

147179

UAM-I
✓ CSH
✓ Lic. ADMINISTRACION

✓ " LA RECONVERSION INDUSTRIAL EN MEXICO "

REPERCUSIONES DEL FENOMENO DE RECONVERSION INDUSTRIAL EN EL
PROCESO DE CONTRATACION COLECTIVA EN LAS EMPRESAS FORD (CUAU
TITLAN Y D.F.) Y TELMEX.

U. A. M. IZTAPALAPA BIBLIOTECA

✓ JUANA ROGELIA FIGUEROA SANTANA
JOSE LUIS GARCIA GUZMAN.

✓ 1992

Legal Abril 95

INDICE

PAG.

INTRODUCCION

1

I.- La Reconversión Industrial en México.

1.1.- Antecedentes de la Reconversión Industrial..... 3

1.2.- Qué es la Reconversión Industrial..... 7

1.3.- Cómo afecta la Reconversión Industrial a las Relaciones Obrero-Patronales..... 10

II.- El Contrato Colectivo de Trabajo.

2.1.- Qué es el Contrato Colectivo de Trabajo 13

2.2.- Quiénes Firman el C.C.T. 13

2.3.-Cuál es el Contenido del C.C.T. 13

2.4.- Vida de los Contratos 14

III.- El Proceso de Modernización en Telmex

3.1.- Antecedentes 16

3.2.- El Convenio de Concertación 19

3.3.- Principales Efectos del Cambio Tecnológico en el Proceso de Trabajo en Telmex..... 23

IV.- El Proceso de Modernización en Ford.

4.1.- Antecedentes. 30

4.2.- Movimiento Obrero..... 33

V.- Modificaciones a Los Contratos Colectivos de las Empresas Ford y Telmex (cuadros generales)... 39

VI.- Cuadros comparativos del Sector Paraestatal y del Sector Automotriz..... 56

VII.- Análisis de los Contratos Colectivos de los Sectores Paraestatal y del Sector Automotriz.

7.1.- Análisis Comparativo del Sector Paraestatal.. 61

7.2.- Análisis Comparativo del Sector Automotriz Centro..... 65

CONCLUSIONES

U. A. M. IZTAPALAPA BIBLIOTECA

69

ANEXO I. Cuadros de las modificaciones a los Contratos Colectivos de Trabajo de los Sectores Paraestatal y Automotriz. (INS, ASENEC, MEXICANA) (MISAN, UN. PNA).

ANEXO II Entrevista al Personal Directivo de Telmex.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION.

México se encuentra en una profunda crisis que ha tenido consecuencias muy graves para los trabajadores. Sin embargo a la par de la crisis estan en marcha procesos de cambio importantes al nivel del estado, de su intervención en la economía y sus relaciones con las clases populares así como en el aparato industrial. Uno de los procesos puestos en marcha a partir de 1986, fué el de la reconversión industrial aplicado con mayor énfasis en las empresas paraestatales, tal proceso se ha venido dando también en las empresas de la iniciativa privada como es el caso de las automotrices.

La reconversión industrial que en algunas empresas está orientada a incrementar la productividad, lleva consigo cambios que transtocan las relaciones obrero-patronales y de la organización del trabajo.

En la mayoría de las empresas, para los trabajadores, la reconversión ha significado la pérdida de derechos contractuales adquiridos a través del tiempo; mientras que para el empresario ha sido sinónimo de recuperación de campos de decisión, sobre todo en el aspecto de administración de la mano de obra.

En el primer capítulo se hablará de la reconversión industrial y de algunas de sus implicaciones a nivel de las relaciones obrero-patronales. En un segundo capítulo se definirán el contrato colectivo de trabajo y vida del mismo, lo cual esta reglamentado en la Ley Federal del Trabajo.

Intentaremos realizar un análisis del proceso de modernización en Telmex, dando especial énfasis al convenio de concertación firmado en abril de 1989 por empresa y sindicato

en el cual se dieron diversos cambios importantes sobre todo en el contrato colectivo de trabajo. También se hace una pequeña descripción de los efectos del cambio tecnológico en los procesos de trabajo.

En otro apartado se presenta un análisis del proceso de modernización de Ford y las implicaciones que trajo consigo respecto a las relaciones obrero patronales en un caso particular el conflicto de la Ford Cuautitlán, en un último apartado - presentamos un análisis de los cambios a los contratos colectivos de trabajo del sector paraestatal conformados por las empresas: Telmex, Asemex, Mexicana e IMSS. En este sector daremos mayor relevancia al análisis del contrato de Telmex por ser esta empresa el centro de nuestra investigación.

Anexaremos en primer lugar un análisis de los contratos colectivos del sector paraestatal (Asemex, IMSS, Mexicana) y del sector automotriz (Nissan, Dina, y V.W.) que nos sirvieron de referencia para hacer un análisis comparativo.

Finalmente se anexa una entrevista realizada al personal directivo de Telmex.

I.-LA RECONVERSION INDUSTRIAL EN MEXICO.

1.1-Antecedentes de la Reconversión Industrial.

A principios de los años 70s en nuestro país se empieza a manifestar una disminución del crecimiento. El PIB disminuye de un 7% a un 5.6% durante el período 1970-75. La balanza de pagos empieza a mostrar desequilibrios importantes y la deuda exterior (pública y privada) se multiplica por 5 (1975-76), lo exterior muestra el fin de un período largo de estabilidad y crecimiento.¹ Sin embargo, el auge petrolero de los años 1977-1982 oculta los desequilibrios no resueltos por el estado, con una fuerte expansión económica e industrial. De 1977-1981 el PIB aumenta en un tercio dada la extensión de la plataforma petrolera y de la llegada masiva de los créditos del exterior.² Durante esos años el estado toma como eje central de crecimiento económico a una sola empresa pública, PEMEX, ésta asegura el 75% de las exportaciones totales del país, sube el empleo de 2.3 millones a 3.7, lo que representa el 185 del empleo total, y un aumento de aproximadamente 49% según datos proporcionados por INEGI 1985. Con la baja del petróleo en 1981 y el aumento en las tasas de interés de la Banca Internacional se pone de manifiesto un mayor desequilibrio, que lleva al país para 1982 a declarar la moratoria de la deuda, la nacionalización de la Banca Privada y el control de cambios.

Durante el Gobierno de Miguel de la Madrid, se aplica una política de austeridad que se traduce por una reducción del gasto público; en el período 1983-85, se manifiesta una caída general de la participación del estado, y se empieza a hablar de una política de Reconversión y Privatización.

Son diversos los documentos e instrumentos de planea-

ción económica elaboradas por la administración anterior, que ~~dan~~ ~~fundamento~~ al proceso de reconversión industrial emprendido con ~~mayor~~ vigor en el Sector Paraestatal a partir de 1986. Entre ~~estos~~ documentos tenemos al Plan Nacional de Desarrollo (1983-1988) y el Plan Nacional de Fomento Industrial y Comercio Exterior (1984) que contemplan las transformaciones de fondo en los aparatos productivo, distributivo, requeridos para avanzar en la recuperación económica. Otra de las medidas dirigidas a reorientar la economía hacia el mercado externo, fue la del ingreso al GATT.³ Esta última medida fue también un paso importante para iniciar la Reconversión Industrial. Este término fue adoptado por el Secretario de Industria y Comercio y lo definió como "Un proceso de Modernización Tecnológica, productiva y de organización de las empresas y ramas industriales, con el propósito de darle competitividad y eficacia e imprimir un nuevo ritmo de desarrollo nacional". Tal proceso ha estado presente en varias ramas de la economía, las cuales muestran transformaciones de diversa índole en los procesos de trabajo, en la estructura de la propiedad y en las relaciones laborales. La experiencia a derivado conflictos obrero-patronales, sobre todo en las Industrias Minera y Siderúrgica, Aviación, Automotriz, Telecomunicaciones, etc. En la mayoría de los casos ha implicado un retroceso en los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de varias décadas.

Los términos Reconstrucción Productiva, Reconstrucción Industrial, Modernización, Flexibilización del Trabajo y los Contratos Colectivos, tienen algo en común, aunque no significa estrictamente lo mismo. Pareciera ser que el capital se ha visto en la necesidad de implementar una serie de cambios que según se ha dicho están encaminados a aumentar la productividad y

la calidad de sus productos, como un primer paso a la salida de la crisis, que se ha venido dando en forma más contundente desde la década anterior.

Antes de la crisis actual nos menciona el Profesor Enrique de la Garza "La acumulación del Capital tendía a realizarse sobre todo a través de la organización Taylorista del trabajo, lo que implicaba una separación tajante entre las tareas de concepción, planeación y control de la producción (se dejaba a categorías especiales de trabajadores, a departamentos de ingeniería industrial y en última instancia a la dirección de la empresa)".

