterrey, S.A. (FUMOSA) en mayo de 1986. Esta empresa, integrada, productora de aceros planos y no planos (placa, lamina, varilla), contaba con una capacidad de 1.5 millones de toneladas de acero líquido y una plantilla de 13500 trabajadores, a los cuales se les liquidó y acogió en el sistema de seguridad social del país.

El fin de operaciones de esta empresa ocurrió en el período de mayor contracción de la demanda de acero, por lo que no hubo desabastecimiento. En forma casi simultánea, se decidió continuar el proyecto Sicartsa II, cuya producción será similar a la de Fumosa. Este proyecto constituye de manera determinante a la restructuración de la industria siderúrgica, ya que además de ser una planta moderna, proporcionará productos planos (placa) que diversificarán la oferta nacional y contribuirá en gran medida a la sustitución de importaciones y a la exportación indirecta y permanente de productos manufacturados.

La restructuración de sector siderúrgico para estatal se inició en 1986 de acuerdo con cinco orientaciones perfectamente definidas:

- a) Modernización técnico productiva.

- b) Modernización comercial.

- c) Modernización de la administración y la gestión administrativa.

- d) Sensamiento financiero.

- e) Programación de inversiones y crecimiento.

La modernización técnico-productiva incluía el cierre de Fumosa, la modernización de Altos Hornos de México (AHMSA), la rehabilitación y automatización de Sicartsa I, la reactivación del proyecto Sicartsa II y la posibilidad de incorporar la línea de aceros planos de Fumosa. La modernización de AHMSA contribuirá considerablemente a incrementar la producción, pues el uso de su capacidad instalada aumentará de un millón de toneladas de acero líquido; el proyecto Sicartsa II aportará 1.5 millones de toneladas. De esa manera, la producción crecerá 15% en términos netos en 1992; es decir, un millón de toneladas por incremento de la capacidad y medio millón por eficiencia. La reestructuración también ha implicado el redimensionamiento de la plantilla de personal, con el que se pretende elevar la productividad año/hombre de 130 a 200 toneladas en 1990.

En lo comercial, la reestructuración permitirá establecer políticas de precios que reflejen la eficiencia, los costos y la competitividad de las empresas en el mercado, al tiempo que racionalizar la política de protección, estableciendo como instrumento el arancel y eliminando el permiso previo. La reestructuración administrativa es también parte de esta estrategia. En principio, se concentraron algunas funciones en un órgano corporativo (Sidermex), dando autonomía a las empresas para que programen su producción y administren la planta bajo las líneas generales que señala dicho órgano corporativo.

Para sanear la situación financiera de las empresas se decidió que el Gobierno Federal asumiera 883 millones de dólares de los pasivos de las mismas (de un total de 2104 millones), lo que le permitirá pagar los intereses y el principal de los débitos restantes.

El punto medular es cumplir con otras vertientes, como la estrategia de programación de inversiones y crecimiento. Así, se ha elaborado un programa que abarca hasta el año 2000 que permitirá obtener los recursos suficientes para emprender las acciones de modernización en cada una de las plantas, incorporar los nuevos desarrollos tecnológicos, rehabilitar equipos y actualizar los sistemas administrativos, para culminar en un proceso integral, permanente y dinámico de desarrollo del sector siderúrgico paraestatal.

#### SITUACION DE LA SIDERURGICA MEXICANA HASTA 1985.

La siderurgia ocupa un lugar preponderante en la estructura industrial de México. Su importancia como insumo estratégico y de enlace con otros sectores radica fundamentalmente en que debe proporcionar un abastecimiento confiable de productos siderúrgicos de calidad y de costo equiparable a los que se comercian en los mercados internacionales, con el objeto de articular las industrias consumidoras y explotar las ventajas comparativas, para así incursionar selectivamente en los mercados internacionales.

En 1986 la capacidad conjunta de las industrias era de 9 millones de toneladas y la producción de acero fue de 7.17 millones de toneladas. Al sector paraestatal correspondió 50 y 56% respectivamente.

Los diversos problemas estructurales acumulados hasta 1985, aunados a la crisis general de la economía, agravaron la situación del sector. En particular el grupo Sidermex representaba los siguientes problemas:

## - SITUACION TECNICO-PRODUCTIVA

Al momento de su cierre, el 10 de mayo de 1986, contaba con una capacidad instalada de 1.5 millones de toneladas de acero y una plantilla cercana a los 12,500 trabajadores. En 1985 produjo 943,000 toneladas, que representan sólo el 63% de su capacidad y una productividad promedio de 75 toneladas por año hombre. Tenía un alto consumo de coque ( 657 Kg/ton), superior a los de AHMSA (560 Kg/ton) y Sicartsa (525 Kg/ton). Asimismo se enprentaba a fuertes dificultades en el suministro de materia prima y generaba una contaminación excesiva en el centro de la ciudad de Monterrey, cuya zona metropolitana tiene más de tres millones de habitantes.

Su persistente baja productividad le impedía cubrir sus costos de operación y sus compromisos financieros, por lo que se decidió liquidarla. De haber seguido operando en las mismas condiciones en los siguientes cinco años sus pérdidas hubieran sido superiores a 500,000 millones de pesos que al tipo de

cambio vigente a la fecha de su liquidación, hubiera representado transferencias del Gobierno Federal cercanas a los 1000 millones de dolares.

En AHMSA operan cinco altos hornos, con sus respectivas areas de aceración. Esta empresa tiene dos modulos o plantas con equipos de diferentes edades y costos. Su capacidad total es de cuatro millones de toneladas, los costos promedios son de 319 dolares por tonelada y ocupa a 32,600 trabajadores.

Entre los principales problemas técnico-productivos de AHMSA figuran los siguientes: dos de los cinco altos hornos(modulo I ) son antiguos y de bajo rendimiento; la aceración se realiza en hornos "Siemens Martin", de hogar abierto, cuyo diseño data del siglo pasado y son definitivamente obsoletos. No cuenta con colada continua y por lo tanto, el sistema de vaciado en lingoteras hace más ineficiente y caro el proceso. Además los molinos de laminación no son de la capacidad requerida, representan un cuello de botella y operan deficientemente, provocando una alta generación de "segundas" ( productos que pueden salir al mercado a pesar de que no cumplen las especificaciones) de productos terminados. Debido fundamentalmente a estos factores, tales areas representan costos excesivos de operación y mantenimiento, que difícilmente compensan los beneficios derivados del area moderna. Esta, automatizada y con colada continua(modulo 2), representa problemas de otro tipo principalmente de insumos y de programas de mantenimiento eficientes.

La planta de Sicartsa I cuenta con un solo alto horno, de 1.3 millo es de toneladas de capacidad, con dos convertidores al oxigeno, que le permiten producir al año 1.2 millones de

toneladas de aceros no planos ( varillitas, alambre, barras). Por tratarse de una planta nueva ( arranque en 1976), no presenta problemas de obsolescencia, pero si algunos que afectan la eficiencia y los costos directos de producción. Los más importantes son: deficiente control de diferentes procesos, principalmente en los de la colada continua y de laminación, y el desperdicio de uso ineficiente de energía, lo que ha acrecentado seriamente los costos. La planta, aun siendo moderna, carece de un sistema automatizado para supervisar la producción y de equipo de control de calidad.

#### - SITUACION COMERCIAL.

Politica de Precios.- Desde el punto de vista comercial, la industria siderúrgica estuvo presionada por una rigida politica de control oficial de los precios, que no reconocia los cambios en los costos. La relación precio-costos se fue agravando por la inflación, causando daños severos en la estructura financiera de las empresas y obligando a mayores transferencias fiscales del Gobierno Federal.

En el lapso 1974-1980 los precios de los productos siderurgicos tuvieron variaciones poco significativas, ya que no fueron mayores de 20% anual. De 1981 a 1984 los incrementos fueron de 40 a 100 por ciento anual. En 1985 solamente alcanzaron 37%. En ambos periodos la inflación fue siempre mayor que los ajustes. Los aumentos de precios no fueron suficientes para compensar los crecientes costos debido al fenómeno inflacionario, alto nivel de apalancamiento financiero y a las perdidas cambiarias derivadas de sus deudas en monedas extranjeras.

Política de Comercialización.- Por otro lado, hasta 1985 Si-  
dermex centralizo de modo excesivo la distribución y comerci-  
alización, por lo cual las plantas se disvincularon de los  
mercados. Como el mercado interno se caracteriza por la peque-  
ña demanda de productos siderúrgicos con propiedades especí-  
ficas, la desvinculación es un problema fundamental.

Política de Racionalización de la Producción.- Al igual que  
otros sectores de la economía mexicana, la industria siderúr-  
gica recibió durante muchos años una excesiva protección, ya  
que casi el 70% de las fracciones arancelarias respectivas  
estaban sujetas a permisos previos de importación. Esta polí-  
tica también contribuyó a agravar los problemas estructurales  
de las empresas, principalmente el deterioro de la calidad, la  
deformación de los costos, y la obsolescencia de los equipos.

#### GESTION ADMINISTRATIVA Y DE LA MANO DE OBRA.

Las tres empresas que integran Sidermex representan simila-  
res problemas de gestión administrativa. Entre los más impor-  
tantes figuran los siguientes:

- Centralización de las adquisiciones en la ciudad de México  
puesto que se encuentran alejadas de su zona natural de abaste-  
cimiento.

- Planeación insuficiente, y

- Falta de sistemas de costos y diferencias en los procedi-  
mientos de contabilidad de las empresas.

Por otro lado, el problema más significativo en la administra-  
ción de personal ha sido la excesiva plantilla. En 1985 había  
40,140 trabajadores para producir 4158 millones de toneladas  
de acero, lo que da una relación de 103.6 toneladas de acero  
por año/hombre. muy bajo de la de Estados Unidos (270 ), Japón

(459). Otros problemas son los bajos niveles de calificación del personal así como los escasos programas de capacitación para los directivos y el personal operativo.

Asimismo, la industria Siderúrgica en su conjunto, y la parastatal en particular, han tenido etapas difíciles en sus relaciones con el personal sindicalizado, que en los últimos 10 años han derivado en huelgas y arduas negociaciones. Al principio de su operación, algunas plantas como Sicomatsa experimentaron una gran rotación de personal, que aún persiste, aunque en menor grado.

#### SITUACION FINANCIERA.

El principal problema en el aspecto financiero es el endeudamiento de Sidermex, el cual a principios de 1986 ascendía 9 (sin incluir a Fumosa) a 2,104.6 millones de dólares. A esto se añaden los altos costos para su pago y una estructura financiera sumamente deteriorada por el estricto control de precios.

Los costos financieros de la deuda, además, no eran comparables con los de empresas siderúrgicas de países más desarrollados, los cuales tradicionalmente destinan 15% de los ingresos al pago de intereses, mientras que en México la proporción era superior a 50 por ciento.

En 1985 la estructura financiera de las empresas del grupo mostraban un serio deterioro. En efecto, las pérdidas netas del ejercicio ascendieron a 102,000 millones de pesos, de las que 54% correspondieron a Fumosa.

#### PROGRAMACION DE LAS INVERSIONES Y EL CRECIMIENTO.

Desde mediados de los setenta la industria siderúrgica mundial llevó a cabo fuertes ajustes de capacidad y el mercado disminuyó en sus ritmos de crecimiento.

En México, la caída de la demanda, el agravamiento de las finanzas públicas y la crisis económica obligaron a cancelar o diferir varios proyectos, entre ellos dos muy importantes: Sicartsa II, planta de aceros planos con capacidad de 1.2 millones de toneladas anuales de productos terminados, y la ampliación de HYLSA para producir planos, principalmente laminados, con capacidad de 600,000 toneladas.

Ambos proyectos estaban sustentados en las expectativas de crecimiento de la economía mexicana ( que de 1970 a 1981 alcanzó tasas promedio de 8%) y con ello se buscaba sustituir las excesivas importaciones y cubrir o reducir la brecha entre la producción y la demanda interna, principalmente de productos planos.

Pra afrontar estos problemas, y darles una solución integral el sector siderurgico parestatat inicio una restructuración en 1986. De esta manera, El Gobierno Federal instrumento diversos apoyos financieros adicionales a los programas ordinarios. así, en el marco de la política de cambio estructural de la industria se instrumentaros acciones de emergencia que desembocaron en el programa de restructuración de Sidermex y despues en el programa estrategico de largo plazo, en el que se establece la poli ica de desarrollo hasta el año 2000.

#### PROGRAMA DE RESTRUCTURACION DE SIDERMEX.

En México la empresa pública es uno de los instrumentos fundamentales del cambio estructural; por ello se ha considerado imperativo depurarla, racionalizarla y consolidarla. Entre los objetivos asignados al sector parestatat destacan los siguientes:

a) Concentrar los esfuerzos en lo estratégico y prioritario, desincorporando las empresas que no tienen esas características.

b) Concentrar los escasos recursos disponibles en la tarea de consolidar el régimen de economía mixta, bajo la rectoría del Estado.

c) Modernizar tecnológica, productiva y organizativamente las ramas tradicionales, a fin de aumentar su eficiencia y competitividad internacional, ahorrar y generar divisas, y promover empleos productivos, permanentes y mejor remunerados.

**OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.-** La industria siderúrgica parastatal debiera mantener y fortalecer la planta existente, evitando riesgos de una mayor descapitalización y desarrollándose en forma congruente con la estrategia del país. Tiene cinco objetivos básicos:

a) Garantizar el abastecimiento de productos siderúrgicos que sean competitivos en calidad y en precio.

b) Aprovechar en forma racional los recursos ferríferos y carboníferos del país, maximizando el valor agregado.

c) Generar recursos financieros por medio de una creciente productividad y rentabilidad que permitan su autofinanciamiento y desarrollo.

d) Elevar la eficiencia operativa de las plantas siderúrgicas y hacerlas más competitivas.

e) Convertirse en un motor interno de crecimiento, incrementando su contribución a la integración de las cadenas productivas de las industrias metalmeccánicas y de bienes de capital.

Por otra parte, la estrategia de mediano y largo plazo está centrada en dos etapas:

- a) El redimensionamiento del sector parastatal, mediante la liquidación, fusión, transferencia y venta de empresas.
- b) La restructuración de las plantas de las ramas maduras y tradicionales mediante cinco tipos de acciones: modernización técnico-productiva, modernización comercial, modernización de la administración de la gestión directiva y de la capacitación, saneamiento financiero, y la programación de la inversión y crecimiento.

#### ESTRATEGIAS Y CRITERIOS DE DESINCORPORACION.

El cambio estructural del sector parastatal se ha basado fundamentalmente en su redimensionamiento y en la restructuración de las ramas tradicionales. La desincorporación se ha efectuado con base en los siguientes criterios:

- a) Retirar al Estado de las ramas no estrategicas ni prioritarias para el desarrollo nacional y de aquellas en que ya se han cumplido las finalidades de su participación.
- b) Depurar el sector de empresas poco viables, en cualquier rama, sobre todo de aquellas que aún se encuentran en proyecto, incluyendo las que no tienen posibilidades de continuar operando o ya han suspendido sus actividades.
- c) Racionalizar las estructuras de los servicios de apoyo.
- d) Concentrar los esfuerzos en ramas o grupos específicos, lo cual permita fortalecer un núcleo básico con mayor integración y capacidad exportadora.

Las formas específicas de desincorporar empresas son las siguientes:

a) Liquidar aquellas que ya cumplieros con sus objetivos o que carecen de viabilidad económica;

b) Fusionar diversas empresas para mejorar el uso de recursos al integrar procesos productivos, la comercialización de gestión administrativa.

c) Transferir a los Gobiernos estatales aquellas empresas que sean de importancia local para estar vinculadas a sus propios programas de desarrollo, y

d) Vender empresas no estratégicas ni prioritarias a los sectores social y privado.

En el caso específico de la industria siderúrgica, la restructuración de Sidermex se ha dado sobre la base de su redimensionamiento, separando aquellas empresas cuya actividad es ajena a la siderúrgica y al aprovisionamiento de materias primas. Se partió de las 91 empresas existentes.

Con el cierre de Fumosa, las siderúrgicas integradas se redujeron a dos y las asociadas a 35. El número de empresas que se desincorporan asciende a 52. De ellas, 10 permanecen en el sector paraestatal (no siderúrgico); 18 se vendieron, 11 se liquidaron, 10 se fusionaron y 13 están en proceso de desincorporación.

Las 35 que se conservan son empresas dedicadas a producir materias primas (Hierro, carbón, refractarios y ferroaleaciones), a la comercialización, y seis son inmobiliarias. Se espera que a fines de 1987 Sidermex esté conformado por sólo 28 empresas.

## LA MODERNIZACION TECNICO-PRODUCTIVA

La modernización técnico-productiva tiene los siguientes propositos:

1) Ajustar los tamaños de las plantas a fin de alcanzar escalas competitivas de producción. Ello implica la ampliación de la escala productiva, la liquidación de las plantas obsoletas o la fisión de varias plantas para alcanzar tamaños óptimos.

2) Promover el desarrollo tecnológico e incorporar nuevas tecnologías.

3) Adecuar la plantilla laboral al tamaño de la empresa.

Ajustes del Tamaño de la plantilla y la planta laboral. Sidermex inicio el cambio técnico-productivo con la cancelación de las operaciones obsoletas y antieconomicas. La acción más importante ha sido, como se señalo, la liquidación de Fumosa. El siguiente paso fue el establecimiento de dos horizontes, a mediano y largo plazo. Para cada uno se ha definido dos tipos de proyectos y acciones, en función del mercado y de las capacidades de producción presentes y futuras.

Para el mediano plazo (1986-1990) se incluyeron proyectos para mejorar los rendimientos, incrementar la productividad y la calidad, concluir las reestructuraciones organizativa y financiera, e iniciar la actualización tecnológica y la operación de Sicartsa II. En caso necesario se reutilizara el proceso de laminación de Fumosa, ya que este tren de laminación si es rentable.