Había por lo tanto mayor número de obreros. Se consideraba que la mejor forma de organizar el trabajo sería aquella que dividiese las operaciones físicas del obrero en movimientos estandarizados, cronometrados y simplificados al extremo. Un ejemplo claro de organización Taylorista, sería el ensamble de carrocerías en las empresas automotrices no modernizadas. Esta organización tiene varias limitaciones por un lado la resistencia física del trabajador, por el otro está la resistencia que además de ser individual se da en forma colectiva. Se manifiesta la primera por ejemplo que para ganar tiempo y evitar la fatiga, descompone las máquinas y la segunda cuando se organizan para luchar por disminuir las cargas de trabajo. Lo anterior ha obligado al capital a buscar nuevas alternativas de organización del trabajo, entre ellas la implementación de Círculos de Control de Calidad.

La diferencia entre la reconversión actual y otras innovaciones históricas implantadas por las empresas es pensarla como una estrategia empresarial en las condiciones actuales.

de crisis para incrementar la productividad y la calidad de sus productos, eliminando trabas en los procesos productivos y en las relaciones laborales.⁴

- 1.-Aboites, Casassus-Montero, Jaime y Cecilia, "Las relaciones Estado-Industria en México". En Argumentos, No. 6, Abril de 1988, pag. 25.
- 2.-Idem., pag. 26.
- 3.-Bensusan, Graciela, "Reconversión Industrial: Concertación Social y Derechos Laborales en México". En Argumentos, No. 6, Abril de 1988, pag. 35-37.
- 4.-De la Garza, Enrique, "Reconversión Industrial y Cambio en el patrón de Relaciones Laborales", (Ensayo inédito).

1.2-Qué es la Reversión Industrial.

El tema de Reversión Industrial también denominado como Modernización o Reestructuración Productiva, tiene diferentes acepciones, según el Profesor Enrique de la Garza "El punto de vista varía en función del Sector que esté analizando tal proceso".

Para definir la Reversión Industrial en México, es importante aclarar que es un fenómeno propio de la gran empresa, en especial de aquellas que por sus características se encuentran vinculadas al proceso de internacionalización del capital.¹

La Reversión Industrial expresa un conjunto de cambios en la economía de tipo cuantitativo, que se manifiesta en modificaciones de las variables macroeconómicas de producción, empleo y balanza comercial. Comprende una reestructuración de ramas productivas, cierre de algunas con tecnología obsoleta y apertura de otras con tecnología de proceso más avanzado.² Vista desde una perspectiva más amplia no solo considera los cambios tecnológicos, sino también los de organización del trabajo, de las relaciones laborales e incluso de las costumbres.

Otra definición nos dice que la reversión no puede ser concebida sólo como un cambio tecnológico, sino también como transformación de las relaciones técnicas, sociales, culturales y/o políticas que tengan impacto sobre la productividad. En opinión de Enrique de la Garza "La Reversión implica no sólo la modernización tecnológica, sino, al menos, dos grandes espacios adicionales de cambio: el de las relaciones obrero-patronales y el de las relaciones político-sindicales en el Estado".

Para el sector Gubernamental, la Reversión significa la reducción de costos y el aumento de la productividad de -

- 2--Fonseca Córdoba, Socorro. "Estrategia del Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva", Momento Económico, 1988,- pag. 11-15.
- 3--De la Garza, Enrique. "Desindustrialización y Reconversión en México". El Cotidiano No. 21, Enero-Febrero 1988, pag. 1-2.
- 4--Ortíz M., Rosario e Iriarte. "Reconversión Industrial y Lucha Obrera", Brecha No. 5-6, Invierno 1988. pag. 81-96.

1.3-Cómo afecta la Reconversión Industrial a las Relaciones obrero-patronales.

En casi la totalidad de las empresas que han vivido el fenómeno de reconversión industrial, se han visto trastocadas las relaciones obrero-patronales, tanto en el sector paraestatal como en las empresas de iniciativa privada. Los efectos o las modificaciones se dan en forma desigual, tanto entre las diferentes ramas industriales como en una misma rama, y aún, en una misma industria. Podemos notarlo, por ejemplo, en las automotrices; donde las prestaciones sociales y la intervención sindical en las condiciones de trabajo son notoriamente más bajas en el sector automotriz norte que en el sector automotriz centro. Tecnología y relaciones laborales nuevas en el norte permiten hablar de un nuevo proletariado; de una nueva fuerza de trabajo, diversa al de las industrias en crisis del centro y Monterrey. Una fuerza de trabajo sin tradiciones de lucha y de organización joven, de nivel educativo tendencialmente alto.

En el sector paraestatal se ubican los grandes sindicatos de industria, eje del sindicalismo oficial, que en sus pactos con el Estado obtuvieron condiciones salariales superiores a la de la industria mexicana en promedio y una intervención en las decisiones de trabajo.

Sin embargo, ahora la modificación en las relaciones laborales, sobre todo a nivel de la contratación colectiva, relajan considerablemente la relación obrero-patronal; antes con los convenios departamentales se ponía freno al desgaste de la fuerza de trabajo o le permitía al sindicato ser tomado en cuenta en decisiones relacionadas con la producción, se trataba de cláusulas como las siguientes: aquellas que impiden la movili-

dad de los trabajadores entre lugares, departamentos y puestos de trabajo, las cláusulas que evitan la polivalencia del trabajador, es decir, se le protegía de que se le asignaran varias tareas para las que no había sido contratado; las que limitan las cargas de trabajo; las que definen cuáles puestos deberán ser sindicalizados y cuáles de confianza. Actualmente estas cláusulas se han considerado "rigideces" y trabas, por lo tanto se han flexibilizado, un ejemplo claro sería TELMEX.

En general, las empresas que atraviezan por este proceso, la tendencia parece ser a corto plazo "La flexibilidad de las relaciones laborales", hasta el punto de modificar la Ley Federal del Trabajo.

A nivel de la organización del trabajo pareciera ser que el Estado pretende reorganizar los procesos productivos por un lado para orientarlos hacia una mayor productividad, esto como una razón económica. La razón política sería, que a través del incremento de la productividad en el trabajo se de un fortalecimiento del capital sobre los procesos productivos, para debilitar al proletariado y restarle capacidad de respuesta, de manejo y de control sobre su trabajo. Para el Estado significa cambiar las relaciones laborales existentes en el país, delimitando el poder de los sindicatos para someterlos e incorporarlos a la aplicación de los planes de modernización y así coadyuvar a la reafirmación de la autoridad del capitalista.¹

No obstante la ofensiva estatal, hubo resistencia por parte de la clase obrera sobre todo en el año de 1987, en donde la tendencia hacia el emplazamiento a huelga fue muy significativo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tenía registrada alrededor de 10,000 emplazamientos a huelga. Dentro de -

Las huelgas estalladas y consideradas más difíciles fueron la -
de la Volkswagen en Puebla y la Ford Cuautitlán.

Los trabajadores de esta última, recibieron un verda-
dero golpe cuando la empresa, lejos de resolverles el problema
de aumento salarial, les pidió la eliminación de cláusulas con-
tractuales, despido de personal y baja del salario.

En general, la situación contractual fue en la Ford -
Cuautitlán notoriamente inferior.

1.-Holloway, John. "La rosa roja de NISSAN", Brecha No. 4, Vera
no 1987.

II.-EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

2.1-Qué es el contrato colectivo de trabajo?

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Art. - 386 de la Ley Federal del Trabajo).

2.2-Quiénes firman el contrato colectivo de trabajo?

Los representantes legítimos de la empresa y los representantes legítimos del sindicato.

2.3-Cuál es el contenido del contrato colectivo de trabajo?

El contenido debe indicar:

a).-La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos y dependencias - que aquellas abarquen.

b).-Debe señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación.

c).-Estas cláusulas trataran cuestiones obligatorias como son: salarios, jornada, intensidad y calidad del trabajo, y los descansos y vacaciones.

d).-Tratan de otras prestaciones.

e).-Movimientos de personal por las vacantes que ocurran.

f).-Las cláusulas que imponen sanciones, por ejemplo, la cláusula de exclusión.

g).-Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, en la empresa o establecimientos que comprenda.

h).-Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

i).-Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley.

j).-Las demás estipulaciones que convengan las partes.

2.4-Vida de los Contratos.

a).-La duración.

La duración del contrato colectivo será: por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada. (Art. 397 de la Ley Federal del Trabajo).

b).-La revisión. (Arts. 398 y 399 de la L.F.T.)

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

1-Si se celebró con un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

2-Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.

3-Si se celebró con varios patrones la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

a).-Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

b).-Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

c))--Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato, y en su defecto, a la fecha del depósito.

El Artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo dice:

Independientemente de la revisión bianual, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo referente a salarios en efectivo por cuota diaria.

Deberán solicitarse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración revisión o prorrogación del contrato colectivo de trabajo.

Consecuencias de la falta de solicitud de revisión. - El contrato se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su revisión.

2.5-Terminación de los contratos colectivos de trabajo.

1-El mutuo consentimiento de las partes (terminación del contrato por decisión del sindicato y el patrón).

2-Cuando se haya terminado la obra (por obra terminada)

3-El cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. (Art. 401 de la L.F.T.).

III.-EL PROCESO DE MODERNIZACION EN TELMEX.