En el largo plazo (1990-2000) se prevé la ampliación de Sicartsa ( proyecto de consolidación y balanceo de líneas), y la modernización del modulo 1 y el balanceo del modulo 2

## AVANCES EN LA RESTRUCTURACION

Los principales avances se pueden resumir de la siguiente manera:

a) La modernización de AHESA permitirá incrementar su capacidad productiva anual de 3 a 4 millones de toneladas de acero liquido. Con este fin se reponen equipos, se sustituyen instalaciones obsoletas y se hacen inversiones para eliminar los puntos de estrangulamiento en el proceso productivo. Estas acciones permiten elevar la utilización de la capacidad instalada de 75 a 90 por ciento y la productividad de la mano de obra de 118 a 200 toneladas por año/hombre; reducir 13% el consumo de energía por unidad y lograr un mejor aprovechamiento de las materias primas.

b) Sicartsa I, dada su construcción relativamente reciente, no precisa de grandes inversiones en equipos. Unicamente es necesario aplicar programas para rehabilitar y optimizar la capacidad instalada, así como avanzar en su automatización y en la implantación de sistemas y equipos para el control de calidad.

c) Sicartsa II es el proyecto en proceso de mayor magnitud. Deberá producir 1.2 millones de toneladas de productos planos. Su avance físico es de 54% y ya se ha invertido 1,725 millones de dólares, de los cuales 779 millones son aportaciones fiscales y 946 millones provienen de créditos. Se requiere aún 1,556 millones para su total terminación. La opción más viable para concluir el proyecto fue segmentarlo, de tal forma que se reduzcan las necesidades de recursos fiscales en los próximos años y se logre una generación adecuada de recursos.

d) Las acciones fundamentales en lo que toca a materia prima consisten en asegurar el suministro de ferríferos y carbón, con oportunidad y costo adecuado, elevando la calidad de las materias primas, así como planear su desarrollo a largo plazo para optimizar y minimizar inversiones.

#### PROMOCION DEL DESARROLLO TECNOLOGICO.

La modernización técnico-productiva de la industria tiene un apoyo fundamental en el Instituto Mexicano de Investigaciones siderúrgicas (IMIS). La incorporación de tecnologías desarrolladas por este instituto, permitira elevar la competitividad de las siderúrgicas integradas y representa un paso primordial en la adecuación y modernización de la planta productiva con un importante componente de tecnología propia.

#### MODERNIZACION COMERCIAL.

La reestructuración industrial de la demanda y la modificación del mercado implican modernizar la organización comercial de las empresas para enfretar la mayor apertura a la competencia internacional. Para ello se requiere desarrollar estrategias comerciales defensivas que permitan hacer frente a la racionalización de la protección del mercado interno y conquistar mercados en el exterior.

Con este fin se reintegran a las plantas las funciones de comercialización. Un aspecto fundamental es especializarlas por tipo de productos, aprovechando las ventajas relativas de cada una.

## POLITICA DE COMERCIALIZACION

Se busca integrar a las empresas las tareas de comercialización, instrumentandolas mediante concesiones. Ello implica la eliminación gradual de las ventas directas de las empresas parastatales.

Las exportaciones las efectua la empresa Sidermex internacional, que se ha reforzado para mantener su permanencia y consistencia en el mercado internacional.

## LA MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACION Y LA GESTION DIRECTIVA.

La modernización técnico-productiva y comercial no pueden rendir frutos si no hay un aumento en la productividad del trabajo. Para obtenerlo se debe no sólo trabajar más, sino organizarse mejor y disponer de tecnología moderna y de plantas de tamaño adecuado.

Con la restructuración, Sidermex disminuyo su personal de 1,021 trabajadores en diciembre de 1985, a menos de 800 en 1987; cambio su estructura organica y sus funciones, de manera que de 11 direcciones corporativas se redujeron a 6 y la auditoria interna se transformo en contraloria interna. Las funciones de las nuevas direcciones se ajustan a los cambios en la estructura.

## SANEAMIENTO FINANCIERO

La modernización técnico-productiva y comercial de las empresas parastatales ha sido difícil debido al endeudamiento excesivo, que pesaba fuertemente en la estructura de costos,

por lo que fue necesario sanear financieramente a las empresas.

Esta medida se llevo a cavó en septiembre de 1936 mediante la firma de un convenio entre el Gobierno Federal y el grupo Sidermex.

RECONVERSION INDUSTRIAL EN EL  
SECTOR PRIVADO

La reconversión industrial, tal y como ha sido planteada, sólo podrá adecuarse a las más sofisticadas y elaboradas tecnologías universales y no crear tecnología nacional, sobre todo cuando el aparato productivo mexicano ha dependido históricamente del exterior.

El sector privado advierte que de no adecuarse correctamente esa reconversión en su funcionamiento, traerá graves consecuencias de los mecanismos de trabajo y procesos de producción, lo que agravara aún más la precaria situación por la que atravieza la industria siderúrgica.

Se considera que podrían existir problemas en la adecuación de la tecnología y de la conservación del equipo.

Sin embargo este problema ya se suple, ya que al intercambio este se había dado en forma desigual.

Se estima que en el corto plazo se va a dar una mayor diferenciación entre el sector tradicional y el sector dinámico de la industria nacional, que a últimas fechas se ha perdido por la crisis en la producción.

089869

## ANTECEDENTES DE SICARTSA

La posibilidad de la construcción de una planta siderúrgica integrada en donde la planta se encuentra actualmente se localiza SICARTSA, fue explorada en la década de los cuarenta, debido a la existencia de depósitos ricos en mineral de hierro localizados en las truchas, región situada en la costa del pacífico y cerca de la desembocadura del río Balsas.

En 1969 el Gobierno Federal legalizó la existencia de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas ( SICARTSA ), y decidió que se construyera en ese sitio.

La capacidad de esa planta, en la primera fase del proyecto, se estimó en un millón de toneladas metálicas de producción anual de productos no planos terminados. En 1971, el presidente de la República autorizó la inversión de la primera fase del proyecto, totalizando en ese entonces 50 millones de dólares norteamericanos. La construcción de la planta se terminó en 1976, con un costo de un billón de dólares de ese año.

SICARTSA inició sus operaciones el primero de enero de 1977, produciendo barras reforzadas, alambrón y perfiles ligeros.

La fase del proyecto empezó con los estudios preliminares en 1975, pero debido a la devaluación que tuvo el peso por la devaluación que fue en Septiembre de 1976, la expansión planeada de la planta fue pospuesta.



En Junio de 1980 el proyecto sufrió una contracción en sus alcances, se limitó a la instalación de un molino de planta con capacidad de 1.5 millones de toneladas anuales.

Actualmente la segunda fase del proyecto consta de los equipos de proceso que a continuación se describen ;  
Una planta para la elaboración de 2.2 millones de toneladas de hierro esponja; una planta peletizadora, con capacidad de 3 millones de toneladas por año; cuatro hornos eléctricos de aceración y dos trenes de laminación en caliente y en frío, con una capacidad de 2 millones de toneladas anuales de producción de laminado de planos.

EL CAMBIO TECNOLÓGICO Y LA FUERZA DE TRABAJO  
EN EL PROCESO DE CAMBIO DE SICARTSA.

La complejidad y reorientación de los procesos productivos a nivel internacional ha generado una nueva estructura y dinamismo en la división internacional del trabajo; la introducción de nuevas tecnologías inherentes a este proceso, requiere de una mayor capacitación de los trabajadores. Por otra parte, se presenta una crisis económica a nivel mundial que afecta con gran severidad a los países desarrollados. Nuestro país no ha podido sustraerse de esta situación. Así al incrementarse las medidas proteccionistas y frenar el flujo del comercio internacional hacia los países industrializados las naciones con menor grado de desarrollo ven reducida la captación de ingresos del exterior, al tiempo que contraen los niveles de producción.

En buena medida, lo anterior explica la recesión de la actividad productiva del país, lo que ha traído consigo el incremento en los niveles de desempleo. En este contexto, la industria que tiene que superar los embates del exterior, propiciados por la apertura de fronteras. Es decir las empresas deberán incrementar su productividad para mejorar su competitividad y fortalecer su posición en lo interno y conquistar los mercados del exterior.

Sin embargo, las expectativas no son desoladoras, representan un reto que habrá que enfrentar. México dispone de su -

ficientes recursos para salir de la crisis en que se encuentra; el rumbo no se ha perdido y las oportunidades habrá que buscarlas. Las relaciones internacionales actuales imponen sacrificios que finalmente representan ventajas y mejoras en el bienestar de la población.

La clase trabajadora ha sido el sector que más ha resentido los efectos de la crisis. Es a todas luces evidente el deterioro de sus condiciones de vida y por el momento, la situación económica prevaleciente no permite recuperar lo perdido.

Ante un panorama incierto, al disminuir la inversión pública, se produce un aumento en los niveles de desempleo, fenómeno que al extenderse a otras industrias productoras de bienes de consumo, agudiza el problema de la desocupación. Paradójicamente, estos fenómenos propician un aceleramiento de la inflación, al verse reducidos dramáticamente los niveles de producción por el estrangulamiento del poder de compra de las clases de menores recursos, asalariados o no asalariados así como de la clase media, condiciones que inducen a las empresas a disminuir su ritmo de producción creando mayor desempleo.

El factor trabajo tendrá que adaptarse a las nuevas tecnologías aplicadas para modernizar los procesos de producción y que permitan mejorar la productividad.

Resulta oportuno señalar que debe destacarse la idea de que un alto desempleo resulta de reducir la inflación, lo cual da lugar a reducir la inflación, supuestamente ocasionada por los costos salariales, considerando que una alta tasa de

empleo, estimula el empleo de la inflación, lo cual da lugar a la formulación de políticas económicas que contemplan la eliminación de empleos considerados como, no productivos.

Ante tales políticas, la posición de fuerza de los trabajadores para mejorar sus niveles salariales se ven limitadas, y unicamente se abren para solicitar prestaciones económicas y sociales, que aunque aumentan el patrimonio del trabajador, en el fondo no resuelven el problema que presenta la erosión de su ingreso real como consecuencia de la inflación medidas de protección al salario como son : las tiendas sindicales, despensas, apoyos para el transporte, establecimiento de comedores para empleados, pago de las cuotas del Seguro Social por parte de los patrones, seguro de vida, apoyos para la compra de libros escolares, ayudas para renta, energía y gas, condonación de impuestos, etc. en algunos casos las empresas se encuentran imposibilitadas para aplicarlas.

FORTALECIMIENTO DE LA CLASE TRABAJADORA  
EN SICARTSA

Como parte integrante del movimiento obrero organizado de SICARTSA, en muy diversas circunstancias el sindicato minero siempre ha manifestado su apoyo a las demandas que favorecen a la clase trabajadora, pugnando por reformas a la legislación laboral que beneficien las condiciones de vida y del trabajo de la clase obrera, así como por aquellas medidas que proporcionen seguridad y estabilidad al poder adquisitivo de su salario; las que perfeccionen las instituciones como la de los salarios mínimos y el reparto de utilidades para la clase laboral; fortalezcan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, a fin de obtener suficiente mano de obra de acuerdo a las características requeridas por el, progreso de la industria siderúrgica; solucionen los problemas de la desocupación y el subempleo aseguren el derecho al trabajo de todo trabajador de la empresa, que les proporcionen que les proporcionen mejores condiciones de trabajo para la salud dentro y entorno a la empresa de SICARTSA; amplien su cobertura de los sistemas de las instituciones que apoyan a los trabajadores organizados de SICARTSA en materia de vivienda y de educación, acrecienten los niveles de capacitación y cultura en favor de los trabajadores; propicien un desarrollo auténticamente real; resuelvan eficazmente los problemas de la carestía y

de la falta de una adecuada regulación de los precios; y, mejoran las difíciles condiciones de los trabajadores de las industrias siderúrgicas y en general de la familia de los mismos trabajadores.

En la búsqueda de tales propósitos, considerados esenciales para el futuro del progreso económico, y social de los trabajadores de SICARTSA, y ante las circunstancias hasta por demás adversas por las que ha venido atravesando el país, durante estos últimos años, el sindicato y los trabajadores de SICARTSA no se han concretado en poner un énfasis especial en el cabal y cuidadoso cumplimiento cotidiano de las responsabilidades que le han sido asignadas por los trabajadores de la misma empresa, sino que han tratado o procurado estar en diferentes foros en el establecimiento de compromisos a nivel nacional, junto con otros sectores, a fin de proponer y contribuir a la solución de la problemática en materia económica y salarial.

Los esfuerzos en este sentido han sido realizados por los trabajadores de la misma empresa sin descuidar su aportación fundamentalmente al avance de su movimiento organizado en el cual en momentos de crisis aparentemente disminuye su ritmo de conquistas en lo económico y laboral, pero que en realidad es el resultado de la conciencia de la clase trabajadora de SICARTSA que tiene con respecto a las circunstancias tan adversa por las que esta atravesando la industria siderúrgica y el país.

Ha sido precisamente en estos momentos más difíciles que el movimiento obrero - trabajador de SICARTSA ha insistido de manera especial en la necesidad imperativa de mantenerse unidos, con el objeto fundamental de alcanzar la plena liberación y así estar en mejores condiciones de vida para consolidar el largo proceso de democratización de las fuerzas económicas y sociales, a fin de alcanzar niveles de justicia y una vida más digna para el movimiento organizado de SICARTSA.

De ahí que la organización trabajadora de SICARTSA ponga énfasis en seguir fortaleciendo la unidad interna y ampliar la conciencia de cada uno de sus agremiados, no sólo al respecto de la problemática del sector en que nos ha tocado laborar, sino también frente a las circunstancias difíciles por las que ha pasado la industria siderúrgica y el país mismo y a las exigencias que el futuro mismo habrá de imponerles considerando en ese sentido que sólo la unidad gremial, el trabajo productivo, la conciencia de clase trabajadora ubicada en la realidad nacional y cooperación de todos los trabajadores de la industria siderúrgica podrán sacar adelante el país y a la misma industria, para situar a la organización trabajadora en niveles superiores de progreso económico y social y que éste sea equitativamente compartido por todos para el fortalecimiento de la organización trabajadora.

## ANTECEDENTES DE TAMSA

Se constituye la cuarta empresa integral : TAMSA  
TUBOS DE ACERO DE MEXICO, S.A.

Se constituye con el propósito de introducir en México un proceso para la fabricación de acero sin costuras, que hasta aquel momento se había estado importando en su totalidad.

Esta planta tiene como principal objetivo la producción de tubos de acero sin costura, cuyo mercado nacional está dirigido a industrias tales como la petrolera y la metal-mecánica, fundamentalmente. Los principales productos que se obtienen en esta planta son : Fierro esponja, acero y tubos sin costura.

El fierro esponja es producido mediante el proceso de reducción directa, patentado por la corporación mexicana Hojalata y Lámina, S.A., y el diseño de la planta para realizar dicho proceso es de la compañía Swindell Deseler, una división de Pullmon, Inc.

La planta de reducción directa cuenta con tres secciones: Manejo de materiales, síntesis de gas y sección de reacción.

## SITUACION DE LOS TRABAJADORES EN TAMSA

En el contexto de recesión en el mercado Nacional e Internacional ( que muestra matices de proteccionismo ), La Adm de Miguel de La Madrid a través de la Secretaría de Minas e Industria Paraestatal, ha declarado su intención de fortalecer y modernizar esta industria a travez de un proceso de actualización tecnológica y reconversión industrial.

El patrón de comportamiento de, la producción es a su vez, causa y efecto de la situación, prevaleciente en el ámbito laboral, se han enfrentado grandes dificultades para crear nuevos puestos de trabajo en esta rama.

Como resultado, la industria siderúrgica en su conjunto tiene cada vez menor capacidad pra absorber mano de obra y esto a su vez se ve reflejado en la empresa que estamos tratando en particular, llamada TAMSA , es un fenomeno que se agudiza a medida que las nuevas fábricas reemplazan a las anticuadas como viene a ser TAMSA si no se moderniza.

Las nuevas acereras como puede ser TAMSA ya con su modernización y que pertenece a un país en proceso de industrialización constituye un importante y significativo estímulo para el desarrollo de la rama siderúrgica en

089869

lo cual dentro de esto se refleja en su totalidad el deterioro en el panorama laboral. Cabe mencionar y reconocer que la empresa siderurgica TAMSA tiene que suministrar no sólo del equipo de producción, sino tambien de viviendas para los trabajadores, sistemas de abastecimiento, tratamiento de agua, carreteras, muelles y ferrocarriles, así mismo,, la formación de los cuadros laborales deben partir de un nivel de cero. Sin embargo en la medida en que se valla desarrollando el proceso de modernización de la planta siderúrgica TAMSA, que requieren de un uso intensivo de mano de obra, desapareceran progresivamente al ser reemplazadas por instrumentos más modernos .

Por otra parte, resulta necesario considerar los efectos de la tecnología sobre la productividad y el empleo ya que como se ha observado, el cambio tecnológica y las modificaciones del mismo se derivan, tiene efectos altamente significativos en TAMSA.

Resulta difícil obtener cifras exactas del impacto de la tecnología en la evolución de la plantilla laboral de TAMSA, pues no se pueden ni deben mezclar con los cambios en la mano de obra motivadas por las variaciones en la producción que obedecen a las condiciones del mercado.

Si TAMSA no adopta cambios tecnológicos esta expuesta a la pérdida de puestos de trabajo, pues con el aumento de los costos de mano de obra los equipos anticuados, dejan de ser competitivos en el mercado internacional.

Cabe señalar como punto final que, el mercado de trabajo de TAMSÁ se caracteriza, a menudo por bajos índices de renovación de los trabajadores, por la adquisición de conocimientos prácticos y por la promoción interna.

El mercado de trabajo de TAMSÁ como industria del acero se ha visto afectada de dos formas bastante diferentes por la recesión tan reciente.