3.1-Antecedentes.

Desde los inicios de la década de los 70s, la empresa ~~decide~~ una modernización en base ^{co} a cambio de tecnología, en don ^{de} ~~de~~ la maduración de la microelectrónica no toma en cuenta la ~~técnica~~ en sí, sino a la aplicación de la misma, la hegemonía ~~de~~ la empresa nacional en el mercado marcaría la pausa de la ~~transformación~~.

En el año de 1976 se creó un centro de investigación y desarrollo, desde entonces existía ya un proyecto de modernización en TELMEX que se consideraba un punto de lanza para la ~~transformación~~ científica y tecnológica del país.

A partir de los años 80s, debido al cambio de la política económica del gobierno en turno y del actual, se abre la posibilidad de que empresas transnacionales participen en la competencia del mercado de la conmutación privada. A pesar de los ~~cambios~~ tecnológicos habidos en la empresa, se ve la necesidad de integrarse a la corriente mundial del cambio tecnológico. Las innovaciones obligan al Estado a modificar o adecuar las decisiones económicas del momento a una situación de mayor competencia.

Las decisiones en TELMEX se enfocarían principalmente a ~~propor~~ la venta de equipos de conmutación y de ser posible la asociación para su fabricación, en función de la apertura del mercado. Para intervenir en el nuevo mercado de la conmutación electrónica, se tendrían que crear las condiciones que permitieran algunas ventajas competitivas y aprovechar las que hubieran tenido. A pesar de que se venía hablando de cambios tecnológicos en TELMEX, éstos se estaban dando en forma muy lenta.

En los últimos años, el Gobierno le ha dado especial atención, pues históricamente las naciones han reconocido la importancia estratégica de las telecomunicaciones tanto como servicios públicos básicos como elementos de soberanía y seguridad. En la actualidad las telecomunicaciones se han convertido en factor primordial de modernidad para cualquier actividad económica.

A nivel mundial las sociedades y economías experimentan una modernización asociada a enormes niveles de intercambio de información que se traducen en una creciente demanda de servicio de telecomunicaciones; por ello, las entidades responsables de la explotación de la red básica, se han visto obligados a ampliar y transformar sus actuales redes a la tecnología digital, de manera que satisfagan la demanda de telefonía y faciliten un rápido desarrollo de los nuevos servicios.

La expansión y modernización de las telecomunicaciones en los diferentes países ha dependido de la voluntad política y de la propiedad del servicio. La privatización ha implicado fortalecer e innovar los esquemas de regulación de las empresas operadoras de redes básicas, con objeto de garantizar su función estratégica y permitir la competencia a nuevas empresas de servicios complementarios.¹

En México el sistema de telecomunicaciones se ha resagado notablemente frente a las necesidades que plantea el desarrollo económico y social del país; en el aspecto de telefonía se caracteriza por lo siguiente:

El servicio telefónico, que representa el principal servicio de telecomunicaciones, en los últimos años redujo su ritmo de crecimiento del 12 al 6% anual, esto agudizó su ya escasa penetración, disminuyó la calidad y acentuó la imposibili-

dad de diversificar los servicios.

Actualmente la red telefónica cuenta con 4.5 millones de líneas que solo cubren el 18% de los hogares, además 10,000 comunidades rurales de más de 500 habitantes no tienen todavía acceso al servicio telefónico. La calidad experimentó un descenso severo que se refleja en un promedio diario de 40,000 teléfonos descompuestos y más de un millón y medio de solicitudes de nuevas líneas que no fueron atendidas.

Los principales obstáculos estructurales que originaron este retraso en TELMEX y que habrían de resolverse para lograr una modernización y sostenida, fueron los siguientes:

a).-El complejo marco laboral y administrativo que limitaba el avance tecnológico y el mejoramiento de la calidad del servicio; esta limitación se redujo significativamente gracias al convenio de concertación y modernización de TELMEX, firmado en abril de 1989 con el sindicato.

b).-La distorsión tarifaria y fiscal que limitaba el crecimiento y la modernización, se debió al excesivo subsidio cruzado del servicio de larga distancia internacional al local. Por otro lado, el impuesto telefónico es el más alto del mundo e impactaba en un 40% la tarifa promedio.

c).-La limitada autonomía de gestión de las empresas públicas que deben sujetarse a topes de gasto, endeudamiento neto y a una compleja normatividad.

d).-La inadecuada regulación de la operación de TELMEX que carece de incentivos o sanciones que propiciarán la eficacia para mejorar la cobertura, calidad y diversidad de servicios.²

1.-"Programa de modernización de las Telecomunicaciones". SOT, Septiembre de 1989.

2.-Idem.

3.2.-EL CONVENIO DE CONCERTACION.

Durante los primeros días del mes de Marzo de 1989, - los medios de información en especial la prensa, establecieron una fuerte campaña de desprestigio contra el servicio telefónico, y al mismo tiempo generaron opiniones en contra del sindicato.

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes llamó a la empresa y al sindicato para discutir los problemas que se estaban dando en esta paraestatal, y propuso establecer mecanismos de solución a través de un convenio. Enseguida se llevaron a cabo conversaciones entre la empresa y sindicato. En los primeros días de plática en la discusión sobre el Contrato colectivo, las propuestas patronales no incluían posibles reajustes de personal ni cancelación del contrato colectivo, sólo la modificación de algunas cláusulas, por su parte el sindicato demandaba un 49.39% de incremento salarial y se oponía a la derogación de la cláusula 193 referida a la introducción de nueva tecnología previa discusión con el sindicato, y a la desaparición de los 57 convenios departamentales considerados por TELMEX como una traba para la modernización.¹

Tanto la empresa como el sindicato presentaron sus proyectos de modernización, ambos fueron discutidos a puerta cerrada. El día 10 de Abril del año ~~de 1989~~ ^{de 1989}, el gobierno presentó para su discusión un convenio, que es la última propuesta para la modernización. Finalmente el día 14 de Abril del mismo año se firma el Convenio de Concertación para la Modernización. Comparecieron entre los señores Licenciados Arsenio Farrell Cubillas y Emilio Gómez Vives, Secretario del Trabajo y Previsión Social y Coordinador del Cuerpo de Conciliadores de la mencionada Secretaría respectivamente, por una parte y en representa---

ción de la empresa el C.P. Joaquín Muñoz Izquierdo y por la otra el representante del sindicato de telefonistas, Francisco Hernández Juárez.² El convenio también fue firmado por el presidente de la República Carlos Salinas de Gortari como testigo.

El convenio de modernización contiene al principio una serie de declaraciones: en la primera se dice "con fecha 6 de Marzo de ¹⁹⁸⁹ corriente año, la empresa le entregó al sindicato de telefonistas de la República Mexicana un documento por el cual propone la modificación de algunas cláusulas del CCT". En segundo lugar el propósito de este documento era satisfacer la necesidad de modernización y prestar un servicio eficiente ante todo superar las deficiencias del servicio.

El sindicato por otro lado declaró: que el 6 de Marzo de 1989 recibió de la empresa un documento en el que se proponía modificar algunas cláusulas de CCT., también dijo que hizo un estudio detallado de la propuesta a que alude, y que estaban de acuerdo en a que la mayoría del servicio y la modernización debe ser permanentes e integrales y por último el sindicato consideró que "la modernización de la empresa es un hecho irreversible y que forma parte de la modernización del país dado que las telecomunicaciones constituyen un elemento ^{indispensable} ~~total~~ en el desarrollo industrial, comercial y de los servicios.

Las partes declararon "que la Concertación tiene como propósitos fundamentales la introducción en la empresa de proyectos de digitación, modernización y nuevos servicios para mejorar sustancialmente los existentes sin que haya necesidad de reducir el personal sindicalizado o de disminuir sus derechos - tomando en cuenta la natural expansión de la propia empresa".

Los puntos esenciales del convenio son:

- 1.-La flexibilización.
- 2.-Rescate de la plena administración de la empresa.
- 3.-Revaloración de trabajadores de confianza.
- 4.-Delimitación de la intervención del sindicato en los nuevos procesos, sobre todo respecto a las necesidades de capacitación y adiestramiento.