Así el considerable trastorno que ha sufrido el mundo laboral ha llevado a una reducción de la mano de obra de su empleo. Sin embargo, al mismo tiempo los índices de renovación de la mano de obra ha disminuido.

## RIESGOS EN LA ADOPCION DE CAMBIOS

### TECNOLOGICOS

Cuando una industria siderúrgica cierra es porque no ha, podido involucrase en el proceso de cambio, de su tecnología, y al mismo tiempo adaptarla, a su fuerza de trabajo, y tenemos el caso concreto de tamsa que al tomar la decisión de reconvertir su tecnología se puede ver involucrada en fuertes y serios problemas laborales, tanto como graves problemas sociales, ya que es una planta integrada de gran tamaño, y que por lo general es una de las que emplea más mano de obra en la localidad donde se localiza porque los efectos en el sentido del cierre abarcan una amplia región, en la cual se va a dar la intervención del Estado que va a contener un desplazamiento en la mano de obra, y todo esto, originado por cambios en la tecnología que en lugar de absorber mano de obra tiene que ser desplazada por maquinas que hacen el trabajo mas agil y productivo.

## FACTOR HUMANO EN TAMSA

### Ocupación.

En términos generales podemos señalar que, conforme ha evolucionado la actividad minera ha sido el efecto en el número de personas dedicadas a la extracción directa. Adicionalmente, el proceso de industrialización y transformación de minerales, ha generado un gran número de puestos de trabajo, que en 1970 a 1982 más que duplicaron el personal ocupado en esta actividad.

En el primer año del período mencionado, el número promedio de empleos remunerados sumo 113 mil y en 1982 paso a más de 220 mil.

En ese proceso de crecimiento de la actividad minera de TAMSA, el movimiento obrero que en ella participa, se fortalecido sustancialmente, sobre la base del respeto a la voluntad manifestada por las mayorías de incorporarse al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, por encontrar en nuestra organización el mejor medio para la defensa de sus intereses de clase y también poder participar en el desarrollo del país

En tal virtud, el Sindicato Minero al que se van a adherir los trabajadores de TAMSA, este sindicato cuenta con afiliados de mas de 330 secciones y fracciones, dise-

minadas en el territorio nacional, en empresas públicas y privadas, pequeñas, medianas y grandes, cuya importancia de sectores estratégicas queda de manifiesto por su aportación a los beneficios de los trabajadores así como el desarrollo económico y avance tecnológica de la industria siderúrgica.

#### REMUNERACIONES SALARIALES

Este aspecto constituye uno de los de mayor interés para la clase trabajadora de la organización de TAMSÁ pues refleja de manera directa el nivel de vida y bienestar que puede alcanzar. Bajo este criterio, durante los últimos años el movimiento obrero organizado y la población en general se ha enfrentado a los efectos de la crisis por la que atraviesa el país, cuya principal manifestación es el crecimiento acelerado de los precios de los bienes y servicios, traducido en la pérdida del poder adquisitivo de los salarios.

Al analizar este último aspecto, conviene presentar las cifras correspondientes a la remuneración de los asalariados de TAMSÁ durante los últimos doce años, con el propósito de ofrecer una visión general de esa variable lo que de inmediato, nos lleva a reconocer que ante tasas inflacionarias anuales superiores a los aumentos salariales contractuales mínimos, ha disminuido el poder de compra de los mismos.

Las percepciones salariales en la industria minera de TAMSÁ han tenido su proporción con respecto a las remu

neraciones del totalnacionl y del sector industrial en el período 1970-1980, en 1.3 por ciento y 3.6 por ciento, respectivamente. Esto implica que los salarios del sector de la industria minera crecieron en forma semejante a los del país y al resto de la industria.

En 1980, el valor total de las remuneraciones pagadas fue de 2mil 232 millones de pesos, y en 1980 ascendieron a 3 mil 996 millones de pesos en todos los casos a precios de 1970.

El Sindicato minero-metalúrgico al que están afiliados nuestros agremiados, siempre ha luchado en defensa del irrenunciable derecho de la clase trabajadora a percibir mayores salarios y disfrutar de mejores condiciones de vida y consecuentemente con ello, busca resolver las demandas de sus agremiados, atento siempre a la situación económica y financiera de las empresas o empresa como lo es en este caso contratantes, bajo la premisa de conservar las fuentes de trabajo.

Un aspecto relevante de la vida de la organización de los agremiados durante los últimos años, en los que el país ha enfrentado y afrontado los efectos de la crisis económica, ha sido la solidaridad que el gremio minero ha manifestado con la política gubernamentalmente hablando, moderando sustancialmente las demandas de aumentos salariales, tanto contractuales como mínimos, al igual que lo ha hecho el resto de la clase trabajadora.

En las luchas por mejorar las remuneraciones del gremio, cuando ha sido necesario se ha recurrido al movimiento de huelga, situación en la que invariablemente la Dirección Nacional de la Organización trabajadora ha respetado la decisión de base, pero a la vez pugnando por el planteamiento de demandas reales y factibles.

Sin embargo, hay que reconocer que han existido grupúsculos minoritarios que vanamente han intentado resquebrajar la estructura de la Organización, alentados por intereses ajenos a la verdadera clase trabajadora, con demandas que van más allá de la realidad económica de las empresas y del país, promoviendo acciones que son atentatorias de los verdaderos intereses de los trabajadores.

#### CAPACITACION

La capacitación, entendida como toda acción educativa intencionada, orientada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de los trabajadores de TAMS, inherentes a su participación en el aparato productivo, constituye uno de los factores básicos para elevar la calidad y aumentar la producción, así como para alcanzar un mayor bienestar de la clase trabajadora.

El concepto en sí rebasa el de adiestramiento, el cual sólo se refiere al mejoramiento de las habilidades y aun del conocimiento tecnológica, puesto que la capacitación en su concepción más acabada tiene como objetivo la realización plena de la persona en el ámbito de trabajo, desarrollando en ella, no únicamente aquellas aptitudes, sino también y fundamentalmente, sus capacidades

de comunicación, de toma de decisiones , de organización y de adaptación flexible al cambio, entre otras.

En ese sentido, el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos ha pugnado por dar fiel cumplimiento al texto del Artículo Tercero Constitucional? así como de la declaración de Principios del Acta Constitutiva de muestra organización en TAMSa , la cual incluya la necesidad de proporcionar a los trabajadores y a los hijos de éstos educación y capacitación, como un medio primordial para elevar los niveles de vida y bienestar de sus agremiados en TAMSa.

Con base a esos principios, se ha procurado brindar la mayor atención a los problemas educativos y de formación profesional, tanto en el trabajo como para el trabajo, demandando ante la representación de las empresas con las que se celebran y revisan los contratos colectivos de trabajo, el cumplimiento efectivo de la obligación que tienen en este importante renglón.

Cabe reconocer que, como respuesta, las empresas han comprendido la imperiosa necesidad de una educación digna y acorde a las exigencias de avance y progreso, brindando su apoyo para solucionar los conflictos que en la materia se han planteado . De esta forma se han obtenido becas y subsidios para la educación de los trabajadores y sus sus descendientes, al mismo tiempo que ha sido posible consolidar la infraestructura física y humana para satisfacer la demanda educativa del sistema .

Por otra parte, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, se busca fortalecer la estructura de capacitación del sector minero al cual corresponde nuestra empresa, a fin de elevar la calidad del trabajo y poder aspirar a mejores puestos y mayores remuneraciones para la clase trabajadora. En este sentido, se ha procedido a integrar, en todas y cada una de las empresas, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

## SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Una de las principales preocupaciones de la Organización de TAMSAs es la prevención y la salud de sus agremiados, que se busca cubrir a través de diversas medidas y mecanismos que involucren a trabajadores, y empleados y al gobierno federal. Entre ellas destaca el establecimiento de centros de trabajo, de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, así como la organización de las conferencias, congresos, seminarios y cursos sobre riesgos de trabajo, tanto en la industria siderúrgica TAMSAs como en la del carbón.

Tales eventos se han realizado bajo el patrocinio y en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión social, del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Asociación Mexicana De Higiene y Seguridad, con el propósito general de difundir y actualizar los conocimientos para prevenir los riesgos de trabajo de quienes participan en el proceso productivo.

Entre otras disposiciones de dicho reglamento, cuyo cumplimiento vigila el Sindicato Minero, se encuentra la obligación patronal de cuidar de sus trabajadores y que sean sometidos a exámenes médicos preventivos, vigilancia médica continua y entrenamiento adecuado, cuando su desarrollo en sus actividades lo requiera que al desarrollar sus actividades o labores esten en condiciones ambientales adecuadas.

La importancia de la estricta política de seguridad e higiene que ha mantenido la organización de TAMSA, queda de manifiesto al considerar que el índice de accidentes de trabajo en esta empresa y en cualquier otra de la industria siderúrgica o de cualquier otra rama es uno de los más altos en todo el mundo y afecta principalmente al 20 por ciento de los trabajadores del país. Ello se debe principalmente, a la falta de capacitación, cansancio, preocupación y al avance científico y tecnológica que conlleva el uso de sustancias y equipos con alto riesgo para el factor humano.

Se ha detectado que los riesgos de trabajo son más frecuentes y de mayor gravedad entre los trabajadores jóvenes, cuyas edades fluctúan entre los 18 y 27 años, puesto que desempeñan las tareas más pesadas y peligrosas, y en la mayoría de los casos, no se les capacita para el desempeño del trabajo.

Cabe señalar, que a pesar del enorme esfuerzo desplegado por la organización de TAMSA y de la organización del Sindicato Minero, para prevenir los riesgos de trabajo, de la permanente supervisión y vigilancia de las condiciones de trabajo y de las medidas adoptadas, no ha sido posible erradicarlos en su totalidad.

## ANTECEDENTES DE AHMSA

ALTOS HORNOS DE MEXICO, S.A La empresa que vendra a ser la más grande de América Latina dedicada a la fabricación de lámina se fôrmo en diciembre de 1941 y en 1944 el 2 de junio inició sus operaciones con el primero de 5 altos hornos llamado Guadalupe y adquirido como chatarra en los Estados Unidos .

AHMSA, Monclova

Las operaciones de esta planta están integradas verticalmente partiendo, desde la extracción del mineral de hierro, carbón y otros recursos naturales, hasta la producción de arrobio y acero en forma de lingotes y de planchón obtenido por medio de colada continua, para la elaboración de productos terminados tales como: rollos de acero, perfiles estructurales, láminas roladas en frío, hojalata, alambrón, varilla, tuvos soldados con costura y otros productos manufacturados. Un esquema general de la planta apareceria como una de las más grandes.

La planta inició sus operaciones en 1944 como respuesta de una demanda de muchos productos de acero, los cuales se importaban en cantidades sustanciales. Los principales componentes del equipo se compraron de segunda mano en los Estados Unidos, durante 1943. Así, dos años después, la fábrica comenzó a producir placa de acero laminada en caliente a partir de lingotes elaborados en la isma.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
EN AHMSA

En forma paralela a la lucha por conseguir mayores remuneraciones en retribución a nuestra labor, buscamos que se dé atención a las necesidades, de educación y capacitación entendiendo que éstas constituyen medidas que son esenciales para elevar los niveles de vida y bienestar de los trabajadores de AHMSA. Así mismo, entendemos a la capacitación como toda acción educativa, intencionada y orientada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de los trabajadores, inherentes a su participación en el proceso productivo.

El concepto en sí rebasa el de adiestramiento, el cual se refiere sólo al mejoramiento de las habilidades y aún del conocimiento tecnológico, puesto que la capacitación en su concepción más acabada tiene como objetivo la realización plena de los trabajadores de AHMSA en el ámbito del trabajo que desempeñan desarrollando en ella, únicamente sus aptitudes sino también y fundamentalmente, sus capacidades de comunicación de toma de decisiones, de organización y de adaptación al cambio, entre otras.

En función de tales conceptos, es necesario brindar mayor atención a los problemas educativos y de formación profesional tanto en el trabajo como para el trabajo, que desem-

peñan los trabajadores de AHMSA , demandando a la empresa el cumplimiento efectivo de la obligación que tienen en este importante renglón.

Asimismo, se debe actuar para corregir aquellos casos en que la capacitación de los trabajadores no corresponde al nivel de desarrollo económico alcanzado por los trabajadores, o por nuestro sector, pues ello se reviste en un serio obstáculo para el propio desarrollo. Si las oportunidades para asimilar la capacitación en el proceso productivo y por lo tanto para alcanzar un nivel de desarrollo económico alto para los trabajadores no se dan, el resultado es el desaprovechamiento de los recursos humanos.

Es buena medida las deficiencias en la capacitación y adiestramiento para el logro de mejores condiciones de vida para los trabajadores de la empresa , también de la mano de obra ya que son determinantes de una baja productividad, combinado ello con la utilización de tecnologías inapropiadas por lo tanto nos va a dar como ya lo hemos dicho un nivel de vida muy bajo para los trabajadores.

A ello se agrega una desvinculación entre los programas y oportunidades de capacitación y los requerimientos de mano de obra calificada ; deficiencias en la utilización de

instalaciones para la capacitación; la marginación de regiones de los servicios de capacitación; la existencia de programas de capacitación obsoletos dentro del sistema educativo, así como falta de mecanismos eficaces para obligar a la empresa en materia de capacitación.

Otro de los aspectos fundamentales de las condiciones en las que los trabajadores desempeñan sus labores lo constituye la salud y la seguridad. Las técnicas y procesos productivos son cada vez más complejos e imponen mayores riesgos en las condiciones de trabajo de AHMSA, además de que provocan tensiones que afectan la salud física y psíquica de los trabajadores de la misma.

A pesar del esfuerzo realizado para prevenir los riesgos de trabajo, de la permanente supervisión y vigilancia de las condiciones de trabajo, y las medidas adoptadas, la actividad de los trabajadores metalúrgicos, es una de las ramas de mayor peligrosidad para el factor humano, registrándose una alta incidencia de accidentes y enfermedades, y aunque se han reducido no se han erradicado totalmente.

La parte patronal tiene la obligación legal y moral de mejorar las condiciones de trabajo, sin escatimar recursos a las autoridades especializadas les corresponde exigir el cumplimiento de los ordenamientos vigentes y sancionar se-

veramente a quienes los infrinjan, pues está de pro medio la vida de miles de trabajadores.

Finalmente cabe señalar que una mayor eficiencia económica, sera el resultado de los avances obtenidos en el proceso orientado a alcanzar una mayor justicia social; la salud, conjuntamente con las condiciones higienicas y de seguridad por medio del trabajo son favorables al desarrollo de las aptitudes y creatividad en el proceso productivo, y que redundaran en la productividad, Y a los incrementos en la productividad debe corresponder una mejoría en las condiciones de bienestar, de los trabajadores y no quedar como siempre se ha señalado en un simple parámetro de eficiencia de las maquinas, que reditue mayores utilidades a los dueños de los medios de producción. En la búsqueda de superiores niveles de bienestar a travez de nuestra demanda de aumentos salariales, y mejores prestaciones, así como de seguridad e higiene en el centro de trabajo en este caso AHMSA , los trabajadores están dispuestos a realizar el mayor esfuerzo, con objeto de impulsar los cambios cualitativos que permitan transformar la estructura económica y social. Pero el peso de este esfuerzo debe ser compartido con otros sectores y empresas la solidaridad no debe ser considerada un sacrificio, sino una oportunidad más.

SINDICATO Y FACTOR HUMANO EN  
AHMSA

Con el surgimiento del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalurgicos y Similares de la República Mexicana el 11 de Julio de 1934 se puso de manifiesto la voluntad de los trabajadores de este sector para contribuir a rescatar los recursos minerales y alcanzar mejores condiciones en y para el trabajo, en beneficio de quienes han hecho factible al desembolvimiento de esta actividad básica para la vida económica y social de nuestro país.

En esa época se iniciaba la consolidación de los elementos esenciales del Estado Mexicano que le son característicos en la actualidad. En ese entonces, el México moderno comenzaba a adquirir sus perfiles definitivos y los trabajadores orientaban su táctica de lucha a la constitución de una asociación colectiva y a una creciente participación de los trabajadores en la evolución de los centros de trabajo; al mismo tiempo se evidenciaba una mayor integración en los factores de la producción en la industria.

Los trabajadores formaban sindicatos que a su vez se

congregaban en confederaciones y se establecían canales de comunicación entre unos y otros y entre éstos el gobierno.

En este proceso de consolidación de las instituciones y de las organizaciones sindicales, la minería puso de manifiesto su carácter esencial en el esfuerzo de industrialización y sus trabajadores se mantuvieron a la vanguardia en la lucha por avanzar en la transformación económica y social de nuestra nación.

Por la gran tradición de nuestro país difícilmente puede encontrarse otra actividad diferente de la minera que refleje tan claramente la característica de diferentes momentos que ha vivido la población obrero-trabajadora así como el largo proceso de cambios económicos, sociales y políticos, por los que han atravesado los trabajadores mineros.

Siendo uno de los más importantes proveedores de insumos básicos para la planta productiva y por las conquistas laborales logradas en el gremio, el sector de los trabajadores ha constituido, un sólido apoyo para la vida económica nacional en diversas etapas de la historia, y al mismo tiempo a contribuido en forma relevante a la lucha del movimiento de los trabajadores.

A diferencia de la situación que prevaleció durante la

época colonial y la época prerevolucionaria, en que siendo, la minería una de las principales fuentes de riqueza ésta no producía beneficios económicos ni sociales para quienes efectivamente la generaban, trabajando jornadas prolongadas en condiciones sumamente adversas, a partir de que los trabajadores mineros se organizaron en torno a nuestro sindicato se logró que fueran partícipes de la riqueza extraída del subsuelo.

Los trabajadores minero-metalúrgicos agremiados al sindicato durante las últimas décadas han logrado la configuración de un ambiente propicio para el trabajo productivo, la protección de sus fuentes de empleo, la armonización de sus intereses, la formalización de contratos colectivos en suma, disfrutan ahora de condiciones de vida más dignas, para ellos y sus familias en términos de salud, vivienda alimentación, educación, seguridad, e higiene, cultura y recreación.

En la conquista de tales beneficios ha sido decisiva la labor realizada por nuestros dirigentes sindicales apoyada en dependencias como la Secretaría de Trabajo y Previsión, IMSS, el INFONAVIT y todas aquellas entidades gubernamentales así como del sector social de la economía cuyas actividades han sido determinantes para que los beneficios a que tienen derecho los trabajadores de AHMSA se hagan efectivos.

En base en los principios que sustentan la lucha del movimiento obrero-trabajador y de acuerdo a los preceptos de la constitución, los trabajadores minero-metalurgicos de la empresa, de las empresas privadas de esta rama, han logrado niveles de entendimiento significativos, así como la concertación de esfuerzos productivos que se han traducido en considerables adelantos en materia económica, social y técnica.

Lo anterior ha hecho posible que el sindicato en las más de las veces encuentre respuestas positivas y cuente con el apoyo de las empresas del sector, para todas aquellas demandas planteadas para mejorar el nivel de vida de nuestros compañeros tomando en consideración en todo momento las condiciones y posibilidades reales tanto de los centros de trabajo, como de otros. La gestión de nuestra organización en la empresa se ha basado ante todo, en el respeto a la voluntad manifiesta de las mayorías así los trabajadores minero-metalurgicos no solo han visto fortalecido a nuestro gremio, sino que tambien han encontrado en el sindicato uno de los mejores medios para la defensa de sus intereses y contribuir al desarrollo de los procesos industriales y economicos de los trabajadores así como del mismo, país.

Este arduo proceso se ha traducido durante más de 50 años en la obtención de ventajas sociales específicas y crecientes para la familia trabajadora de la industria siderurgica a la

vez que ha permitido mantener una sólida unidad dentro del gremio así como la solidaridad con otras organizaciones del movimiento obrero , y evitar que fuerzas ajenas provoquen la ruptura de las relaciones obrero-patronales y la desestabilización de las actividades productivas del país.

En el Sindicato se encuentran afiliados más de 300 secciones y fracciones localizadas en casi la totalidad del territorio mexicano, su importancia para el funcionamiento de sectores estratégicos se ha puesto de manifiesto por la participación de las mismas en la producción minero-metalúrgica procurando la armonía, en las relaciones obrero patronales, factor que ha sido fundamental para la buena marcha de las empresas públicas y privadas, con los que guardan una relación contractual. Considerando en todo momento la situación de las empresas contratantes y atendiendo al principio de conservar las fuentes de trabajo nuestro sindicato siempre ha pugnado por defender el derecho imprescriptible e inalienable de la clase trabajadora agremiada a percibir mayores salarios y conseguir mejores condiciones de vida para los mismos.

## SITUACION DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA METALURGICA EN AHMSA

Celebramos hoy un importante logro de la industria siderúrgica mexicana : Durante 1987, la plantade Altos Hornos de México, alcanzó un nivel de producción de tres millones de toneladas de acero líquido, lo que coloca en una posición a la que solo un número relativamente reducido de empresas en todo el mundo puede tener acceso.

- Es por ello que el acto en que nos encontramos reunidos adquiere, una dimensión distinta ala del mero récord productivo: advertimos la trascendencia de este resultado en el contexto de la crisis, toda vez en él que se ha conjugado el esfuerzo y colaboración de trabajadores y empresa para superar los retos de nuestra época y para contribuir a que el país encuentre nuevamente su camino de desarrollo justo e integral en todos los ordenes.

Fue así que de 1981 a 1986, el consumo aparente de acero en nuestro país, registró una varación negativa de 48% , que significo un reto para la supervivencia de la planta siderúrgica mexicana, que hasta entonces se encuentra entre las de mayor crecimiento.

Como en todos los procesos productivos y como en toda manifestación de la vida de las empresas, estos resultados no

serían posibles sin el concurso y participación decidida de los trabajadores, que con su entrega, su esfuerzo físico, su alta productividad y compromiso responsable, han permitido aplicar nuevas opciones ante la crisis. Y ello es factible porque los trabajadores siderúrgicos, encontramos un ambiente propicio para el esfuerzo productivo, la armonización de nuestros intereses y el acceso a condiciones de vida más dignas.

Los trabajadores saben que la productividad es el fundamento de la operación eficiente de las empresas, por lo que de manera constante hemos pugnado por la capacitación como norma de trabajo. Productividad que se entiende como la capacidad de trabajar mejor, para producir más y mejor, y no como una claudicación de sus derechos laborales.

En el Sindicato de Trabajadores Mineros y Siderúrgicos, estamos convencidos de que sólo a través del trabajo, la eficiencia y la productividad, podemos fortalecer nuestra actividad y alcanzar la modernización. Con ello estaremos contribuyendo a dar mayor solidez al aparato productivo nacional; elevar la calidad de los productos nacionales; a propiciar su creciente concurrencia en los mercados del exterior y sobre todo a dar mayor solidez al aparato productivo nacional; elevar la calidad y sobre todo a proteger las fuentes de trabajo, e ingresos.

Ello implica contar con programas eficientes de capacitación y adiestramiento en y para el trabajo y en Altos Hornos de México, acabamos de ser testigos del proposito de la empresa de atender esta demanda, como lo demuestra la inauguración del Centro de Capacitación.

Los trabajadores siderúrgicos son responsables porque tienen la iniciativa y la capacidad de organización para proteger las causas justas de su clase. Se saben partícipes de los resultados de la empresa, y de los logros productivos como el que hoy encontramos .

## ANTECEDENTES DE FUNDIDORA

### MONTERREY

La historia económica de México señala que la industria del hierro nació en 1900 con el establecimiento de la compañía de fierro y acero de Monterrey, S.A.

Fundidora Monterrey primera empresa siderúrgica en América Latina, 5 de Mayo de 1900.

El primer alto horno fue instalado en 1903 no solo en México, sino en toda latinoamérica. Fue puesto en Marcha a principios del mes de febrero de 1903. La Cia. Fundidora de hierro y acero de Monterrey, S.A. es la pionera de la industria siderúrgica de todos los países situados al sur de los Estados Unidos.

Dentro de los programas de expansión que ha realizado Fundidora Monterrey, S.A. a partir de 1953, en la actualidad prevalece el efectuado entre de 1975 y 1977 para alcanzar una capacidad de producción de 1.35 millones de toneladas anuales de acero concretamente, el objetivo fundamental ésta última modernización fue balancear la capacidad instalada de la compañía, para alcanzar un nivel en el que todo equipo operara de manera integrada, desde la materia prima hasta los productos terminados.

Como podemos darnos cuenta hemos hecho una pequeña remenbransa con lo que se refiere a Fundidora Monterrey, esperando que quede comprendido este renglón.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
EN FUNDIDORA MONTERREY

México es un país con gran tradición minero-metalúrgica, que se pone de manifiesto tanto por el papel que ha desempeñado en la generación de empleos y obtención de productos minerales, como por su importancia en diversas etapas de la historia nacional. Su evolución, refleja quizá como ninguna otra, actividad, el proceso de transformaciones económicas, sociales y políticas del país, definiendo con claridad ciertas características de diferentes épocas que ha vivido nuestro pueblo.

Desde la colonia hasta la revolución, la minería se constituya en proveedor de materias primas. A partir de 1930 el estado mexicano, retoma medidas para tomar el control de la industria siderúrgica. Y no es coincidencia que en esa época también se constituyera nuestro sindicato minero como la manifestación de la voluntad de los trabajadores del sector a contribuir al rescate de los recursos minerales de México y de lograr mejores condiciones en y para el trabajo en favor de quienes han hecho posible el desarrollo de esta actividad económica básica.

Conforme se fueron consolidando las instituciones nacionales, entre ellas nuestro partido, y las organizaciones sindicales fortalecieron su capacidad de negociación.

Esto para obtener mejores condiciones de vida y laborales para sus trabajadores o agremiados, la actividad minrometalúrgica, se constituyó un elemento fundamental del proceso de industrialización del país y de, sus trabajadores permanecieron a la vanguardia en la lucha por lograr mayores transformaciones económicas y sociales en México.

Durante los últimas décadas, a partir de l proceso de mecanización, iniciado en los años sesenta, los trabajadores organizados y las empresas de esta importante rama económica han dispuesto un ambiente propicio para el trabajo productivo, la conciliación de los intereses, la normalización de contratos colectivos y el acceso a los trabajadores y sus familias a condiciones de vida más dignas.

La importancia de la plantilla laboral no reside, tan sólo en el número de trabajadores, sino en la sólida unidad de nuestro gremio y la armonía que prevalece en las relaciones obrero-patronales.

Sin embargo, la minero-metalúrgica, como el resto de las actividades productivas del país, también se ha visto afectada por la crisis económica de los últimos años.

Cabe destacar que durante, los últimos años, años de crisis, los trabajadores de la fundición han puesto de manifiesto

su solidaridad con la política económica adoptada moderando sustancialmente las demandas de aumentos salariales, tanto contractuales como mínimos, al igual que lo ha hecho la clase trabajadora organizada.

Desde cualquier perspectiva, difícilmente podríamos concebir que a los trabajadores mineros-metalúrgicos se les pida realizar un mayor esfuerzo productivo, sin que simultáneamente disponga de condiciones más favorables. En términos de un empleo estable, seguro y remunerador un poder adquisitivo real ascendente, el abastecimiento permanente de productos básicos, los sistemas de salud y educación acordes con los requerimientos propios y familiares, una vivienda digna así como diversas alternativas para una sana recreación y desarrollo cultural. Todos estos importantes aspectos ejercen una gran influencia en los niveles de productividad laboral.

EL PROCESO DE RECONVERSION INDUSTRIAL  
Y LOS TRABAJADORES DE FUNDIDORA MONTERREY

Si como se dice, se requiere la reconversión industrial también, debe llevarse a cabo la reconversión industrial de diversas instituciones, de los empresarios y de los trabajadores para, poder salir adelante, bajo un nuevo esquema de desarrollo.

La tarea no es fácil y su realización implica un largo período, pero hay que destacar que debe llevarse a cabo y adelante con un concepto de responsabilidad compartida, real y eficiente.

Lo anterior nos lleva a señalar la necesidad de impulsar la modernización de la planta Fundidora Monterrey. En los países industrializados y tecnológicamente avanzados que han transitado por el proceso de modernización de su planta productiva, los riesgos sociales son una constante a considerar.

Para afrontar este riesgo, el proceso de modernización debe llevarse a cabo mediante la concertación de una estrategia común del sector privado y público como lo es en este caso las empresas y los trabajadores, tendiente al aprovechamiento racional de los recursos disponibles, a la creación de empleos con salarios remuneradores y en donde la incorporación de nuevas tecnologías no impliquen el despido de mano de obra que si

en condiciones normales difícilmente es admisible, menos aún cuando la crisis nos agobia.

Lejos estamos de manifestar nuestra oposición al proceso de modernización; reconocemos la imperiosa necesidad de modernizar la planta productiva a fin de hacerla competitiva.

En este contexto la Industria de Fundidora Monterrey debe disponer de una fuerza de trabajo cada vez más calificada a fin de elevar los niveles de productividad y competitividad; ello implica atender los nuevos requerimientos de la industria del acero, la cual se tiene que diseñar vinculándola a la planeación del desarrollo tecnológico y a las expectativas de crecimiento, no solo de la planta siderúrgica, sino del sector industrial en conjunto.

La eficiencia y racionalidad de la industria, del acero implica en el proceso de modernización y racionalización, basada en la productividad y asimilación tecnológica, habra de redundar en un aumento efectivo de la producción no solo aprovechando la capacidad ociosa, habra de traducirse finalmente en mayores oportunidades de empleo, tanto directo como indirecto, y por lo tanto en el mejoramiento de mejores niveles de vida y bienestar del sector laboral vinculado a esta rama industrial.

POSICION DEL SINDICATO ANTE EL  
CIERRE DE FUNDIDORA MONTERREY

Fundidora Monterrey, enclavada en el Corazón de la capital del Industrioso Edo de Nuevo León y la primera empresa siderúrgica integrada en el país dejó de operar el pasado 9 de Mayo de 1986, después de 86 años de servir al progreso industrial de México.

Fundidora Monterrey fue por muchos años un ejemplo viviente de la pujanza industrial de una de las regiones más desarrolladas de México, y que hasta el momento de su cierre participaba en la generación de acero y productos siderúrgicos utilizados por otras ramas industriales básicas del país.

La decisión tajante de poner punto final a las actividades de esta empresa y de aceros planos, afectado directamente a 7 mil trabajadores sindicalizados y sus familiares cuyo sustento diario se deriva de aquí.

Han sido muy diversas las razones que se han dado para tratar de justificar dicha decisión, cuyas graves consecuencias, en lo económico y en lo social, no tan solo afectan a los trabajadores que en ellas prestaban sus servicios, sino también a un elevado número de personas que trabajan y dependían de las

empresas proveedoras de materiales e insumos requeridos para la operación productiva de Fundidora Monterrey y de Aceros planos

Entre las explicaciones que las autoridades competentes sostuviera en favor de la determinación que condujo al cierre de Fundidora Monterrey y de Aceros planos prevalecieron el de inaviabilidad técnica de sus equipos y la carga de sus equipos y la carga financiera, cabe señalar que la determinación de cerrar Fundidora Monterrey y Aceros Planos coincidió con un emplazamiento a huelga que planteó nuestro sindicato Mínimo, con el propósito de recuperar parte del deterioro salarial, que ha venido padeciendo de años atrás la clase trabajadora, y que en los últimos años lo aproximadamente a contribuido a aligerar las dificultades financieras de las empresas a través de la moderación de sus demandas de aumento salarial. A pesar de los embates inflacionarios y del resago del poder adquisitivo de los trabajadores de Fundidora Monterrey, al igual que lo están sufriendo nuestros hermanos de clase del todo el país la demanda de incremento salarial para el presente año (37%) no agravaría, la situación, de por sí, crítica de estos centros productivos, ya que este incremento, que sólo les permitiría subsistir ante las adversas condiciones de la Economía nacional, se estaba solicitando en apego al contrato colectivo prevaleciente.

A pesar del emplazamiento a huelga planteado, por nuestro sindicato los adm. de las empresas declararon su quiebra, sin haber consultado o, notificado en alguna forma a nuestro Comité Ejecutivo Nacional y sin medir con detalle las consecuencias económicas, sociales y políticas de su determinación. Ello implica que se sumo a otro tipo de anomalías principalmente de procedimiento legal, que nos llevan a suponer la existencia de elementos y propósitos diferentes, a los expuestos para justificar la declaración de quiebra de la empresa.

Junto a estas y otras anomalías existe un hecho muy importante; no se notifico oportuna y oficialmente la determinación a la dirección de nuestro sindicato. Todos esos sucesos han dado lugar a muy diversas conjeturas por parte, tanto de los miembros trabajadores organizados de la industria siderúrgica, del que forman parte importante los trabajadores mineros y siderúrgicos, así como de los observadores y especialistas en la materia.

Ante la determinación irrevocable de cerrar fundidora indefinidamente a pesar del gran esfuerzo de negociación realizado por la Dirección de nuestro Sindicato y en espera de resultados que habrán de derivarse de las demandas de amparo presentadas por esta última se planteó la conveniencia de solicitar el apoyo de todos los miembros de nuestra organización, a

travez de un emplazamiento a huelga general del sistema minero metalúrgico nacional,,lo cual sin lugar a dudas se habría logrado.

Sin embargo después de efectuar las consultas necesarias entre las bases trabajadoras del sistema minero, fueron desechadas las acciones en este sentido.

En la incongruencia de la inquietud laboral, se tiene la incapacidad de funcionarios, que muchas de las veces nos saben en que parte de la ciudad esta ubicada la empresa.

Se ha dicho que fundidora ya no es rentable y eso es muy poco comprobable. Ahora por otro lado el descontento de los trabajadores de Fundidora Monterrey, se agudizo cuando se enteraron por medio de un desplegado, que el gobierno promete menos del 50% de la indemnización que por ley les corresponde, al mismo tiempo, 100 organizaciones dependientes que se denominan de concertación sindical, se llevo a cabo un mitin en la capital del país para protestar por " la política antilaboral de gobierno " .

Se realizó un mitin en la ciudad de Lázaro Cárdenas Michoacan, donde se anunció que están dispuestos al paro de labores en la siderúrgica las truchas, en apoyo a sus compañeros de Monterrey. Los dirigentes sindicales formaron también parte de la celebración una convención a nivel nacional.

Por su parte, SIDERMEX informó el cierre es definitivo y dio a conocerse que se pagara inmediatamente la indemnización legal ( 35 días por año de trabajo en este caso ): 40,000 pesos mensuales durante un año a la familia de un trabajador; un fideicomiso para la creación de empresas para los trabajadores despedidos 3500 becas con salario mínimo de 6 a 9 mese para capacitar a igual número, de empleados en otras

actividades continuidad de escuelas existentes para hijos de trabajadores existentes y conservarlos seis meses más en el seguro social.

SIDERMEX declaró que se dinamitarán los altos hornos de la empresa para venderlos como chatarra. Según el gobierno la empresa, cierra por quiebra, pero los mineros no se explican el porque de que el año pasado se les otorgó, un premio ala "productividad", ya que se rebaso la producción, por lo cual no se explican porque el gobierno les paga ahora de tal manera.

FUNDIDORA PERMANECERA CERRADA

Pese a las consecuencias políticas y sociales. Fundidora Monterrey no será reabierta. Muchos familiares de los trabajadores han protestados por tanta arbitrariedad .

Un miembro del comité ejecutivo del sindicato, minero, explico el porqué es improcedente el cierre de la empresa: "Porque existía, dijo, un procedimiento de huelga cuando se ejecutó la sentencia de quiebra : porque el juez del fuero común no es la autoridad competente; porque la ley de quiebra y suspensión de pagos no era ni es aplicable, y porque, en todo caso es la indemnización a los trabajadores debe hacerse de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo.