La flexibilización fue impulsada con la modificación a las cláusulas 65, 70 y 71, en donde la movilización de los -- trabajadores es casi sin la participación sindical. En sí la flexibilización se traduce en los siguientes principios:

- a) Descripción de los puestos, con obligación de los trabajadores de cumplir con el perfil convenido.
- b) Contratación de nuevo personal, de confianza o sindicalizado solo de "acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio", lo que elimina la contratación ciega e innecesaria, en una y otra categoría.
- c) Sustituciones temporales, por quince días hábiles o menos sólo en los casos en que a juicio de la empresa, se requiera.
- d) Movilidad temporal o permanente de los trabajadores, entre departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre centros de trabajo de la misma población y sus zonas conurbadas de acuerdo a "las necesidades del servicio". En ese caso, si el trabajador afectado no desea cambiar, la empresa podrá -- asignar al trabajador sindicalizado que deba realizar las labores.
- e) Traslado en forma definitiva de los trabajadores, por decisión de la empresa, a cualquier punto de la República Mexicana, siempre que la necesidad derive de la disminución o desaparición de la materia de trabajo en su departamento o en su centro de trabajo o del exceso de trabajadores, sin que la movili-

zación ~~genera~~ vacantes.

f) Traslado de aquellos trabajadores que sean requeridos por su experiencia, especialidad o aptitud, en otra población. En ese caso es necesario la conformidad del trabajador, quien tendrá derecho a ascender al nivel inmediato superior. Esos traslados si generan vacantes.

g) En el caso en que el trabajador no acepte el traslado definitivo por las causas señaladas en el inciso (E), podrá ser reacomodado, previa capacitación, en otro departamento, en que sus servicios sean necesarios y que fuere también compatible con sus conocimientos.³

En el rescate a la plena administración la empresa recupera la facultad en el manejo de los recursos humanos y además saca de la jugada al sindicato en el sentido de que su participación en los nuevos procesos de trabajo solo se limita a atender las tareas de capacitación y adiestramiento.

- 1.- Hénder, Luis. "Episodios de lucha obrera". El cotidiano, No. 29. Mayo-Junio, 1989, pag. 64.
- 2.- Concertación para la modernización de Teléfonos de México, - S.A. de C.V., Abril de 1989.
- 3.- De Aren, Nestor. "El Convenio de Concertación de Teléfonos de México", el Cotidiano, No. 30, Julio-Agosto, 1989, pag. 59-61.

3.3.- PRINCIPALES EFECTOS DEL CAMBIO TECNOLÓGICO EN EL PROCESO DE TRABAJO EN TELMEX.

A fines de 1987 teléfonos de México entrega al sindicato una relación de los departamentos que serían afectados por el cambio tecnológico y en que consistiría dicho cambio.

Los departamentos afectados serían: mantenimiento centrales, matriz, mantenimiento centrales foráneas, mantenimiento larga distancia, mantenimiento planta exterior matriz, mantenimiento planta exterior foráneas, conmutadores metropolitana y foráneas comercial metropolitana y foráneas, centrales construcción, centrales larga distancia equipo, ingeniería proyectos redes de programación y recepción de equipo, construcción larga - distancia e ingeniería de dibujo.

En 1989, a partir de las modificaciones al CCT, los departamentos pasaron a ser agrupados por área productiva, por lo que analizaremos los principales cambios de las especialidades más representativas de cada área productiva.

En el área de conmutación transmisión, especialidad más representativa en centrales mantenimiento. Se encarga de -- operar, mantener, y reparar y producir equipos de centrales especiales, asociados y de transmisión digital mediante el seguimiento de rutina, la interpretación y análisis de información de los equipos de supervisión, medición y prueba, así como los dispositivos hombre-máquina (pantalla, teclado, impresor), de las centrales las cuales utilizan diferentes lenguajes. Estas actividades, se realizan en la central de los lugares donde se cuenta con información y medios para la operación misma.

En el cambio en los procedimientos de Mantenimiento, vale la pena enfatizar algunas de las principales características: de una central digital pueden realizar pruebas automáticas y autodiagnosticar fallas de acuerdo a programas, emitiendo los reportes correspondientes; puede realizarse mantenimiento a centrales distantes que pueden permanecer cerradas, desde un centro de operación y Mantenimiento; puede memorizar cada uno de los procedimientos realizado por el técnico de Centrales en una fase de alta eficiencia de funcionamiento, el principal trabajo manual es el cambio de tarjetas dañadas, que son enviadas a un centro de reparación especializado; la principal característica del trabajo es el procesamiento de información mediante la comunicación hombre-máquina, utilizando técnicas de computación y dispositivo como pantalla, teclado e impresora.

Pero los equipos digitales, si bien están en una fase acelerada de expansión, todavía no son predominantes en la planta telefónica, y coexisten con equipos analógicos y semielectrónicos, están conectados a modernas redes de fibra óptica, pero también a obsoletas redes de hilo de cobre y su funcionamiento dista mucho de operaren las condiciones ideales, por lo que al analizar los cambios que se están operando no podemos todavía ver sus resultados finales; por ejemplo, si bien una central digital tiene posibilidades de supervisar al trabajador y eliminar al máximo los tiempos muertos, el que lo haga depende de factores como la resistencia sindical, lo pactado en el contrato colectivo de trabajo, la cultura del trabajo etc., con estos señalamientos se analizan los cambios ocurridos con la introducción del digital en Centrales Mantenimiento.

La siguiente es una cronología del proceso de modernización de las centrales telefónicas, los equipos asociados a ellas:

1969.- Se introduce el equipo PCM de transmisión digital.

1973.- Se instala la 10. central semielectrónica en el país.

1975.- Se revisa el convenio del departamento de Centrales de Mantenimiento, pactándose que el equipo será atendido por personal de categoría más alta, auxiliares de ingeniero.

1976.- Se introduce el subsistema de enlace ANC II computarizado.

1979.- Se instala la 1a. central digital de Telmex, en Tlañuac D.F., con equipo E-10 de la empresa francesa CIT-Alcale y en el mismo año una central digital AXE-10 de la empresa sueca Ericsson en Teléfonos del Noroeste en la Cd. de Tijuana B.C.

1980.- Telmex, toma la decisión de crecer en base a tecnología digital y se contratan 563 mil líneas digitales a instalar entre 1982 y 1986. Entran a trabajar equipos digitales de facturación.

1981.- El Depto. de Centrales Mantenimiento, solicita la revisión integral del convenio por la introducción de equipos digitales.

1982.- La empresa despide a la comisión Revisora del convenio y a delegados departamentales, iniciándose un paro que culmina con el desconocimiento de la dirección sindical, el movimiento es derrotado pero es reinstalado el personal despedido.

1983.- Entra en servicio la Central digital II, en el área metropolitana del D.F., en noviembre del mismo año se pacta el compromiso del Departamento a atender los nuevos equipos electrónicos y digitales previa capacitación, a cambio de una retabulación salarial, se establece el com

promiso empresa sindicato de revisar el convenio nueve -
meses después.

- 1985.- De los dos sistemas contratados, AXE y Sistema 12, este último tiene problemas, lo que retrasa los planes de expansión de Telmex, sin embargo se siguen instalando centrales digitales, por lo que se solicita la revisión del convenio departamental.
- 1986.- La empresa accede a incluirlo en un paquete de 20 convenios por revisar.
- 1986.- La empresa se retracta de sus compromisos y se inician negociaciones para una retabulación salarial.
- 1987.- Se acelera la instalación de centrales digitales con la decisión del cambio estructural.
- 1988.- Se revisa el convenio Departamental.
- 1989.- Empezan a cerrarse centrales electromecánicas que son sustituidas por centrales digitales. Con el convenio de concertación, el convenio Departamental desaparece, siendo sustituido por perfiles de puesto de la especialidad de centrales Mantenimiento integrados al Contrato Colectivo de Trabajo. (P)

De acuerdo a los trabajadores del departamento, la introducción del equipo digital ha transformado el proceso de trabajo. Mientras que en equipo analógico es muy laborioso el trabajo y hay amplia participación del trabajador, con la nueva tecnología se simplifica el trabajo, ahora es más estandarizado que antes, el parámetro que marca la nueva tecnología es fijo, esto es lo que hay que hacer, esta es la rutina, así se prueba. Es más variado en la tecnología analógica, más posibilidades de ampliar la inventiva, de investigar una falla. Según Jaime Girón, técnico de I.A. "Un trabajador podía aplicar la inventiva para investigar un problema o falta con la tecnología analógica, en el digital no". También la división del trabajo ha variado, mientras que en las

centrales analógicas, las áreas y equipos donde los técnicos operaban estaban más definidas de acuerdo a la capacitación y experiencia. Según las categorías en una central digital, los técnicos tienen que ser más universales, porque es difícil definir que áreas de actividades le competen a ciertas categorías, de hecho no hay gran diferencia entre los diferentes trabajos que se hacen pues casi todos tienen la misma complejidad.

De acuerdo al personal sindicalizado la tecnología digital es elitista, pues se hace una selección de trabajadores con perspectivas de ser empleados de confianza, sobre todo de las más altas tecnologías o gente con estudios de ingeniería o personal no conflictivo y apegado al personal de confianza, para capacitarlos en los equipos digitales?

② La empresa ha aumentado el control sobre el proceso de trabajo, debido a que se tienen que entregar parámetros de medición del servicio más amplios y con mayor frecuencia y a que ha aumentado la supervisión y aplicación de reglamentos.