Esto es, el gobierno pasó "flagrantemente" por encima de la Constitución.

Por eso el sindicato acudió a buscar el amparo de la suprema corte de justicia, pues considera que, por las intervenciones que se han hecho. Fundidora se puede reabrir en parte.

DIVISION SINDICAL Y CIERRE DE  
FUNDIDORA MONTERREY

A más de 40 días de que fue cerrada Fundidora Monterrey los trabajadores, son amenazados de que si no desisten de su movimiento para que sea reabierto la empresa " se quedaran sin trabajo y sin la indemnización que les ofrece el gobierno "

La división en el gremio minero regiomontano ha empezado a proliferar e inclusive se teme violencia por la aparición de porros, ante las acusaciones contra los dirigentes por malos manejos en la cooperativa de consumo de obreros.

El conflicto se complica cada día más. Los trabajadores lograron que las autoridades concediera el "amparo" provisional que, se opone a que Fundidora Monterrey sea declarada en quiebra al mismo tiempo el líder, del sindicato ha manifestado que los trabajadores decidirían en asamblea si aceptaban o no la liquidación que les ofrece la Siderúrgica Mexicana, ya que se trata de evitar que su lucha sea infiltrada por partidos de izquierda .

Los trabajadores de fundidora Monterrey están en desacuerdo por la forma en que se les quiere indemnizar, pues argumentan que no van de acuerdo al contrato colectivo de trabajo.

Además dicen a los aceros planos se les liquidara con el 35% de aumento salarial que obtuvieron en febrero pasado, cuando en nuestro caso se cerro la empresa justo el día que iba a estallar la huelga por revisión.

ANTECEDENTES DE HYLSA

HYLSA, LA TERCERA EMPRESA SIDERURGICA DE MEXICO.

Hojalata y Lamina. S.A. constituyo el 29 de junio de 1942 con un distinto destino al que se planéo efímero... se inauguró en Abril de 1943 ... y para 1948 HYLSA tiene un crecimiento mayor al que se esperaba, con la instalación de tres hornos eléctricos, produciendo a partir de chatarra su propio acero.

Así, en 1957 Hojalata y Lamina, S.A logra su total integración al poner en operación su primera planta de reducción directa del mineral de hierro, mediante el proceso HYL desarrollado por sus propios técnicos.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
DE HYLSA

La mayoría de las veces los trabajadores de HYLSA han encontrado respuestas positivas a las demandas planteadas para mejorar sus condiciones de vida y posibilidades reales de trabajo, tomando en todo momento las condiciones y posibilidades del centro de trabajo que es la misma empresa.

Sus demandas han sido avaladas por el esfuerzo realizado para incrementar la productividad, lo cual ha dejado de ser identificada como realación entre el trabajo aplicada sobre el producto obtenido, sino que en una equidad de perspectiva la concebimos como el mejor aprovechamiento de los recursos de la producción y cuyos beneficios deben ser compartidos en forma inmediata por los trabajadores, a través de aumentos en sus ingresos.

Estrechamente ligada a la productividad se encuentra la capacitación de los trabajadores, la cual posibilita rendimientos ascendientes en las unidades productivas, aumentando la eficiencia de la mano de obra y de los sistemas de organización a la vez que contribuye a elevar el bienestar de la clase trabajadora, permitiéndole obtener ingresos superiores y una mayor movilidad social.

En este proceso de capacitación se debe buscar que los programas aplicados tengan una correspondencia real con la situación económica y tecnológica de la rama o sector en el que se aplican, como es el caso de la siderúrgica HYLSA .

Por otra parte, las técnicas y procesos productivos que están en las empresas del acero son cada vez más avanzadas y sofisticadas, lo cual puede afectar la salud física y mental de los trabajadores al someterlos a mayores tensiones y riesgos que se presentan y que por la naturaleza propia de la rama, se encuentran expuestos los trabajadores.

De ahí que sea necesario, efectuar exámenes periódicos que permitan controlar su salud y su comportamiento en los centros de trabajo de HYLSA. Ello deberá complementarse con la impartición de cursos de desarrollo humano que le permitan al trabajador transmitir sus inquietudes y conquistas.

La adopción de un programa de humanización en el trabajo indudablemente habra de redundar en un mejor desarrollo del potencial productivo de la fuerza de trabajo, tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

Una mayor eficiencia económica será el resultado de los logros obtenidos en el proceso tendiente a establecer una mayor justicia social.

La salud, conjuntamente con las condiciones de higiene y seguridad en el centro de trabajo propician una mayor aptitud y creatividad.

En este sentido, cabe enfatizar, a los incrementos en la productividad debe corresponder una mejoría en el bienestar y no quedar en un simple parametro de eficiencia en las maquinas.

## ANALISIS DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La parte fundamental de la presente investigación esta dividida en dos partes: por una parte se procedio a hacer un analisis comparativo de los contratos de Fundidora Monterrey de los periodos correspondientes de 1983-1985 y 1985-1987. Y por otra parte se hara el mismo tipo de analisis anterior, con la diferencia de que se manejaran los contratos colectivos vigentes, de cinco empresas siderúrgicas; tres son parastatales y dos son del sector privado.

Dentro de la primera parte, el analisis de Fumosa, se procedio a dar lectura a los contratos colectivos, al mismo tiempo que se clasificaron las clausulas en el marco de cuatro aspectos: Jurídico, economico, reglamentario y beneficios al sindicato. Una vez llevada acabo esta tarea se procedio a hacer una comparación de la información obtenida de la lectura de los contratos. Esta información estara estructurada en base a la elaboración de tres tipos de cuadros: Uno en donde se concentrara la información acerca de las tendencias de la estructura de los contratos, es decir comparar los aspectos jurídicos, economicos, reglamentarios y beneficios al sindicato; un segundo cuadro nos proporcionara información de tendencias sobre la importancia del rol del sindicato dentro de la implantación de dichos contratos; este contendra cuatro posibles posiciones que podra tener el sindicato; Por un lado informar, por otro puede tramitar o decidir y tambien puede codecidir. Un tercer cuadro analisara las tendencias o variaciones que existen de un contrato con respecto al otro dicha variación se maneja bajo dos puntos de vista:

El nominal y el real. Antes de empear a desglosar el contenido de cada uno de los cuadros, se hace nesesario aclarar que solo en Fumosa se realizara la comparación de dos periodos, y en las otras empresas sólo se analizaran los contratos vigentes.

#### ANALISIS DE TENDENCIAS DE ESTRUCTURA DEL CONTRATO DE FUNDIDORA MONTERREY

Con respecto a las tendencias de la estructura, se tiene que esta variación del 4.83% se dió en el rubro de lo económico. De igual forma se observa una tendencia a reglamentar en mayor medida, con un 74.19% del total de las clausulas; en donde dicho porcentaje permanece sin variación alguna con respecto a un período y otro de los respectivos contratos de Fundidora Monterrey. En lo referente al rubro de clausulas económicas se tiene que tienen una participación, dentro de la estructura del contrato, de un 50.40%; aquí se hace notar una variación de doce clausulas, correspondiente a un 4.83% del total de las clausulas, con respecto a un período y otro del contrato de Fundidora Monterrey; en tanto en los rubros de jurídicas y beneficios al sindicato existe una similitud en los porcentajes del 5.24% dentro de la estructura del sindicato; en tanto en lo jurídico se observa una constancia, de las clausulas, para beneficios al sindicato hay una ligera variación del .08%, es decir hubo una variación en dos clausulas de un período a otro del contrato.

El analisis de tendencias, de la estructura del contrato, tiene como proposito fundamental el comprobar la hipótesis establecida al principio, de la presente investigación. Retomando un poco, dicha hipótesis, "...que una de las posibles causas del cierre de

de Fundidora Monterrey, es el hecho de que estuvieran manejando contratos colectivos sumamente caros, es decir, que el costo total, de las prestaciones estipuladas en el contrato significarán grandes erogaciones de dinero por parte de la empresa". Sin embargo, basandonos en la información hasta el momento analizada se pueden obtener los siguientes puntos, que nos podrán ayudar a ver que tan veridica es nuestra hipótesis:

-El hecho de que en la estructuración de los contratos, se haga un mayor énfasis en el rubro de la reglamentación (74.19%) y que dicho porcentaje permanezca invariable, durante el período en que ocurrió el cierre de la empresa, nos da ciertos parámetros para pensar que el costo del contrato tampoco sufrió variación alguna, y que por ende la causa de la quiebra de la empresa no son los altos costos en sus contratos colectivos.

-En lo que respecta al contenido del rubro económico, se tiene que hay una ligera variación (4.83%), que no representa un porcentaje muy grande, que en forma determinante influyera en elvar el costo de los contratos.

-En tanto en lo que respecta a los rubros de beneficios al sindicato y jurídico, se observa una ligera variación de menos del uno por ciento; cantidad que no se reflejara en el costo del contrato.

ANALISIS DE TENDENCIAS DEL ROL DEL SINDICATO EN  
" FUNDILORA MONTERREY "

Al realizar el analisis del rol del sindicato, se encontro que no hubo variaciones entre los periodos de 1983-1985 y 1985-1987. Es decir que la participación del rol del sindicato no gano ni perdio nada, sino que sus funciones permanecieron constantes. Los porcentajes en cuanto a este rol que el sindicato juega son las siguientes:

Primeramente, se encontro que del total de 248 clausulas de que consta el contrato de Fumosa, sólo 8 de ellas se le "informa" al sindicato, es decir que en terminos de porcentaje sólo es el 3.22% del total de las clausulas.

En cuanto al rublo de tramita, el sindicato tubo una participación en 16 del total de las clausulas, esto representa un 6.45% del total del contrato. En lo referente a codecide, se encontro que el sindicato tiene una participación en 34 clausulas las cuales representan un 13.70% del total del contrato.

Por ultimo se encontro que en cuanto a decide el sindicato soló tubo participación en 2 clausulas y un porcentaje de sólo 0.80% del total del contrato.

Haciendo un analisis más profundo del rol que el sindicato juega en Fumosa, tomando en cuenta los porcentajes anteriores, llegamos a las siguientes conclusiones:

Primeramente, se hace notorio la poca participación que el sindicato tiene en cuanto al rol que juega, pues en suma, sólo son 60 clausulas de total de las 248 y un porcentaje de un 24.20%. Analisando los cuatro rublos antes descritos, podemos concluir lo siguiente:

La empresa da el mayor rol al sindicato en el rublo de code-  
cide; es decir que la empresa y sindicato se ponen en comun  
acuerdo para resolver conflictos o tomar decisiones. El menor  
porcentaje esta en el rublo de decide, con sólo 0.80%. Con  
esto podemos concluir que el sindicato no tiene una participa-  
ción realmente significativa en cuanto a las decisiones y re-  
soluciones de conflictos que se presenten en la empresa.

#### COMPARACIONES DE LAS VARIACIONES REALES Y NOMINALES

Como se menciona anteriormente, el contrato de Fumosa, solo  
presenta doce clausulas de variación de un periodo a otro, por  
lo tanto, este contrato se puede decir que es el mismo de un  
periodo a otro. Las variaciones que se presentan son solamente  
de tipo economico, nominalmente se encontro que todas estas  
variaciones tuvieron una ascendencia; es decir que se encontro  
que aparentemente todas subieron. Al realizar el analisis com-  
parativo y trayendo a valor presente las cantidades economi-  
cas que se manejan en las variaciones, se encontro que ninguna  
de las doce clausulas tuvo una verdadera tendencia a la alza.

El alza que aparentemente se habia encontrado en las clausu-  
las de tipo economico, resulto ser que ninguna conservo dicha  
alza sino que por el contrario todas tuvieron en definitiva  
una tendencia a la baja.

Las principales variaciones se debieron principalmente a:  
Indeminizaciones por accidentes, gastos para funerales, gastos  
de estudios para trabajadores etc.

Por lo anterior se concluye que este contrato, por lo menos  
en este aspecto, resulta ser menos caro.

Como se menciono anteriormente, la segunda parte de la investigación se abocara a tratar de encontrar, si la hay, una estrategia que se siga en las negociaciones de contratos colectivos en el sector privado y público. Para lo cual se tomaron como muestra representativa del sector siderúrgico a cinco empresas: Fumosa, Altos Hornos de México y Sicartsa por parte del sector parastatal, en tanto que en el privado consideramos a Hylsa y Siderúrgica Mexicana S.A.

El analisis de cada uno de los contratos representativos de las empresas variaran, debido al hecho de que para Fumosa, se cuentan con dos periodos comparativos, mientras que en las otras empresas sólo se analizara el contrato vigente. El analisis se realizara comparando a las empresas en diferentes aspectos como: Intervención del rol del sindicato, tipo de estructura del contrato, y en cuanto a las prestaciones, que tan apegado estan a lo que la Ley Federal del Trabajo señala como minimo.

#### ESTRUCTURA DEL ROL DEL SINDICATO.

Analizando la estructura de la cinco empresas, en cuanto al rol que el sindicato juega en cada una de ellas, se encontraron los siguientes resultados:

En el rubro correspondiente al rol de informar, el numero de clausulas y porcentajes se repartieron de la siguiente manera:

En Fumosa se encontraron 8 clausulas de total de 248, lo cual nos da un porcentaje de 3.22%. En Altos Hornos son 3 clausulas del total de 113 y un porcentaje de 2.65%. Sicartsa por su parte tiene cuatro clausulas del total de 206, lo que da como

porcentaje un 1.92%. HYLSA solo cuenta con una cláusula y un porcentaje de 1.03%. Por ultimo tenemos a Siderúrgica Mexicana con un total de una cláusula en este rublo y un porcentaje de 1.78% . ( ver el anexo numero I4 ). Con las cifras antes descritas y haciendo una comparación, se llegaron a las siguientes conclusiones: Sacando una media de las cinco empresas, se obtuvo que en el rublo de Informa fue de 2.12%. El porcentaje que más se apega a esta media es la de AHMSA con un 2.65%; la que más se aleja de la media en forma ascendente es Fumosa, que obtuvo un 3.22%, y la más alejada en forma descendente fue HYLSA con 1.03%. Estas cifras nos muestran que Fumosa es la que tiene mayor numero de cláusulas en las cuales el sindicato juega el rol de ser informado. La que menos rol tiene es HYLSA, esto nos hace pensar, a primera vista, que las empresas del sector público dan a sus sindicatos un rol mayor en cuanto a este rublo se refiere, sin embargo aún no es posible concluir nada sin antes concluir el total del analisis de los cuadros.

El segundo rublo es de de Codecide en la cual compañía y sindicato deciden de comun acuerdo. En este aspecto Fumosa obtuvo 34 cláusulas y 13.70%, AHMSA 6 y 5.30%, Sicartsa 48 y 23.07%, HYLSA una y 1.03%, y Siderúrgica Mexicana 7 y 12.50%. La media de este rublo fue de 11.12%. La empresa más apegada a esta media es Siderúrgica Mexicana, la más alejada es Sicartsa en forma ascendente y la más alejada a la baja es HYLSA.

Tambien en este rublo resulto que las empresas del sector público tienen un mayor rol.

El tercer rublo es el correspondiente al de Decide, en el cual el sindicato tiene la facultad de decidir en forma autonoma.

En este renglon las cifras son: Fumosa 2 cláusulas y .008%,

AHISA 2 y 1.76%, Sicartsa 19 y 9.13%, HYISA una y 1.03% y por ultimo Siderúrgica Mexicana 5 y 8.92%. La media de este renglon es de 4.16%. En este rublo se encontro que nuevamente el sector público da un mayor rol al sindicato.

El ultimo rublo es el correspondiente a tramita y las cifras son: Fumosa obtuvo 16 clausulas y 6.45%, AHISA 3 y 7.07%, Sicartsa 4 y 1.92%, HYISA una y 1.03% y finalmente Siderúrgica Mexicana 6 y 10.71%. La media de este rublo es de 5.43%. en este caso en contraposición a los tres rublos anteriores, el sector privado concede mayor rol al sindicato.

## ESTRUCTURA DE CONTENIDO DE CONTRATOS

La estructura del contenido de los contratos colectivos de las diferentes empresas, se muestra en el anexo No 15 , en el cual se analizan las clausulas de los contratos, tomando en consideración 4 rubros importantes y especificos, los cuales son: el rubro correspondiente al aspecto juridico; el rubro corresponde a las clusulas de tipo.económico; las del rubro reglamentario y finalmete el rubro correspondiente a los beneficios al sindicato.

El analisis se hara por rubros, primeramente se analizara el correspondiente al de las clausulas.juridicas .

En esté rubro, como en los demas, hemos dividido a las cinco empresas, en dos grupos, en el primero de ellos se encuentran las empresas del sector público, que son : Fundidora Monterrey, SICARTSA, y Altos Hornos de México . En un segundo grupo se encuentran colocadas las empresas correspondientes al sector privado, en el cual se encuentra HYLSA, y Siderúrgica Mexicana. Esta división se realizo con la finalidad de poder realizar comparaciones entre un sector y otro, de esta manera

poder determinar cuales son las estrategias a seguir en cada sector.

Las cifras que presenta el rubro de clausulas jurídicas son las siguientes : Fundidora Monterrey cuenta con 13 clausulas jurídicas del total de 248 de su contrato lo que nos da un porcentaje de 5.24% . AHMSA tiene 11 clausulas del total de 118 y esto representa un porcentaje de 9.73%. La otra empresa pública que es SICARTSA, cuenta con 4 clausulas del total de 208 y un porcentaje de 1.92% , la media de estas tres empresas es de 5.63%, que como se muestra en el anexo correspondiente, es Fundidora Monterrey y la que más se apega. La que muestra un mayor porcentaje es AHMSA, mientras que SICARTSA, obtuvo el menor porcentaje.