De acuerdo a Miguel Angel Lara, telefonista investigador de los cambios ocurridos por la introducción de nueva tecnología, "los principales cambios en el área de Conmutación Transmisión son: simplificación del trabajo, descalificación de la fuerza laboral, eliminación del contenido del trabajo, el trabajo técnico se convierte gradualmente en trabajo administrativo, de procesamiento de información, hay una pérdida de control sobre el proceso de trabajo, y una reducción sustancial de puestos de trabajo por la simplificación, la reubicación de técnicos de centrales analógicas se dará cuando se cumplan las metas de crecimiento y se incrementarán los problemas de salud -- por los espacios muy reducidos y el aislamiento lo que provocará enfermedades respiratorias y el incremento de stress". (3)

4-72

Area Productiva de Tráfico.- En esta área los departamentos más representativos son: 02 y 09. Es donde se ubica a las operadoras, que son hasta el momento el mayor número de trabajadoras de Telmex, que se encargan de la conmutación manual del tráfico de Larga Distancia Nacional e Internacional, trabajo que tiene como característica ser Taylorizado y simplificado en extremo. Están predeterminados todos los movimientos y frases que utiliza la operadora, y están supervisadas en forma aleatoria por un equipo automático que registra sus tiempos de contestación y procesamiento de llamadas, y por supervisoras que recorren las filas de conmutadores en forma constante. A pesar de esto han logrado cierto control sobre sus ritmos de trabajo que según la empresa se traduce en baja productividad.

La modernización de tráfico contempla la sustitución de viejos conmutadores por digitales, además disminuyen la necesidad de operadoras al impulsar proyectos de automatización del servicio como son: la automatización del servicio 04, el del 05, la expansión de las casetas LADATEL, la instalación de aparatos multilíneas en hoteles etc.

Area Productiva Planta Exterior.- El trabajo actual en las especialización de redes, como se denomina a la planta exterior consiste en realizar mantenimiento de cables de diferentes tipos, realizar conexiones de cables y pruebas a los mismos, por medio de equipos de medición, recepción de quejas y arreglo de las mismas ya sean fallas en el aparato telefónico, en el conmutador o en la red, instalación de línea de abonado y de equipo terminal como aparatos telefónicos, multilíneas o conmutadores. La modernización de la planta exterior comprende varios proyectos que se mencionan a continuación: Mecanización del 05, Supervisión de cables presurizados, supervisor de teléfonos públicos de alcancías, mecanización de funciones del centro de trabajo, automatización del registro de líneas, introducción de nuevos ca

bles, materiales y accesorios para el mantenimiento, Ladatel, atención a grandes usuarios, sistema par prueba de líneas privadas, triplex, terminales para venta, y sistemas de fibra optica en la red troncal, (4).

Actualmente el personal sindicalizado de redes tiene una mínima ingerencia en los planes de instalación de fibra óptica, este es el principal problema, pues además la empresa pretende desaparecer dicha especialidad.

- 1.- Telmex, "Nueva tecnología" 1987. p. 21, 22
- 2.- Entrevista realizada a Jaime Girón Técnico de primera.
- 3.- Entrevista realizada a Miguel Angel Lara, Telefonista investigador de los cambios con la Introducción de la nueva tecnología.
- 4.- Telmex, ~~Dist.~~ OP. cit. p. 23

IV.-EL PROCESO DE MODERNIZACION EN FORD.

4.1-Antecedentes.

La conformación de la industria automotriz Ford en México a partir de la historia del proceso productivo esta enmarcada en tres campos productivos.

El primero arranca¹ en Abril de 1925 cuando Adrián La jous inaugura la planta Ford², primera ensambladora en nuestro país, hasta 1964. Este campo cubre básicamente el ensamblado -- del automóvil a través de la importación de CKD. La base tecnológica con que opera proviene básicamente de la transferencia -- de tecnología desechada en su país central (E.U.A.), que técnicamente y desde el punto de vista de valorización puede entrar a funcionar en México cuya composición orgánica de capital se encuentra muy por debajo de la de el país central.

Geográficamente la planta que inicia este tipo de operación se ubica en el D.F., incorporando a trabajadores de oficio de extracción urbana. Este sector de trabajadores constituye parte de los primeros contingentes de la clase obrera de la gran industria manufacturera.

El segundo campo empieza a formarse a partir de 1965 en Ford Cuautitlán, con las fases de fundición y maquinado de las partes del motor (monoblock, cigüeñales, árbol de leva, múltiples, etc.) así como su ensamblado.

La producción automotriz como proceso productivo se amplía a estas dos fases, abarcando a trabajadores de diversos oficios y especialidades: la fundición, fresado, pulido, ensamblable. Ingresa también, grandes contingentes de trabajadores descalificados en las líneas de montaje de motor. Con esta ampliación se verifica al mismo tiempo la primera desconcentración --

geográfica de esta industria automotriz.⁽³⁾

Como se puede observar la empresa del segundo campo - enfrenta un proceso gradual de modernización y su permanencia - depende de que su producción pueda ser incorporada a la estrategia de la empresa⁽⁴⁾.

El tercer campo se implanta a partir de 1981, incluyendo el proceso de troquelado (estampado). Esta fase la introduce Ford en sus nuevas plantas en grandes escalas de producción.⁴

La característica más importante en este campo es el gran adelanto tecnológico con respecto a los campos anteriores que los equiparon con nivel similar al de su país central.⁵

El surgimiento de este campo permite la introducción de robots, de prensas automáticas (segunda generación), de máquinas-herramientas automáticas de control número interconectadas a través de sistemas "transfer", aunque en algunos casos las fases más automatizadas se encuentran articuladas con fases en donde la mano de obra es preponderante.⁶

Con la implantación del tercer campo, se desarrolla la segunda desconcentración geográfica de la industria Ford hacia el norte del país.⁷

Su estrategia geográfica le permitirá enviar motores y automóviles terminados al mercado de los Estados Unidos de Norteamérica. Esta posibilidad de exportación radica en su homogeneización tecnológica y productiva con las condiciones medias imperantes a nivel mundial.⁸

Esta modernización productiva implica:

1) Cambios en los sistemas de trabajo (reestructuración tecnológica), que permite disminuir costos de producción.

aumentar la tasa de plusvalía.

2) Mayor control del capital, al convertirse en director del proceso productivo imponiendo su poder despótico en el proceso de trabajo.

3) La capacidad de resistencia de la clase obrera por la transformación del proceso de trabajo hace surgir nuevas formas y fuentes del enfrentamiento.⁹

- 1.-Artesana, Arnulfo y Jordy, Micheli, "El nuevo modelo de la relación capital-trabajo en la industria automotriz en México" Edit. Aurora Boldó B., Brecha No. 3, México, D.F., Junio de 1987, pag. 78.
- 2.-Díaz Díaz, Benjamín, "Opciones para modificar la legislación en la industria automotriz mexicana", Tesis profesional ITAM, México, 1990, pag. 87.
- 3.-Artesana, Arnulfo, op. cit. pag 78
- 4.-Ibid. pag 79
- 5.-Ibid. pag 80
- 6.-Ibid. 9.-De la Garza T., Enrique et. al., "México: crisis y reconversión industrial", Brecha No. 3, México, D.F., Junio de 1987, pag. 61.

4.2-Movimiento obrero.

1-El conflicto de la Ford Cuautitlán.

El 20 de Julio de 1987, el sindicato de la transnacional Ford Motor Company de Cuautitlán estalló una huelga por revisión salarial en demanda del 23% de aumento de urgencia.¹ La huelga se realizó en medio de la incertidumbre de los trabajadores quienes ignoraban cual sería la estrategia del sindicato en el conflicto.² Los trabajadores no imaginaban que el aumento de emergencia fuera razón suficiente para dejar sin empleo a 3,200 trabajadores además del cierre de las plantas de Cuautitlán, Tlanepantla, La Villa y las oficinas en avenida reforma.³

Este hecho se debió a que el sindicato no aceptaba el 6% de aumento directo al salario y 10% en prestaciones ofrecido por la empresa, el argumento del sindicato se reducía al hecho de que las plantas de Hermosillo y Chihuahua si se les había otorgado el 23% demandado.⁴ Al día siguiente de iniciado el conflicto, la empresa solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la inexistencia de la huelga argumentando que en el mes de Abril el contrato colectivo había sido revisado y todo indicaba que había equilibrio en los factores de la producción. La empresa desconocía factores como la inflación y la consiguiente caída salarial; el sindicato decidió no dar marcha atrás en su demanda. El conflicto siguió su curso...pasaron los días,⁵ después de un mes y medio de huelga se dió a conocer el acuerdo para liquidar la totalidad del personal de la planta Cuautitlán, la Secretaría de Trabajo manifestó desconocer los términos de la negociación y recordó que su intervención sólo procede a solicitud de las partes, lo que no sucedió en este conflicto. Aún cuando el acuerdo alcanzado dejaba de lado el procedimiento legal establecido para dar por terminadas en forma colectiva las relacio

nes de trabajo que, sólo procede en determinados supuestos y exige la autorización del tribunal laboral, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje consideró que en este caso se trataba de renuncias individuales de los trabajadores a sus empleos, por lo que procedía exclusivamente el pago de las indemnizaciones conforme a derecho.⁶

La situación para las autoridades era incómoda pero no por ello difícil de explicar: su función "tutelar" quedó inhibida frente al convenio celebrado entre el sindicato y la empresa.⁷