En el sector privado los porcentajes se distribuyeron de la siguiente manera: HYLSA obtuvo 7 clausulas y un porcentaje de 7.21% , mientras que S.M obtuvo un 3.57%, la media de estas dos empresas es de 5.3% la cual es inferior a la que presenta el sector público, lo cual nos da a entender que en el rubro de lo jurídico las empresas del sector público, cuentan tanto en número como en porcentaje, con mayor número de clausulas de este tipo.

El otro rubro de la estructura de los contratos colectivos corresponde al aspecto económico.

En este rubro los porcentajes en el sector público son los siguientes: Fundidora Monterrey obtuvo 137 cláusulas y un porcentaje de 55.24% y finalmente SICARTSA cuenta con 91 cláusulas y porcentaje de 47.75%. La media de este rubro es de 49.81%, como se muestra en el anexo No 15, las tres empresas tienen porcentajes muy similares, lo que muestra que las empresas del sector público, por lo menos en este rubro, se estandarizan.

En el sector privado, los porcentajes fueron los siguientes: HYLSA TIENE 47 cláusulas y su porcentaje es de 48.45% tanto que S.M. tiene 32 cláusulas y porcentaje de 57.14%, la media de las dos empresas es de 52.79%, que es mayor que la del sector público.

En el tercer rubro, el correspondiente al régimen, los porcentajes fueron: F.M 184 cláusulas y porcentaje de 71.19%, AHMSA 86 cláusulas y porcentaje de 76.10% y SICARTSA 111 cláusulas con 68.75%, su media de las tres es de 73.01%.

En el sector privado, HYLSA obtuvo 53 cláusulas con 54.63% y S.M. 29 cláusulas con un 51.78% y la media de estas empresas es de 53.20% que es mucho menor a la del sector público.

En el último rubro, que es el correspondiente a los beneficios al sindicato, los porcentajes son los siguientes:

En el sector público: F.M obtuvo 15 clausulas con 6.04%, AHMSA solo 8 clausulas y 7.07% mientras que SICARTSA tiene 17 clausulas y 8.17%, la media de las tres es de 7.09% que al igual que en el segundo rubro, son muy uniformes en las tres empresas en el sector privado, se obtuvieron los siguientes resultados: HYLSA obtuvo soló 4 clausulas y 4.12% mientras que S.M. tiene 3 clausulas y 5.35% y la media es de 4.73% que es mucho menor que la del sector público.

ANALISIS DE LAS PRESTACIONES EN COMPARACION CON LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO.

El analisis de las prestaciones, se llevó a cabo por medio de un cuadro (ver anexo I6), en el cual se analizan siete de las prestaciones más sobresalientes: jornada de trabajo, vacaciones por año, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorio, permisos con sueldo y por último permisos sin goce de sueldo.

Con lo que respecta a la Jornada de trabajo, se observa que la Ley Federal del Trabajo nos marca una jornada semanal de 48 horas para la diurna, en tanto que para la mixta es de 45 horas y para la nocturna es de 42 horas a la semana; de acuerdo al cuadro se observa que las empresas del sector privado se apegan en forma estricta a lo estipulado en la ley; en tanto por el sector público, a excepción de Sicartsa, las otras paraestatales no se apegan a la ley, es decir, en Fumosa se exceden en las jornadas nocturna con tres horas ya que estipula 45 horas a la semana; en cambio Ahmsa esta estipulando para las jornadas mixta y nocturna 43 horas.

En lo referente a vacaciones por año, las empresas privadas siguen un patrón muy similar al establecido en la ley, es decir, durante los primeros años de antigüedad se les da el mismo período de vacaciones, existiendo ligeras variaciones cuando la antigüedad es mayor, sin embargo se puede decir que estan dentro de la ley; en tanto en el sector paraestatal se nota a primera vista que las prestaciones en este renglón, son muy superiores a las estipuladas en la ley, por ejemplo en Fumosa se les da 14 días de vacaciones por un período de antigüedad de uno a dos años, entanto la ley marca, para este mismo período, solamente

8 días como máximo; en Ahmsa se les da 10 días, y en Sicartsa 13 días; cabe aquí hacer incapié en el hecho de que con respecto al renglón de las vacaciones el sector paraestatal esta muy por arriba de lo que marca la ley y que en cambio el sector privado no variá mucho a lo marcado en la ley.

Con respecto a la prima de vacaciones la ley estipula un 25% sobre los salarios de los días base a disfrutar; en el sector privado la empresa HYLSA da un 50% sobre los salarios base de los días a disfrutar con una antigüedad de dos años, y con tres años da el 95%; en tanto Siderúrgica Mexicana da un 32.5% sobre la misma base; es decir ambas estan por arriba de lo establecido en la ley. En cambio, en las paraestatales nuevamente se nota que estan dando la prestación por arriba de lo que marca la ley, en donde Sicartsa es la más significativa en este renglón ya que esta dando un poco más del cien por ciento sobre los salarios base de los días a disfrutar, y le sigue Fumosa que les da casi el cien por ciento.

En el renglón de aguinaldo la ley estipula 15 días, y el sector privado esta dentro lo que la ley marca, ya que HYLSA da 33 días, lo que significa que esta por arriba, en tanto Siderúrgica Mexicana da de 15 a 21 días dependiendo la antigüedad; en lo que respecta a Fumosa y Ahmsa no se tienen datos concretos, en cambio Sicartsa da 34 días; por lo que nuevamente el sector paraestatal da por arriba de lo que marca la ley.

Referente a los días de descanso obligatorio, la ley contempla 7 más uno cada 6 años, por lo que, de acuerdo a la información contenida en el cuadro, se tiene que tanto el sector privado como el público tienen esta prestación por arriba de lo que marca la ley; en donde Siderúrgica es la que más esta dando con

13 días más uno cada seis años y la que menos da es Fumosa e  
HYLSA con 9 días más uno cada seis años, aun así están por arriba  
de lo estipulado en la ley.

En los renglones de permisos con goce de sueldo y sin goce de  
sueldo, en la ley no se encuentra muy claro los motivos que den  
origen a estas prestaciones., sin embargo, de acuerdo al contenido  
de los contratos, dichos motivos pueden ser muy variados y de la  
más diversa índole, por lo que se sugiere consultar los anexos.

Concluyendo, se tiene que el sector paraestatal, esta, en lo que  
respecta a los siete renglones sobre prestaciones, muy por encima  
de lo que se enmarca en la Ley Federal del Trabajo, lo que signi-  
fica que las paraestatales, adiferencia de las privadas, dan una  
mayor importancia a los renglones antes mencionados; que sí en  
determinado momento los salrios son más bajos en las públicas  
que en las privadas, esto se ve compensado en los rubros de las  
prestaciones aquí analizadas.

## CONCLUSIONES

Como se menciona en la introducción, la Reconversión Industrial es una respuesta a la competitividad internacional de comercio de productos de exportación. Lo que se trata es de que los productos Mexicanos sean competitivos, tanto en calidad como en precio, y esto se trata de lograr por medio de la Reconversión Industrial.

Como se vio en el desarrollo de la investigación, la reconversión industrial se da en la industria siderúrgica, tanto en el sector privado como en el público.

Se analizaron los contratos colectivos de trabajo de cinco empresas siderúrgicas, las cuales son representativas de cada sector.

Las conclusiones que se pueden rescatar de el desarrollo de la investigación, se pueden clasificar en dos grupos:

Primeramente las conclusiones provenientes de la parte teórica de la investigación; es decir de las monografías de cada una de las cinco empresas. Entre las conclusiones más sobresalientes de esta parte están:

Primeramente que México debe ser un país el cual debe saber adecuarse a los cambios tecnológicos y de modernización que se están presentando en todo el mundo, de no hacerlo así, corre el riesgo de estancarse económicamente.

Entre las estrategias que en el sector parastatal se deben de llevar a cabo para lograr un crecimiento y una expansión, se encuentran: El redimensionamiento del sector siderúrgico parastatal, por medio de la desincorporación de empresas la cual involucra liquidaciones, fusiones, transferencias y ventas de empresas.

Entre las decisiones que se tomaron a este respecto, la más importante fue el cierre de Fumosa en mayo del 86.

Entre las estrategias y criterios de desincorporación, destacan los siguientes:

a) Retirar al Estado de las ramas no estratégicas ni prioritarias para el desarrollo nacional.

b) depurar el sector de empresas poco viables

c) Nacionalizar las estructuras de los servicios de apoyo

d) Concentrar los esfuerzos en grupos o ramas específicos

Entre las formas específicas de llevar a cabo la desincorporación de las empresas están:

1.- Liquidar aquellas que ya cumplieron con sus objetivos

2.- fusionar diversas empresas para mejorar el uso de los recursos

3.- Transferir a los gobiernos estatales las empresas de importancia local

4.- Vender empresas no estratégicas.

Dentro de cada una de las monografías de las diferentes empresas analizadas, se resalto la importancia que la clase trabajadora tiene en el proceso de Reconversión Industrial, también se hizo notar cual es la posición que el sindicato guarda frente a las empresa en este sentido.

La segunda parte del trabajo consistio en el analisis de los contratos colectivo de trabajo de cada una de las empresas analizadas. El analisis de estos contratos se llevo a cabo por medio de la elaboracion de una serie de cuadros en los cuales se resumo la informacion de cadauno de los contratos.

Primeramente se analizo a Fundidora Monterrey. De esta empresa se pueden sacar las siguientes conclusiones: El cierre en mayo de 1986, se llevo a baco como una medida del gobierno para reestructura el sector siderurgico.

El primer cuadro de Fumosa ( estructura del Contrato) nos muestra que el contrato tiene un mayor peso en el aspecto de clasulas reglamentarias, que en este rublo se obtuvo en terminos de porcentaje un 74.195 , mientras que las clasulas economicas estan en segundo orden con un 50.40%, las clasulas juridicas y las del benefico al sindicato, tienen un porcentaje cada una de 5.24%. Estas cifras nos dan a conocer que la estructura del contrato se apega mas a lo que son las clasulas reglamentarias y a las economicas, dejando en segundo orden las clasulas juridicas y las de beneficios al sindicato.

En cuanto a la comparacion de los dos periodos en Fumosa, se observa que casi no existen variaciones de un periodo a otro, el total de clasulas que variaron son doce, de las cuales todas pertenecen al rublo economico.

Con el apoyo del cuadro de tendencias nominales y reales, se observa que de las doce clasulas que aprimeru instancia se modificaron a la alza, al traer las cifras economicas a un

valorización actual, se observa que del total de las doce cláusulas, ninguna de ellas realmente tiene una tendencia a la alza; es decir que nominalmente las doce suben pero realmente todas ellas tienen una tendencia a la baja.

De lo anterior podemos concluir que en este aspecto, el contrato colectivo de Fumosa, no muestra que hubiese tenido problemas como para decretar su cierre. Se observa que no es un contrato caro, sino que por el contrario bajo de un periodo en relación al otro en términos reales.

En cuanto a la estructura del rol que el sindicato juega dentro de Fumosa, como se muestra en el cuadro correspondiente, no perdió ni ganó concesiones de un periodo a otro, sino que sus funciones permanecieron constantes. El mayor porcentaje en cuanto a este rol, se observó en codecide en el cual se obtuvo un porcentaje de 13.70% con un total de 34 cláusulas en las cuales el sindicato y empresa toman las decisiones.

Retomando la interrogante que se planteó en la introducción a nivel de hipótesis en la cual se mencionó que un posible problema que obligara a cerrar a Fumosa era el de que tenía un contrato caro, por medio de las cifras y porcentajes anteriores, se llega a la conclusión de que esto no es verdad y que el contrato no reflejó que Fumosa tuviera problemas económicos.

El análisis de las otras empresas, también se llevó a cabo por medio de la elaboración e interpretación de cuadros similares a los que se utilizaron para analizar a Fumosa.

En cuanto a esta información, nosotros concluimos lo siguiente:

En lo que se refiere al rol que el sindicato juega en cada una de las empresas, se encontro que en las parastatales se les da un mayor rol en todos los rublos que se analizaron, unicamente en el rublo de tramita, el mayor porcentaje se presento en Siderurgica Mexicana que es una empresa perteneciente al sector privado. De lo anterior se puede concluir que el estado esta dando un mayor rol en la participación a sus sindicatos, en comparación con el sector privado. Esto puede resultar ser una estrategia por parte del Gobierno para conducir y administrar a sus empresas.

Lo que se puede rescatar de toda esta información y cifras, es que en la contratación y establecimiento de los contratos colectivos de trabajo, se esta dando un mayor peso a las cláusulas de tipo economico y principalmente a las reglamentarias, ya que como se nota en los cuadros correspondientes, es en estos dos rublos donde radica el peso del total de las cláusulas de los contratos.

La realización de la presente investigación, sirvió para hacer notar cual es la tendencia que estan teniendo los contratos de trabajo en diversos aspecto y puntos de vista, de lo que se puede notar que en el sector siderurgico parastatal, se esta dando una Reconversión y adecuación de las formas y métodos de organización, los cuales el Gobierno esta tratando de encaminar hacia una modernización que sea capaz de responder a las condiciones que el ambiente internacional requiere, todo esto con la finalidad de que México encuentre un lugar y una posición en el mercado mundial y nacional en cuanto a la calidad y precios de sus productos siderurgicos.

CONSECUENCIAS DE LA RECONVERSION INDUSTRIAL EN LA CLASE  
TRABAJADORA.

La celeridad con la que el gobierno decidió emprender la política de reconversión industrial, se lleva acabo hasta el momento, en medio del desconcierto obrero, y el entusiasmo de los empresarios; se habla de desconcierto por parte de los trabajadores, ya que como resultado concreto de dicha política es el cierre de fábricas, despidos masivos en muchos renglones industriales y desempleo generalizado en el país.

Sectores industriales y de servicios padecen ya los estragos de la modernización, de la total indefensión obrera por falta de estrategias sindicales para enfrentar el nuevo proceso, así por ejemplo en el sector automotriz han sido lanzados a la calle 25000 obreros y de la siderúrgica más de 20000.

En el sector público también se observan secuelas de la reconversión industrial, así por ejemplo, dentro de la parastatal Teléfonos de México, en ferrocarriles y en la industria eléctrica han sido despedidos más de 40000 trabajadores.

En tanto para los empresarios, la reconversión industrial, es una especie de sueño en los términos en los que la expresan; y hace suponer que están más cerca de ésta política de reconversión las grandes empresas transnacionales; y no lo que es la realidad de la industria en México, que en gran porcentaje son medianas y pequeñas.

Según la iniciativa privada la reconversión industrial representaría el dominio tecnológico, alta productividad y una mejor calidad de las mercancías de exportación; sin embargo, lo que realmente está ocurriendo no es una reconversión sino una desnacio-

nalización del aparato productivo, es decir esta política tiene de a dejar en manos extranjeras la responsabilidad del desarrollo industrial del país.

Mientras que los obreros no terminan de entender en qué consiste la modernización de la planta productiva y mucho menos están convencidos de aceptarla los nuevos sistemas de producción implantados los están rebasando y les causan estragos. La desconfianza no es para menos, ya que la reconversión produce como efecto inmediato, el desempleo, pero a largo plazo modifica las relaciones hombre-máquina.

Se habla que la reconversión industrial se debe de efectuar con los recursos humanos y materiales existentes en el país, a fin de minimizar el costo social que trae consigo. Para lograr este objetivo es indispensable la concertación, empleados y productores; la coordinación entre gobiernos estatales y municipales.

Sin embargo, conforme avanza la reconversión es más difícil ocultar sus efectos. Conforme avanza la reconversión industrial las empresas muestran una tendencia a revisar la planta de personal con los despidos necesarios, los tabuladores de salarios, el sistema de prestaciones sociales, así como reglamentar la definición de los puestos. Estas características se observan en mayor grado en las paraestatales.