Por lo tanto el cierre de la planta se consolidó,⁸ con el pago de las indemnizaciones a los 3,200 trabajadores de la planta Cuautitlán, supervizado por la Junta Federal, terminó aproximadamente dos meses después cuando la CTM y su máximo dirigente condenaron públicamente el desempeño de Lorenzo Vega Osorno, Secretario General del Sindicato,⁹ porque este representante sindical en su momento sostuvo que se contaba con el apoyo de los trabajadores para negociar la liquidación y que la empresa estuvo en su derecho de dar por terminadas las relaciones de trabajo, ya que su situación financiera era difícil y el aumento del 23% -demandado por los trabajadores- resultaba excesivo, además de poner en riesgo la competitividad de la empresa a nivel nacional.¹⁰ Este dirigente fue sustituido por una asamblea de trabajadores de la cual ya no formaban parte los 3,200 trabajadores liquidados, en la que se designó un nuevo comité ejecutivo nacional. Este resultó encabezado por el secretario de la sección de Hermosillo que, junto con el de Chihuahua, integran el sindicato,¹¹ cabe señalar ~~que~~ que sólo la sección de Hermosillo organizó un mitin el 11 de Septiembre apoyando a sus compañeros, la otra sección se mantuvo al margen del conflicto de la planta Cuautitlán sin ofrecer solidaridad a los huelguistas.¹²

El nuevo comite ejecutivo sería el encargado de pactar con la empresa la recontratación de los trabajadores. En esta etapa del conflicto el Secretario General de la CTM tuvo una participación directa en las negociaciones. Este dirigente radicalizó su posición frente a la empresa al negarse a permitir la reapertura de la planta a menos que se mantuvieran las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, según el punto de vista del líder cetemista ese instrumento continuaba vigente. Su interpretación se apegaba al derecho, debido a que no se había acordado la terminación del contrato colectivo entre la empresa y el sindicato -aunque se había modificado su clausulado y liquidado a la totalidad del personal- ni se pretendía cerrar la empresa, supuestos únicos en que procede -según la ley- dar por terminada aquel instrumento jurídico. El problema radicaba en que la sola terminación del contrato colectivo, aunque se hubiese convenido con el sindicato, no provocaba la desaparición de sus efectos, puesto que de continuar las relaciones laborales, las condiciones de trabajo en él pactadas deben mantenerse vigentes en la empresa.¹³

(Véanse los artículos 401 y 403 de la Ley Federal del Trabajo)

Por lo anterior resultó fundamental para la empresa el acuerdo celebrado con el sindicato que le permitió dar por terminadas las relaciones laborales. Con ello los trabajadores perdieron la antigüedad en la empresa y sus derechos escalafonarios, quedando afectadas todas las prestaciones que según el contrato vigente aumentaba con los años de servicio. Sobre este aspecto del acuerdo, que afectaba las condiciones de trabajo de quienes resultaran recontratados, no se manifestó el líder cetemista.¹⁴

El convenio para reabrir la planta tuvo lugar a fines del mes de Octubre. Después de tres meses de inactividad la empresa logró importantes modificaciones al contrato original sobre todo lo que se refiere al régimen salarial.¹⁵

Los principales cambios fueron: 1) Las categorías consideradas en el tabulador salarial se redujeron de 20 a 6 y los trabajadores fueron recontratados en las más bajas. 2) La categoría más alta fue reservada a los trabajadores con mayor calificación. 3) Se homogeneizaron los niveles salariales entre la vieja planta Cuautitlán y las más modernas, ubicadas en el norte del país, en las que las remuneraciones eran significativamente más bajas.¹⁶

El balance del conflicto no puede dejar de tomar en cuenta el hecho de que las indemnizaciones recibidas compensaban por algún tiempo la disminución de las condiciones de trabajo en la empresa. Sin embargo el nuevo acuerdo traía considerables ventajas para la Ford. Entre otras, la de considerar la calificación, antes que la antigüedad, en el rubro salarial, posibilidad insistentemente reclamada por los patronos a pesar de que no cumplen, sus responsabilidades en materia de capacitación. Por lo demás, después de prestar un último servicio a la empresa, el viejo estilo de liderazgo sindical se reemplazo con otros, encargado de participar en la adopción de nuevas formas de organización del trabajo orientadas a aumentar la productividad. Por su parte, las autoridades se limitaron esta vez a permitir que las partes resolvieran el conflicto conforme a sus propias fuerzas, sin hacerse cargo del costo político de imponer en forma autoritaria un retroceso tal en los derechos de los trabajadores de la planta Cuautitlán.¹⁷

En resumen este conflicto se puede explicar a partir del proceso de modernización a nivel mundial desde 1979 y que provocó importantes cambios en las plantas de la industria -- Ford en México. El cierre de dos de ellas (situadas en Tlanepantla y la Villa), despidos masivos de Cuautitlán, decisiones que fueron tomadas desde la casa matriz en Detroit. La apertura de nuevas instalaciones en el norte del país (en Chihuahua y Sonora) con salarios y condiciones de trabajos inferiores a los percibidos por las plantas tradicionales. Y los últimos aspectos importantes: la atomización organizativa sindical, la dispersión geográfica y el ataque sistemático a los contratos colectivos de trabajo.

- 1.-Garza, Ma. Teresa, Méndez, Luis, "Conflictos obrero-patronales". El cotidiano 20, México, Noviembre-Diciembre, 1987, pag. 384.
- 2.-Bensusen, Graciela, "Reconversión Industrial: concertación social y derechos laborales en México", en el caso de la Ford., Edit. Ejafo-México, 1988, pag. 384 - 385
- 3.-Garza, Ma. Teresa, op. cit. 385
- 4.-Idem. Pág. 386
- 5.-Idem. Pág. 387
- 6.-Bensusan, Graciela, "Reconversión Industrial: concertación social y derechos laborales en México, op. cit.
- 7.-Idem.
- 8.-Garza G., Ma. Teresa, op. cit. 385.
- 9.-Idem. p. 386
- 10.-Garza Ma., op. cit. p. 385.
- 11.-Graciela, Bensusan, op. cit. 385
- 12.-Idem. pag. 386

13.-Bensusan, Gabriela, op. cit. 384.

14.-Idem.

15.-Idem. 388

16.-Bensusan, Graciela, op. cit. 389

17.-Idem.

V.- MODIFICACIONES A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS
FORD Y TELMEX (CUADROS GENERALES).

Cuadro de cláusulas nuevas.

<u>C.C.T. 88-90.</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>C.C.T. 90-92</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>Tipo de cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
-	10 Bis	Envoltura.	Respeto a principios por ambas partes.
-	189	ID.	Se pactan las condiciones de trabajo que se establecen en perfiles de puestos y se revisa el C.C.T.
-	94	<u>Reglamentación</u> <u>Seg. y Capac.</u>	Destino de recursos monetarios vía cursos de capacitación.
-	18 (transitorios).	ID.	Se capacita al personal para que pueda manejar nuevos equipos.
-	27	<u>Reglamentación</u> <u>Empleo.</u>	La contratación de nuevo personal sindicalizado o de confianza, se hará de acuerdo a la productividad o a las necesidades del servicio.
-	71	<u>Reglamentación.</u> <u>Mov. de personal</u>	Empresa previo aviso al sindicato podrá trasladar en forma definitiva a los trabajadores en la república mexicana. Existen movimientos que no generan vacantes y otros que si generan vacantes.
-	71 Bis	ID.	Si la empresa moviliza indebidamente al trabajador y es comprobado por el sindicato, aquella se obliga a regresarlo.
-	195	<u>Reglamentación</u> <u>Admón. del taller</u>	La empresa decide como administrar Telmex y sólo lo acuerda con el sindicato el establecimiento de cursos de capacitación.

Cuadro de cláusulas nuevas.

<u>C.C.T. 88-90</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>C.C.T. 90-92</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>Tipo de cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
-	16 (transitorios)	<u>Reglamentación.</u> Admón. del taller	Eliminación de 57 convenios departamentales - por perfiles de puestos
-	19 (transitorios)	ID.	Se eliminan mesas de trabajo regionales y departamentales, por lo tanto la empresa re toma el control de la organización.
-	17 (transitorios)	ID.	Participaran en actividades de investigación los trabajadores.
-	17	<u>Part. Sindical.</u> Cogestión.	Empresa y sindicato - acuerdan en participar en actividades de investigación.

Cuadro de cláusulas derogadas.

<u>C.C.T. 88-90</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>C.C.T. 90-92</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>Tipo de cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
71	-	<u>Reglamentación</u> Mov. de personal	Será potestativo para el trabajador aceptar o no su traslado definitivo.
189	-	<u>Reglamentación.</u> Admón. del Taller	Se revisan los convenios de aquellos departamentos en que se introduzcan modificaciones.

Cuadro de cláusulas modificadas a la alza.

<u>C.C.T. 88-90</u> <u>Núm. de cláu</u> <u>sula</u>	<u>C.C.T. 90-92</u> <u>Núm. de cláu</u> <u>sula.</u>	<u>Tipo de</u> <u>cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
103	103	<u>Remuneración.</u> <u>Salario.</u>	Reducción del 25% al 15% en aumento de salario diario - tabulado.
113	113	ID.	Aumento de sobresalarios.
104	104	<u>Remuneración.</u> <u>Prestaciones</u>	Aumento de ayuda económica, para renta de casa.
105	105	ID.	Aumenta la cantidad para - ayuda de transporte.
118	118	ID.	Descuento al trabajador eventual en el primer semestre - de servicio para el fondo de ahorro. En el C.C.T. 88-90 era a - partir de un año.
121	121	ID.	Pago de antigüedad en caso de separación o muerte en - un plazo de 30 días máximo.
149	149	ID.	Mayores beneficios por <u>jubi</u> lación en menor tiempo de - servicio. C.C.T. 88-90 -- 33 años C.C.T. 90-92 -- 31 años
150	150	ID.	Las pensiones serán mayores a dos salarios mínimos.
157	157	ID.	Plazo no máximo de 30 días - para cubrir pensiones.
158	158	ID.	Actualización por gastos de funeral al trabajador jubila- do.
159	159	ID.	Actualización de ayuda tran- sitoria económica a los be- neficiarios por defunción - del trabajador jubilado. C.C.T. 88-90 --105 días de - pensión. C.C.T. 90-92--120 días de - pensión.

Cuadro de cláusulas modificadas a la alza.

<u>C.C.T. 88-90</u> <u>Núm. de cláusulas.</u>	<u>C.C.T. 90-92</u> <u>Núm. de cláusulas.</u>	<u>Tipo de cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
180	180	<u>Remuneración</u> <u>Prestaciones.</u>	Incremento de 90 millones de pesos en becas para - hijos de trabajadores y - 10 millones para becas a - trabajadores.
181	181	ID.	Actualización del monto - para la despensa.
190	190	ID.	Aumento de la prestación - por jornada nocturna, de - \$ 1,476.30 a \$ 2,100.00
192	192	ID.	Aumento el monto del segu - ro de vida.
1 (transitorios) 1		ID.	Se amplió el servicio de - guarderías a otros estados.
12 (transitorios) 12		ID.	Incremento en 250 millones de pesos para cultura y re - creación.
5 (transitorios) 5		ID.	Aumento en 50 millones para gastos de previsión social
57	57	<u>Reglamentación.</u> <u>Seg. y capacitación</u>	Excepto la cláusula 56 el tiempo de capacita - ción será lo contenido en el perfil de nuestros
58	58	ID.	Si al terminar la capacita - ción y no hay vacantes, los trabajadores podrán desempe - ñar turnos de suplencia se - gún el perfil de puestos.
7	7	<u>Reglamentación</u> <u>Empleo</u>	Ampliación del número de -- plazas permanentes para -- puestos eventuales de 300 a 4636.

Cuadro de cláusulas modificadas a la alza.

<u>C.C.T. 88-90</u> <u>Núm. de cláu</u> <u>sula</u>	<u>C.C.T. 90-92</u> <u>Núm. de cláu</u> <u>sula.</u>	<u>Tipo de</u> <u>cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
38	38	<u>Reglamentación.</u> Mov. de personal	Se cubrirán ausencias - temporales que duren 15 días o menos por perso- nal permanente y por ne- cesidades del servicio.
36	36	<u>Reglamentación.</u> Admón. del taller	La empresa introduce di- gitalización, moderniza- ción y nuevos servicios, sin reducir personal -- sindicalizado o dismi- nuir sus derechos.
99	99	Beneficios sindicales	Mayor el número de días para desempeñar comisio- nes sindicales que serán asignadas por el síndica- to.
173	173	ID.	Ayuda al sindicato para - gastos de servicio tele- fónico de larga distancia. (pasó de 2 a 5 millones).

Cuadro de cláusulas modificadas a la baja.

<u>C.C.T. 88-90</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>C.C.T. 90-92</u> <u>Núm. de cláusula</u>	<u>Tipo de cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
13 (transitorios)	13	<u>Remuneración</u> <u>Prestaciones</u>	Desaparece el siguiente párrafo: Fideicomiso para ayuda de la vivienda.
185	185	<u>Reglamentación</u> <u>Seg. y cap.</u>	En el contrato actual habla de capacitar al personal pero en la realidad pudimos constatar que en alguno de departamentos clave no existía tal capacitación.
65	65	<u>Reglamentación.</u> <u>Mov. de personal.</u>	Si los trabajadores no aceptan su traslado a otro centro de trabajo, la empresa designará al trabajador sin dicalizado que deba realizar esa labor.
70	70	ID.	Trato directo entre empresa y trabajador cuando un traslado temporal se convierte en permanente.
12	12	<u>Reglamentación.</u> <u>Disc. y O.R.</u>	<u>Obligación del trabajador de desempeñar su labor de acuerdo al perfil de puestos.</u>
164	164	ID.	Aumenta 25% el costo por reposición de herramientas.
184	184	<u>Reglamentación</u> <u>Admón. del taller</u>	Los convenios departamentales se sustituyen por perfiles de puestos.
193	193	ID.	Se desplaza la participación del sindicato en los proyectos de modernización.
6 (transitorios)	6	(Beneficios sindicales)	Disminución en 530 millones para la construcción o remodelación de edificios sindicales.
193	193	<u>Partic. Sindical.</u> <u>Cogestión</u>	La empresa informara sobre los proyectos de modernización al sindicato.

Cuadro de cláusulas nuevas.

C.C.T. 87-89 Núm. de cláusula.	C.C.T. 91-93 Núm. de cláusula.	Tipo de Cláusula.	OBSERVACIONES.
-	1	<u>Remuneración Prestaciones</u>	Introducen al C.C.T. el concepto de compensación.
-	9	ID.	Examen de sangre al personal temporal recontratado sin costo para el trabajador.
-	55	ID.	La empresa donará 100 millones de pesos anuales para compra de regalos navideños a los trabajadores, mismos que serán sorteados.
-	58	ID.	Servicio de transporte para los trabajadores. Costo \$ 25.00 pesos semanales.
-	1	<u>Reglamentación. Disciplina y O.R.</u>	Introducen al C.C.T. el concepto de productividad.
-	VI	ID.	Se investiga el ausentismo
-	1	<u>Reglamentación. Admón del taller</u>	Introducen al C.C.T. el concepto: ritmo normal de trabajo.
- (Anexo II)	1	ID.	División de las instalaciones de la empresa.
- (Anexo II)	2	ID.	La empresa podrá en cualquier momento modificar sus instalaciones.
- (Transitorios) V		ID.	Empresa y sindicato revisaran y actualizaran el manual de análisis de puestos
- (Transitorios) VII		ID.	Empresa y sindicato a través de una comisión mixta analizaran la situación actual de los servicios externos comprados.
- (transitorios) V		<u>Partic. Sindical Cogestión.</u>	Empresa y sindicato en un plazo de 96 días firmaran el presente contrato.
- "	VI.	ID.	Comite mixto para investigar el ausentismo.
- "	VII	ID.	Empresa y sindicato analizaran los servicios externos comprados.

Cuadro de cláusulas derogadas.

<u>C.C.T. 87-89</u> <u>Núm de cláu</u> <u>sula</u>	<u>C.C.T. 91-93</u> <u>Núm. de cláu</u> <u>sula.</u>	<u>Tipo de</u> <u>cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
89	-	<u>Remuneración</u> <u>Prestaciones</u>	Se le proporcionará dos ca sillero a determinado perso nal.
87	-	<u>Reglamentación</u> <u>Sag. y capacit.</u>	La comisión mixta de higiene y seguridad puede autorizar el cambio de equipo de segu ridad.
89	-	ID.	Se le proporcionará 2 casi lleros al personal que de termine la comisión mixta de higiene y seguridad.
4	-	<u>Reglamentación</u> <u>Empleo.</u>	Tramites de aviso al solici tante de empleo.
19	-	ID.	Cuando el trabajador de plan ta temporal o eventual con cluya sus servicios será pre ferido si existe una vacante en un puesto inferior siem pre que haya acuerdo.
58	-	<u>Reglamentación</u> <u>Mov. de personal</u>	Cambio de operación y/o de planta al trabajador por - prescripción médica.
87	-	<u>Participación Sind.</u> <u>Coestión.</u>	La comisión mixta decide si cambia o no los equi pos de seguridad.
89	-	ID.	La comisión mixta de higiene y seguridad determina que -- trabajadores tienen derecho a dos casilleros.

Cuadro de modificaciones a la alza.