Se observa que los sindicatos no han encontrado una estrategia que los proteja de los efectos negativos de la modernización; los ejemplos más reveladores son los de Dina y Fundidora Monterrey. Se habla de despidos masivos en la industria siderúrgica, en donde se prevé una reasignación y un mayor volumen de recursos financieros para fortalecer esta rama, pero

a la vez se plantea una drastica reducci3n de personal. En donde  
un ejemplo palpable fue el cierre de Fundidora Monterrey, el cual  
perjudico a un gran n3mero de trabajadores; en tanto en la indus-  
tria automotriz el efecto fue en 25000 trabajadores.

| EMPRESA: |                                               | PERIODO: ( 1993 - 1995 )                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | INFORMA | TRAMITA  | CODECIDE | DECIDE |
|----------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|----------|--------|
| A        | JURIDICAS                                     | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 62, 10, 103, 226, 242                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         |          | 5        |        |
| B        | SALARIO Y FORMAS DE PAGO                      | 8, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000 | 165, 168, 178                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 176     | 26       |          |        |
|          | JORNADA                                       | LO QUE SE TRABAJA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 31, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 62, 71, 74, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 127, 140, 69, 72, 74, 82, 113, 245                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |         |          |          |        |
|          | PRESTACION                                    | DINERO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 13, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000 | 230     | 245, 146 |          |        |
|          | CONTRATACION, DESPIDO REINGRESO. RET. VOLUNT. | 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 20, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         |          |          |        |

# ANEXO 1

ANEXO 1

| EMPRESA:                           |  | INFORMA | TRAMITA | CODECIDE | DECIDE |
|------------------------------------|--|---------|---------|----------|--------|
| A                                  |  |         |         |          |        |
| JURIDICAS                          |  |         |         |          |        |
| B                                  |  |         |         |          |        |
| SALARIO Y FORMAS DE PAGO           |  |         |         |          |        |
| JORNADA                            |  |         |         |          |        |
| LO QUE SE TRABAJA                  |  |         |         |          |        |
| LO QUE NO SE TRABAJA               |  |         |         |          |        |
| PRESTACION                         |  |         |         |          |        |
| DINERO                             |  |         |         |          |        |
| ESPECIE                            |  |         |         |          |        |
| C                                  |  |         |         |          |        |
| CONTRATACION. DESPIDO              |  |         |         |          |        |
| REINGRESO. RET. VOLUNT.            |  |         |         |          |        |
| CLASULAS .DE EXCLUSION             |  |         |         |          |        |
| MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON |  |         |         |          |        |
| ANTIGÜEDAD                         |  |         |         |          |        |
| DISCIPLINA                         |  |         |         |          |        |
| HIGIENE Y SEGURIDAD                |  |         |         |          |        |
| CAPACITACION                       |  |         |         |          |        |
| ADMON. DEL TALLER                  |  |         |         |          |        |
| OTROS REGLAMENTOS                  |  |         |         |          |        |

RE GLAMEN TARIAS

| EMPRESA:        |                                               | INFORMA | TRAMITA | CODECIDE | DECIDE |
|-----------------|-----------------------------------------------|---------|---------|----------|--------|
| A               | JURIDICAS                                     |         |         |          |        |
|                 | SALARIO Y FORMAS DE PAGO                      |         |         |          |        |
| B               | LO QUE SE TRABAJA                             |         |         |          |        |
|                 | LO QUE NO SE TRABAJA                          |         |         |          |        |
| ECONOMICAS      |                                               |         |         |          |        |
| PRESTACION      | DINERO                                        |         |         |          |        |
|                 | ESPECIE                                       |         |         |          |        |
| C               | CONTRATACION, DESPIDO REINGRESO, RET. VOLUNT. |         |         |          |        |
|                 | CLASULAS DE EXCLUSION                         |         |         |          | 1171   |
| REGLAMEN TARIAS | MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON            |         |         |          |        |
|                 | ANTIGÜEDAD                                    |         |         |          |        |
|                 | DISCIPLINA                                    |         |         |          |        |
|                 | HIGIENE Y SEGURIDAD                           |         |         |          |        |
| D               | CAPACITACION                                  |         |         |          |        |
|                 | ADMON.DEL TALLER                              |         |         |          |        |
|                 | OTROS REGLAMENTOS                             |         |         |          |        |
|                 | BENEFICIOS AL SINIESTRATO                     |         |         |          |        |

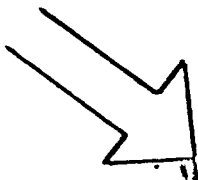
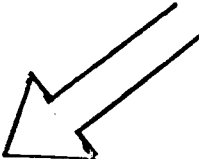


415

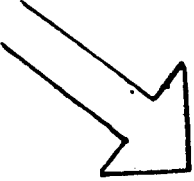
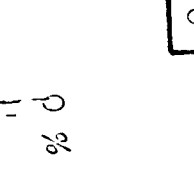
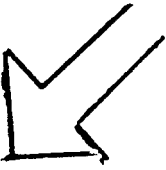
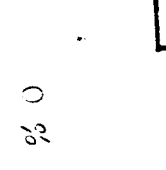
| EMPRESA: |                                               | INFORMA | TRAMITA | CODECIDE | DECIDE |
|----------|-----------------------------------------------|---------|---------|----------|--------|
| A        | JURIDICAS                                     |         |         |          |        |
| B        | SALARIO Y FORMAS DE PAGO                      |         |         |          |        |
|          | LO QUE SE TRABAJA                             |         |         |          |        |
|          | LO QUE NO SE TRABAJA                          |         |         |          |        |
|          | PRESTACION                                    |         |         |          |        |
|          | DINERO                                        |         |         |          |        |
|          | ESPECIE                                       |         |         |          |        |
| C        | CONTRATACION, DESPIDO REINGRESO, RET. VOLUNT. |         |         |          |        |
|          | CLASULAS DE EXCLUSION                         |         |         |          |        |
|          | MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON            |         |         |          |        |
|          | ANTIGÜEDAD                                    |         |         |          |        |
|          | DISCIPLINA                                    |         |         |          |        |
|          | HIGIENE Y SEGURIDAD                           |         |         |          |        |
|          | CAPACITACION                                  |         |         |          |        |
|          | ADMON. DEL TALLER                             |         |         |          |        |
|          | OTROS REGLAMENTOS                             |         |         |          |        |
|          | BENEFICIOS AL                                 |         |         |          |        |

| EMPRESA:   |                                                  | Escala (1995 - 1999) |         | INFORMA | TRAMITA | CODECIDE | DECIDE |  |
|------------|--------------------------------------------------|----------------------|---------|---------|---------|----------|--------|--|
| A          | JURIDICAS                                        |                      |         |         |         |          |        |  |
| B          | SALARIO Y FORMAS DE PAGO                         |                      |         |         |         |          |        |  |
|            |                                                  | LO QUE SE TRABAJA    |         |         |         |          |        |  |
|            |                                                  | LO QUE NO SE TRABAJA |         |         |         |          |        |  |
|            |                                                  | JORNADA              |         |         |         |          |        |  |
| ECONOMICAS | PRESTACION                                       | DINERO               |         |         |         |          |        |  |
|            |                                                  | ESPECIE              | 450,000 |         |         |          |        |  |
|            | CONTRATACION, DESPIDO<br>REINGRESO, RET. VOLUNT. |                      |         |         |         |          |        |  |
| C          | CLASULAS DE EXCLUSION                            |                      |         |         |         |          |        |  |
|            | MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON               |                      |         |         |         |          |        |  |
|            | ANTIGÜEDAD                                       |                      |         |         |         |          |        |  |
|            | DISCIPLINA                                       |                      |         |         |         |          |        |  |
|            | HIGIENE Y SEGURIDAD                              | 450,000, 500,000     |         |         |         |          |        |  |
|            | CAPACITACION                                     |                      |         |         |         |          |        |  |
|            | ADMON. DEL TALLER                                |                      |         |         |         |          |        |  |
|            | OTROS REGLAMENTOS                                |                      |         |         |         |          |        |  |
|            | D                                                | BENEFICIOS AL        |         |         |         |          |        |  |
|            |                                                  |                      |         |         |         |          |        |  |

FUNDIDORA MONTERREY (1983 - 85 Y 85-87)

| CONCEPTO                                                                                          | JURIDICAS      | ECONOMICAS     | REGLAMENTARIAS | B. AL SINDICATO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| <br>0<br>0 %   | 0<br>0 %       | 0<br>0 %       | 0<br>0 %       | 0<br>0 %        |
| <br>13<br>5.24 % | 125<br>50.40 % | 184<br>74.19 % | 13<br>5.24 %   |                 |
| <br>0<br>0 %     | 12<br>4.83 %   | 0<br>0 %       | 2<br>0.0806 %  |                 |
| TOTAL DE<br>CLAUSULAS<br>248<br>248                                                               | 248            | 248            | 248            | 248             |

TENDENCIAS DEL ROL DEL SINDICATO  
DE FUNDIDORA MONTERREY (1983-85 Y 85-87)

| CONCEPTO                                                                           | INFORMA | TRAMITA | CODECIDE | DECIDE | MEDIA |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|----------|--------|-------|
| TENDENCIAS                                                                         | 0       | 0       | 0        | 0      | 0     |
|  | 0 %     | 0 %     | 0 %      | 0 %    | 0     |
|  | 8       | 16      | 34       | 2      | 6.04  |
|   | 3.00 %  | 6.45 %  | 13.70 %  | 0.80 % |       |
|   | 0       | 0       | 0        | 0      | 0     |
|   | 0 %     | 0 %     | 0 %      | 0 %    |       |
| Nº DE CLAUSULA                                                                     | 248     | 48      | 248      | 248    |       |

EMPRESA: FUNDIDORA MONTERREY

TENDENCIAS (1983 85 Y 87)

| PARACION | AUMENTOS |      | CLASIFICACION | OBSERVACIONES                     |
|----------|----------|------|---------------|-----------------------------------|
|          | NOMINA   | REAL |               |                                   |
| 85-87    |          |      |               |                                   |
| 24       |          |      | B             | REDUCCIONES DE TRABAJADOR PARA S. |
| 60       |          |      | B             | IMDEMINIZACION POP ACCIDENTE      |
| 69       |          |      | B             | GASTOS PARA FUNERALES             |
| 76       |          |      | D             | BENEFICIOS AL SINDICATO           |
| 121      |          |      | B             | GASTOS DE VIAJE                   |
| 143      |          |      | B             | ESTUDIO DE TRABAJADORES           |
| 196      |          |      | B             | GASTOS DE VIAJES SINDICALES       |
| 198      |          |      | B             | SEGURO DE VIDA                    |
| 219      |          |      | D             | BENEFICIOS AL SINDICATO           |
| 220      |          |      | D             | BENEFICIOS AL SINDICATO           |
| 230      |          |      | B             | ACTIVIDADES RECREATIVAS           |
| 247      |          |      | D             | BENEFICIOS AL SINCATO             |
|          |          |      |               |                                   |

| EMPRESA:         |                                    | INFORMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | TRAMITA   | CODECIDE | DECIDE |  |
|------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|--------|--|
| A                | JURIDICAS                          | 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000 |           |          |        |  |
|                  | SALARIO Y FORMAS DE PAGO           | 19, 20                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 32        | 26, 63   |        |  |
|                  | B                                  | LO QUE SE TRABAJA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |          |        |  |
|                  |                                    | LO QUE NO SE TRABAJA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |           |          |        |  |
| JORNADA          |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |          |        |  |
| PRESTACION       |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |          |        |  |
| C                | DINERO                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 92        |          |        |  |
|                  | ESPECIE                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 61        |          |        |  |
|                  | CONTRATACION. DESPIDO              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2, 10, 36 |          | 11, 14 |  |
|                  | REINGRESO. RET. VOLUNT.            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |          |        |  |
| REGLAMEN TARIA S | CLASULAS .DE EXCLUSION             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |          |        |  |
|                  | MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 39        | 22       |        |  |
|                  | ANTIGÜEDAD                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 43        |          |        |  |
|                  | DISCIPLINA                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           | 44       |        |  |
|                  | HIGIENE Y SEGURIDAD                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           | 83       |        |  |
|                  | CAPACITACION                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |          |        |  |
|                  | ADMON.DEL TALLER                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |          |        |  |
|                  | OTROS REGLAMENTOS                  | 12                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |          |        |  |
|                  | RENFECIOS AL                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |          |        |  |
|                  |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |          |        |  |

| EMPRESA:        |                                    | INFORMA | TRAMITA | CODECIDE      | DECIDE |
|-----------------|------------------------------------|---------|---------|---------------|--------|
| A               | JURIDICAS                          |         |         | 187, 176      |        |
|                 | SALARIO Y FORMAS DE PAGO           | 147     |         | 16, 23        | 8      |
|                 | LO QUE SE TRABAJA                  |         |         | 30, 187       |        |
|                 | LO QUE NO SE TRABAJA               |         |         | 21            |        |
|                 | JORNADA                            |         |         |               |        |
| B               | ECONOMICAS                         |         |         |               |        |
|                 | PRESTACION                         |         |         |               |        |
| C               | DINERO                             |         |         |               |        |
|                 | ESPECIE                            |         |         |               |        |
|                 | CONTRATACION, DESPIDO              | 147     |         | 4, 7, 16, 54  |        |
|                 | REINGRESO, RET. VOLUNT.            |         |         | 104, 107      |        |
|                 | CLASULAS DE EXCLUSION              |         |         |               |        |
|                 | MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON | 7, 78   | 89      | 4, 68, 74, 79 |        |
|                 | ANTIGÜEDAD                         |         |         |               |        |
|                 | DISCIPLINA                         |         |         |               |        |
|                 | HIGIENE Y SEGURIDAD                |         |         |               |        |
|                 | CAPACITACION                       |         |         |               |        |
| REGLAMEN TARIAS |                                    |         |         |               |        |
| D               | ADMON. DEL TALLER                  |         |         |               |        |
|                 | OTROS REGLAMENTOS                  |         | 154     | 177, 178      |        |
|                 | BENEFICIOS AL                      |         |         | 173           |        |
|                 |                                    |         |         |               |        |

24/01/2003

6.000.000

| EMPRESA: |                                               | INFORMA              | TRAMITA | CODECIDE | DECID |
|----------|-----------------------------------------------|----------------------|---------|----------|-------|
| 310.0000 |                                               |                      |         |          |       |
| A        | JURIDICAS                                     |                      |         |          |       |
| B        | SALARIO Y FORMAS DE PAGO                      |                      |         |          |       |
|          | JORNADA                                       | LO QUE SE TRABAJA    |         |          |       |
|          |                                               | LO QUE NO SE TRABAJA |         |          |       |
|          | PRESTACION                                    | DINERO               |         | 144,444  | 444   |
| C        | CONTRATACION, DESPIDO REINGRESO, RET. VOLUNT. |                      |         |          |       |
|          | CLASULAS DE EXCLUSION                         |                      |         |          |       |
|          | MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON            |                      |         |          |       |
|          | ANTIGÜEDAD                                    |                      |         |          |       |
|          | DISCIPLINA                                    |                      |         | 86,777   | 777   |
|          | HIGIENE Y SEGURIDAD                           |                      |         | 138      |       |
|          | CAPACITACION                                  |                      |         |          |       |
|          | ADMON.DEL TALLER                              |                      |         |          |       |
|          | OTROS REGLAMENTOS                             |                      |         |          |       |
|          | RENEFICIOS AL                                 |                      |         |          |       |

ANEXO "7.2"

EMPRESA:

|                   |                                    | INFORMA | TRAMITA | CODECIDE | DECIDE        |
|-------------------|------------------------------------|---------|---------|----------|---------------|
| A                 | JURIDICAS                          |         |         |          |               |
|                   | SALARIO Y FORMAS DE PAGO           |         |         |          |               |
| B                 | LO QUE SE TRABAJA                  |         |         |          |               |
|                   | LO QUE NO SE TRABAJA               |         |         |          |               |
| ECONOMICAS        |                                    |         |         |          |               |
|                   | JORNADA                            |         |         |          |               |
|                   | LO QUE NO SE TRABAJA               |         |         |          |               |
|                   | PRESTACION                         |         |         |          |               |
|                   | DINERO                             |         |         |          |               |
|                   | ESPECIE                            |         |         |          |               |
|                   | CONTRATACION, DESPIDO              |         |         |          |               |
| C                 | REINGRESO, RET. VOLUNT.            |         |         |          |               |
|                   | CLASULAS DE EXCLUSION              |         |         |          |               |
|                   | MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON |         |         |          |               |
|                   | ANTIGÜEDAD                         |         |         |          | 100, 110, 115 |
|                   | DISCIPLINA                         |         |         |          |               |
|                   | HIGIENE Y SEGURIDAD                |         |         |          | 111, 115      |
|                   | CAPACITACION                       |         |         |          |               |
|                   | ADMON DEL TALLER                   |         |         |          |               |
| RE GLAMEN TARIA S |                                    |         |         |          |               |
| OTROS REGLAMENTOS |                                    |         |         |          |               |

| EMPRESA: |                                               | INFORMA                                                | TRAMITA | CODECIDE | DECIDE |
|----------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------|----------|--------|
| A        | JURIDICAS                                     | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 14, 67                               |         |          |        |
| B        | SALARIO Y FORMAS DE PAGO                      | 14, 36, 37, 38, 39, 54, 56, 58, 59                     |         |          |        |
|          | LO QUE SE TRABAJA                             | 14, 20, 30, 31, 32, 33, 34, 58                         |         |          |        |
|          | LO QUE NO SE TRABAJA                          | 34, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 76, 77, 78     |         |          |        |
|          | PRESTACION                                    | 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52         |         |          |        |
|          | DINERO                                        | 35, 42, 73, 70, 81                                     |         |          | 84     |
|          | ESPECIE                                       | 35, 42, 73, 70, 81                                     |         |          |        |
|          | CONTRATACION, DESPIDO REINGRESO, RET. VOLUNT. | 5, 7, 8, 10, 14, 65, 76, 77, 78, 79, 82, 84, 85        | 10      |          |        |
|          | CLASULAS DE EXCLUSION                         | 5, 8                                                   |         |          |        |
|          | MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON            | 67, 68, 69                                             |         |          |        |
|          | ANTIGÜEDAD                                    | 58                                                     |         |          |        |
|          | DISCIPLINA                                    | 68                                                     |         |          |        |
|          | HIGIENE Y SEGURIDAD                           | 91, 92, 93                                             |         |          |        |
|          | CAPACITACION                                  | 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 69                         |         |          |        |
|          | ADMON. DEL TALLER                             | 26, 27, 28                                             |         |          |        |
|          | OTROS REGLAMENTOS                             | 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 74 | 15      |          |        |
|          | BENEFICIOS AL                                 | 94, 95, 96, 97                                         |         | 96       |        |

ANEXO 071.00A

| EMPRESA: SUPERMERCADO ALIMENTARIO S.A. Q.V. |                                               | INFORMA                                                   | TRAMITA | CODECIDE | DECIDE    |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------|----------|-----------|
| A                                           | JURIDICAS                                     |                                                           |         | 3        |           |
|                                             | SALARIO Y FORMAS DE PAGO                      | 10, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 35<br>31, 37. |         | 25       |           |
|                                             | LO QUE SE TRABAJA                             | 26, 27                                                    |         |          |           |
|                                             | LO QUE NO SE TRABAJA                          | 15, 17, 18, 19, 33,<br>18, 22, 39, 40, 46                 | 46      |          |           |
| B                                           | PRESTACION                                    | 20, 21, 44, 42, 43, 45, 47,                               | 41, 42  | 47       | 43        |
|                                             | ESPECIE                                       |                                                           | 10      |          | 5, 11, 12 |
| C                                           | CONTRATACION, DESPIDO REINGRESO. RET. VOLUNT. | 5, 7, 8, 9, 10, 14, 36, 44,                               |         |          |           |
|                                             | CLASULAS DE EXCLUSION                         | 6, 12, 13                                                 | 12      | 13       |           |
|                                             | MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON            | 8, 11, 19, 28                                             | 11      |          |           |
|                                             | ANTIGÜEDAD                                    | 8                                                         |         |          |           |
|                                             | DISCIPLINA                                    | 6                                                         |         |          | 5         |
|                                             | HIGIENE Y SEGURIDAD                           | 38, 53                                                    |         | 53       |           |
|                                             | CAPACITACION                                  | 52                                                        |         |          |           |
|                                             | ADMON DEL TALLER                              | 24, 49, 50                                                |         | 48       |           |
|                                             | OTROS REGLAMENTOS                             | 1, 4, 16, 37, 48, 45, 55                                  |         |          |           |
|                                             | BENEFICIOS AL                                 | 42, 25, 43,                                               | 42      | 25       | 43        |
| REGLAMEN TARIAS                             |                                               |                                                           |         |          |           |

ROL DEL SINDICATO : IUPORA (ESTRUCTURA)

| EMPRESA                                              | FUNDIDORA MONTERREY | ALTOS HORNOS DE MEXICO | SICARTSA. | HYLSA. | SIDERURGICA. MEXICANA. S.A. | P |
|------------------------------------------------------|---------------------|------------------------|-----------|--------|-----------------------------|---|
| JURIDICAS                                            |                     |                        |           |        |                             |   |
| SALARIO Y FORMA DE PAGO                              |                     |                        |           |        |                             |   |
| 3                                                    | 1.20%               | 2                      | 1.75%     | 1      | .001%                       |   |
| LO QUE SE TRABAJA                                    |                     |                        |           |        |                             |   |
| LO QUE NO SE TRABAJA                                 |                     |                        |           |        |                             |   |
| JORNADA                                              |                     |                        |           |        |                             |   |
| DINERO                                               |                     |                        |           |        |                             |   |
| PRESTACION                                           |                     |                        |           |        |                             |   |
| ESPECIE                                              |                     |                        |           |        |                             |   |
| 1                                                    | .00%                | 1                      | .001%     | 1      | 1.03%                       |   |
| CONTRATACION, DESPIDO, REINGRESO, Y RET. VOLUNTARIO. |                     |                        |           |        |                             |   |
| CLASULA DE EXCLUSION                                 |                     |                        |           |        |                             |   |
| 2                                                    | .00%                | 2                      | .005%     | 1      | 1.7%                        |   |
| MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON                   |                     |                        |           |        |                             |   |
| ANTIGUEDAD                                           |                     |                        |           |        |                             |   |
| 1                                                    | .00%                |                        |           |        |                             |   |
| DISCIPLINA                                           |                     |                        |           |        |                             |   |
| 1                                                    | .00%                |                        |           |        |                             |   |
| HIGIENE Y SEGURIDAD                                  |                     |                        |           |        |                             |   |
| CAPACITACION                                         |                     |                        |           |        |                             |   |
| ADMON. DEL TALLER                                    |                     |                        |           |        |                             |   |
| 1                                                    | .00%                |                        |           |        |                             |   |
| OTROS REGLAMENTOS                                    |                     |                        |           |        |                             |   |
| BENEFICIOS AL SINDICATO                              |                     |                        |           |        |                             |   |

REGLAMENTARIAS

ECONOMICAS

## ROL DEL SINDICATO: TRAFALPA (SIDERURGICA)

| EMPRESA                            |                                                     | FUNDIDORA  | ALTOS HORNOS | SICARTSA. | HYL SA. | SIDERURGICA.   | P |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------|--------------|-----------|---------|----------------|---|
| RUERO                              |                                                     | MONTERREY, | DE MEXICO    |           |         | MEXICANA. S.A. |   |
| JURIDICAS                          |                                                     |            |              |           |         |                |   |
| ECONOMICAS                         | SALARIO Y FORMA DE PAGO                             | 1          | 1            |           |         |                |   |
|                                    | LO QUE SE TRABAJA                                   | 1          |              |           |         |                |   |
|                                    | LO QUE NO SE TRABAJA                                | 2          |              |           |         |                |   |
|                                    | DINERO                                              |            | 1            |           |         |                |   |
|                                    | ESPECIE                                             | 1          | 1            | 1         |         | 2              |   |
|                                    | CONTRATACION, DESPIDO, REINGRESO Y RET. VOLUNTARIO. | 3          |              |           |         |                | 1 |
| CLASULA DE EXCLUSION               |                                                     |            |              |           |         |                | 1 |
| MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON |                                                     | 1          | 1            | 1         |         |                |   |
| ANTIGUEDAD                         |                                                     | 1          | 1            |           |         |                |   |
| DISCIPLINA                         |                                                     |            |              |           |         |                |   |
| HIGIENE Y SEGURIDAD                |                                                     | 1          |              | 1         |         |                |   |
| CAPACITACION                       |                                                     |            |              |           |         |                |   |
| ADMON. DEL TALLER                  |                                                     |            |              |           |         |                |   |
| OTROS REGLAMENTOS                  |                                                     | 2          |              | 1         | 1       | 1              | 1 |
| BENEFICIOS AL SINDICATO            |                                                     |            |              |           |         |                |   |
| TOTAL                              |                                                     | 248        | 113          | 208       | 97      | 56             |   |

REGLAMENTARIAS

# ROL DEL SINDICATO : CODIGO DE (ECONOMICA)

| RUBRO                                                |  | EMPRESA | FUNDIDORA<br>MONTERREY | ALTOS HORNOS<br>DE MEXICO | SICARTSA. | HYLSA. | SIDERURGICA<br>MEXICANA, S.A. |
|------------------------------------------------------|--|---------|------------------------|---------------------------|-----------|--------|-------------------------------|
| JURIDICAS                                            |  |         | 1                      | 1                         | 2         |        | 1                             |
|                                                      |  |         | .00461                 | .00461                    | .00461    |        | 1.7                           |
| SALARIO Y FORMA DE PAGO                              |  |         | 4                      |                           | 2         |        | 1                             |
|                                                      |  |         | 1.641                  |                           | .00966    |        | 1.641                         |
| LO QUE SE TRABAJA                                    |  |         | 1                      | 2                         | 2         |        |                               |
|                                                      |  |         | .00461                 | 4.756                     | .00966    |        |                               |
| LO QUE NO SE TRABAJA                                 |  |         |                        |                           | 1         | .00461 |                               |
| JORNADA                                              |  |         |                        |                           |           |        |                               |
| PRESTACION                                           |  |         |                        |                           |           |        |                               |
|                                                      |  | DINERO  |                        |                           | 5         |        | 1                             |
|                                                      |  | ESPECIE | 4                      |                           | 3         | 1.445  |                               |
|                                                      |  |         | 1.641                  |                           | 2.445     |        | 1.641                         |
| CONTRATACION, DESPIDO, REINGRESO, Y RET. VOLUNTARIO. |  |         | 3                      |                           | 2         | .00966 | 1                             |
|                                                      |  |         | 1.201                  |                           | .00966    |        | 1.201                         |
| CLASULA DE EXCLUSION                                 |  |         |                        |                           | 4         |        |                               |
| MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON                   |  |         | 7                      | 1                         | 4         | 1.925  |                               |
|                                                      |  |         | 2.81                   | .00461                    | 1.925     |        |                               |
| ANTIGUEDAD                                           |  |         |                        |                           |           |        |                               |
| DISCIPLINA                                           |  |         | 4                      |                           |           |        |                               |
|                                                      |  |         | 1.641                  |                           |           |        |                               |
| HIGIENE Y SEGURIDAD                                  |  |         | 5                      | 1                         | 16        | 7.693  | 1                             |
|                                                      |  |         | 2.001                  | .00461                    | 7.693     |        | 1.781                         |
| CAPACITACION                                         |  |         |                        | 1                         |           | .00461 |                               |
| ADMON. DEL TALLER                                    |  |         |                        |                           |           |        |                               |
| OTROS REGLAMENTOS                                    |  |         | 5                      |                           |           |        | 1                             |
|                                                      |  |         | 2.001                  |                           |           |        | 1.031                         |
| BENEFICIOS AL SINDICATO                              |  |         |                        |                           |           |        |                               |
|                                                      |  |         |                        |                           |           |        |                               |
| TOTAL                                                |  |         | 246                    | 113                       | 208       | 97     | 56                            |

ROL DEL SINDICATO : 10 JORNADA (CONTINUADA)

| EMPRESA                                              |         | FUNDIDORA  |  | ALTOS HORNOS |  | SICARTSA. |  | HILSA. |  | SIDERURGICA    |  |
|------------------------------------------------------|---------|------------|--|--------------|--|-----------|--|--------|--|----------------|--|
| RUERO                                                |         | MONTERREY. |  | IDEMEXICO    |  |           |  |        |  | MEXICANA. S.A. |  |
| JURIDICAS                                            |         |            |  |              |  |           |  |        |  |                |  |
| SALARIO Y FORMA DE PAGO                              |         |            |  |              |  | 1         |  |        |  |                |  |
| JORNADA                                              |         |            |  |              |  |           |  |        |  |                |  |
| LO QUE SE TRABAJA                                    |         |            |  |              |  |           |  |        |  |                |  |
| LO QUE NO SE TRABAJA                                 |         |            |  |              |  |           |  |        |  |                |  |
| PRESTACION                                           | DINERO  |            |  |              |  | 1         |  |        |  |                |  |
|                                                      | ESPECIE |            |  |              |  | 1         |  | 1      |  | 1              |  |
| CONTRATACION, DESPIDO, REINGRESO, Y RET, VOLUNTARIO. |         | 2          |  | 1            |  | 7         |  | 3.354  |  | 3              |  |
| CLASULA DE EXCLUSION                                 |         |            |  |              |  | 1         |  | .0045  |  |                |  |
| MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON                   |         |            |  |              |  | 1         |  | .0045  |  |                |  |
| ANTIGUEDAD                                           |         |            |  |              |  |           |  |        |  |                |  |
| DISCIPLINA                                           |         |            |  |              |  | 1         |  | .0045  |  | 1              |  |
| HIGIENE Y SEGURIDAD                                  |         |            |  |              |  |           |  |        |  |                |  |
| CAPACITACION                                         |         |            |  |              |  | 2         |  | .0096  |  |                |  |
| ADMON. DEL TALLER                                    |         |            |  |              |  |           |  |        |  |                |  |
| OTROS REGLAMENTOS                                    |         |            |  |              |  | 2         |  | .0096  |  |                |  |
| BENEFICIOS AL SINDICATO                              |         |            |  |              |  | 1         |  | .0045  |  | 1              |  |
| TOTAL                                                |         | 208        |  | 443          |  | 208       |  | 97     |  | 56             |  |

1.79

1.79

1.79



CONTRATOS VIGENTES

| EMPRESA<br>RU BRO             | FUNDIDORA<br>MONTERREY | ALTOS HORNOS<br>DE<br>MEXICO. S.A. | SICARTSA | MEDIA  | HYLSA  | SIDERURGICA<br>MEXICANA<br>S. A. | MEDIA  | MEDIA<br>GRAL |
|-------------------------------|------------------------|------------------------------------|----------|--------|--------|----------------------------------|--------|---------------|
| JURIDICAS                     | 13                     | 14                                 | 15       | 16     | 17     | 18                               | 19     | 20            |
|                               | 5.2400                 | 9.7300                             | 1.920    | 5.630  | 7.210  | 3.570                            | 5.300  | 5.530         |
| ECONOMICAS                    | 137                    | 57                                 | 91       | 47     | 32     |                                  |        |               |
|                               | 50.000                 | 50.000                             | 44.750   | 40.000 | 40.000 | 50.000                           | 52.000 | 50.000        |
| REGLAMEN-<br>TARIAS           | 104                    | 105                                | 143      | 53     | 29     |                                  |        |               |
|                               | 74.100                 | 76.100                             | 68.750   | 73.000 | 54.630 | 51.780                           | 53.200 | 65.000        |
| BENEFICIOS<br>AL<br>SINDICATO | 10                     | 11                                 | 17       | 4      | 3      |                                  |        |               |
|                               | 6.000                  | 7.000                              | 8.400    | 7.000  | 4.400  | 5.350                            | 4.730  | 6.150         |
| Nº<br>CLAUSULAS               | 248                    | 113                                | 208      |        | 97     | 56                               |        |               |

Siderúrgica Mexicana S.A. de C.V.

## i) Permiso con goce de salario :

- a) 2, Días por muerte de algunos de los familiares (padres, hijos, esposa )
- b) 3 días al año por congresos de higiene y seguridad.
- c) Los días que dure el o los congresos al año a : C.TM. las secretarías generales de conflictos y previsión social.
- a integrantes del comité ejecutivo seccional al revisar el contrato colectivo y el tabulador de salarios.
- d) 2 días con motivo de nacimiento de un hijo

## ii) permiso sin goce de salario:

- a) 30 días sin goce de salario a petición del trabajador.

SICARTSA

## i) Permiso con goce de sueldo:

- a) 6 días por defunción ( padres, hermanos, esposa e hijos )
- b) para el desempeño de sus respectivas funciones:
  - al secretario general de la sección 271
  - al secretario del trabajo
  - al secretario de seguridad social, previsión e higiene industrial.
  - al comisionado de escalafon
- c) para concurrir a diligencias entre la comisión de HyS.
- d) tres días en caso de alumbramiento.
- e) 4 días para contraer matrimonio.

| EMPRESA                      | FUNDIDORA MONTERREY                                                            | ALTOS HORNOS DE MEXICO S.A.                                                                 | SICARTSA                                                                             | HLYSA                                                                        | SIDERURGICA MEXICANA S.A.                                                                    | LEY FEDERAL DEL TRABAJO                                                                  |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| JORNADA DE TRABAJO           | 48 hrs. semana<br>45 hrs. sexta<br>45 hrs. nocturno                            | 48 hrs. D<br>48 hrs. N<br>48 hrs. H                                                         | 40 hrs. D<br>45 " . L<br>42 " . H                                                    | 48 hrs. D<br>45 " . L<br>42 " . H                                            | 48 hrs. D<br>45 " . L                                                                        | 48 hrs. semana<br>45 " . sexta<br>42 " . nocturno                                        |
| VACACIONES POR AÑO           | 1 a 2=14 días<br>3 a 5=14 " "<br>6 a 10=14 " "<br>10 a 15=14 " "<br>15=14 días | 1 = 8 días<br>2 = 10 días<br>3 = 12 " "<br>4 a 8=14 " "<br>9 a 14=14 días<br>15 a 20=14 " " | 1=12 días<br>2=14 " "<br>3=14 " "<br>4 a 8=16 " "<br>9 a 13=18 " "<br>14 a 20=14 " " | 1=8 días<br>2=8 " "<br>3=10 " "<br>4 a 8=12 d<br>9 a 17=13 d<br>18 a 20=14 d | 1 año=8 días<br>2 " =8 " "<br>3 " =10 " "<br>4 " =12 " "<br>más 4=12+2 más 4=12+2 más 4=12+2 | 1 año = 6 días<br>2 " =8 " "<br>3 " =10 " "<br>4 " =12 " "<br>5 " =14 " "<br>6 " =16 " " |
| PRIMA DE VACACIONES          | 1 a 2=14 días<br>3 a 5=30 d.<br>6 a 10=32 d.<br>10 a 15=30 " "<br>15=39 d.     | +1=27 d. sal<br>2=26 " "<br>3=26 " "<br>4=26 " "<br>5=26 " "<br>6=26 " "                    | 1 año=27 d.<br>2 " =30 d.<br>3 " =30 d.<br>4 " =30 d.<br>5 " =34 d.<br>6=35 d.       | - 2 años=15 s/salarios.<br>- 3 años=17 s/salarios.                           | 1-35 s/salarios<br>2-35 s/salarios<br>3-35 s/salarios<br>4-35 s/salarios<br>5-35 s/salarios  | -25 s/salario                                                                            |
| AGUINALDO                    |                                                                                |                                                                                             | 34 días de salario                                                                   | 33 días de salario                                                           | 1 a 4 años=15 días<br>5 a 10 "40<br>+11 años=21                                              | 15 días                                                                                  |
| DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO | 9 días + 1 c/6 años                                                            | 12 días+1 c/6 años.                                                                         | 10 días+1 c/6 años                                                                   | 9 días+ 1 c/6 años                                                           | 13 días+1 c/6 años                                                                           | 7 días+1 c/6 años                                                                        |
| * PERMISO CON SUELDO         |                                                                                |                                                                                             |                                                                                      |                                                                              |                                                                                              | * Consultar la legislación del cuadro.                                                   |
| * PERMISO SIN SUELDO         |                                                                                |                                                                                             |                                                                                      |                                                                              |                                                                                              |                                                                                          |

f) para asistir a consulta medica (IMSS )

ii) Permiso sin goce de salario :

a) a solicitud del interesado hasta por 10 días (matrimonio)

b) para desempeñar puestos de elección popular (tiempo permitido por la ley)

c) Ejercer comisiones del sindicato

d) Para concurrir a diligencias judiciales o adm. imprevistos

e) Por muerte (4 días ) del conyuge, padres, hijos, hermanos.

FUEROSA

i) permiso con sueldo:

a) por permiso, enfermedad o accidente considerado como riesgo profesional

b) permiso a un delegado por c/1000 trabajadores

c) para concurrir a las diligencias relacionadas con trabajos de la compañía.

d) a los delegados sindicales que concurren a la revisión del contrato .

e) en los casos de defunción de padres, esposas, hijos y hermanos.

ii) Sin goce de sueldo :

a) por enfermedad, muerte de padres, hermanos políticos

b) por representar puestos de representación charrera

c) por casos imprevistos a juicio de las partes

d) por cumplir con el servicio militar y emitir sufragio de elección.

HYLSA

## i) permiso con sueldo

a) 2 días por muerte de padres, hijos, conyuge.

b) 2 días por parto de la esposa.

c) 3 días por matrimonio.

d) 1 día por matrimonio de sus hijos.

e) casos especiales.

## ii) permiso sin sueldo

a) por atención a asuntos sindicales a los miembros del comité ejecutivo.

b) a funcionarios del sindicato contratante.