<u>C.C.T. 87-89</u> <u>Núm. de cláusulas.</u>	<u>C.C.T. 91-93</u> <u>Núm. de cláusulas.</u>	<u>Tipo de cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
7	7	<u>Remuneración</u> Salario ID.	Revisión de salarios semestrales.
VIII	IX		Actualización del tabulador de salarios.
47	34	<u>Remuneración</u> Prestaciones	Se concede más días de permiso y mayor ayuda económica por defunción de familiares.
68	51	ID.	Aumento del monto de becas para trabajadores vía cursos de capacitación.
69	52	ID.	Mayor ayuda económica en gastos de sepelio por defunción del trabajador.
72	54	ID.	Se incrementa en un día más el cálculo del aguinaldo.
73	56	ID.	Aumento del monto para actividades deportivas y culturales.
76	59	ID.	Actualización de la cantidad que la empresa otorga al fondo de ahorro.
77	60	ID.	Se actualiza la cantidad para cupones de despensa.
78	61	<u>Reglamentación</u> Seguridad y cap.	La comisión mixta de higiene y seguridad dispondrá de un día cada mes para realizar actividades según el programa establecido. Con el fin de evitar riesgos de trabajo
51	38	Beneficios Sind.	La empresa concede más días a la representación sindical por revisión del C.C.T y el tabulador de salarios.
53	40	ID.	Mayor número de unidades para el transporte de representantes sindicales.
32	22	<u>Partic. Sind.</u> Cooperación.	El sistema individual de retroalimentación será monitorizada por empresa y sindicato.

Cuadro de cláusulas modificadas a la baja.

<u>C.C.T. 87-89</u> <u>Núm. de cláusulas.</u>	<u>C.C.T. 91-93</u> <u>Núm. de cláusulas.</u>	<u>Tipo de cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
9	7	<u>Remuneración</u> <u>Prestaciones.</u>	Pérdida de la antigüedad por interrupción de un año en el trabajo por causas de enfermedad. No lo considera así el cct 87-89.
30	20	ID.	La compañía deberá pagar el transporte al trabajador cuando entre o salga después de las 23 hrs. o antes de las 6 hrs. del día siguiente. No lo considera 91-93.
33	23	ID.	Disminución de la prima adicional por laboral sábado y/o domingo. CCT 87-89 = 75% CCT 91-93 = 70%
39	27	ID.	Desaparecen las siguientes prestaciones: derechos por laborar en días de descanso obligatorio. a).- Compensación especial del 14% de los ingresos derivados del tiempo extra
39	27	ID.	b).- Un boleto por turno laborado para participar en la rifa de un automóvil (topaz). Se rifaban un auto cada 5 semanas, 10 autos por año.
39	27	ID.	c).- Si por causas imputables a la empresa se cancela el trabajo, ésta tendrá la obligación de cubrir el importe de salarios y prestaciones.

Cuadro de cláusulas modificadas a la baja.

C.C.T. 87-~~88~~
Núm. de cláusula.

C.C.T. 91-93
Núm. de cláusula.

Tipo de cláusula.

OBSERVACIONES.

Remuneración
Prestaciones.

39

27

Desaparece el siguiente párrafo:
Tanto la obligación de presentarse a laborar -- así como el derecho a -- recibir las prestaciones citadas, serán extensivas para todos los días de -- descanso.

39

27

ID.

Si el trabajador no labo- ra el turno completo en días de descanso obliga- torio la empresa cubrirá un salario doble, además del salario que le corres- ponde y un 14% de compen- sación especial sobre di- chos salarios.

Desaparece este párrafo

39

27

ID.

También desaparece el si- guiente párrafo,

Si se labora más de un - turno completo en dichos días, la empresa expedirá un boleto adicional por - cada turno laborado para- la rifa de un auto tonaz.

39

27

ID.

Se elimina este párrafo. Los trabajadores que labo- ren un turno completo en los días de descanso obli- gatorio gozarán de un in- cremento en la bonifica- ción de puntualidad.

40

29

ID.

Se elimina también, el si- guiente párrafo:

La empresa entregará a la persona que designen los- mutualistas, el importe - correspondiente al fondo- por retiro o defunción del personal a sueldo por hora

Cuadro de cláusulas modificadas a la baja.

<u>C.C.T. 87-89</u> <u>Núm. de cláusula</u>	<u>C.C.T. 91-93</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>Tipo de cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
40	28	<u>Remuneración</u> <u>Prestaciones</u>	Desaparece el siguiente párrafo: Prestamos para adquisición de vehículos nuevos a favor del trabajador.
42	30	ID.	Mayor compensación por- prima vacacional en el cct 87-89 que en 91-93.
55	42	ID.	Se elimina el siguiente párrafo: Consulta médica a domici- lio para el trabajador.
68	51	ID.	Desaparece el siguiente párrafo: El trabajador recibirá por año laborado 6 días de salario base más una- compensación como ayuda- de previsión social en la primera semana de diciem- bre de cada año.
69	52	ID.	Reducción de años de ser- vicio y el monto del seguro del trabajador.
69	53	ID.	Disminución del monto del seguro por incapacidad -- permanente.
11	9	<u>Reglamentación</u> <u>Empleo.</u>	En el cct 91-93 se pide - examen médico satisfacto- rio . En el cct 87-89 no importaba el estado fisi- co siempre y cuando hubie- se la materia de trabajo.

Cuadro de cláusulas modificadas a la baja.

<u>C.C.T. 97-99</u> <u>Núm. de cláusulas</u>	<u>C.C.T.91-93</u> <u>núm. de cláusulas.</u>	<u>Tipo de cláusula</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
23	15	<u>Reglamentación</u> Mov. de personal.	Desaparece el siguiente párrafo: Empresa y sindicato --- reacomodaran al personal debido a la automatización.
31	23	ID.	En el cct 97 los cambios de turnos se efectuaban previo acuerdo entre empresa y sindicato. En el cct 91 dice: los cambios de turnos se solicitarán al supervisor para permutar con otro trabajador siempre y cuando pertenezcan al mismo departamento, área y puesto.
68	51	<u>Reglamentación</u> Disciplina y O.R.	Desaparece el siguiente párrafo: Para efectos de administración de esta prestación (se refiere a la ayuda de previsión social) se observara lo establecido en el reglamento respectivo.
7	7	<u>Reglamentación</u> Admón del taller.	Negociación del número de plantas semestrales.
32	22	ID.	Implementación del sistema individual de retroalimentación que registre los logros y mejoras de cada trabajador aparece en el cct91-93
31	23	<u>Partic. sindical</u> Cogestión.	Desaparece el siguiente párrafo: Los cambios de turnos se efectuaran en cada área de trabajo previo acuerdo de las partes.

Cuadro de modificaciones a la baja.

C.C.T. 87-99
Núm. de cláusulas

C.C.T. 91-93
Núm. de cláusulas.

tipo de cláusula.

OBSERVACIONES.

39

27

Partic. Sindical.
Cogestión.

Desaparece el siguiente párrafo:

Cuando no exista convenio entre empresa y sindicato respecto de programas de trabajo en días de descanso obligatorio, no existirá obligación para el trabajador de presentarse a laborar ni la empresa está obligada a cumplir con los incisos a,b,c, de esta cláusula.

68

51

ID.

La empresa entregará al sindicato en la primera semana de diciembre de cada año por cada trabajador el equivalente a 6 días de salario base más la parte proporcional del salario provisional (compensación) que haya devengado el trabajador en el periodo comprendido del primero de enero al 31 de diciembre de cada año, como ayuda de previsión social.

68

51

ID.

Desaparece el siguiente párrafo:

Para que los trabajadores hagan efectiva esta prestación. El sindicato contera con la ayuda administrativa de la empresa.

69

51

ID.

También desaparece el siguiente párrafo:
El sindicato otorgará a la empresa un recibo por el monto distribuido a los trabajadores.

Cuadro de modificaciones a la baja.

<u>C.C.T. 97-89</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>C.C.T. 91-93</u> <u>Núm. de cláusula.</u>	<u>Tipo de</u> <u>cláusula.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
68	51	<u>Participación Sindical.</u> <u>Autogestión</u>	Desaparece el siguiente párrafo: El sindicato se compromete a recabar los recibos de la prestación firmados por cada trabajador y conservar los en custodia para cualquier efecto fiscal o laboral que proceda.

Cuadro de modificaciones a la baja.

C.C.T. 87-89	Num. de cláusula.	C.C.T. 91-93	Num. de cláusula.	Tipo de cláusula.	OBSERVACIONES.
--------------	-------------------	--------------	-------------------	-------------------	----------------

88

51

Participación Sindical.

Autogestión

Desaparece el siguiente inciso:

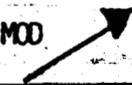
El sindicato se compromete a face
 bar los recursos de
 la prestación de
 los por parte de
 Jador y controla pa
 los en cuanto a efecti
 ra cuantitativa y
 fiscal e inversi -
 que proceden

**VI.- CUADROS COMPARATIVOS DEL SECTOR PARAESTATAL Y DEL
SECTOR AUTOMOTRIZ.**

Cuadro Síntesis

DINA S.A.

Clasificación	Mod. ↑	Act. ↑	Nvas.	Mod. ↓	Derog.	Nvas. ↓
1-Envoltura	1	1				
2-Remuneración						
2.1 Salarial	2	1				
2.2 J. de trabajo	1					
2.3 Prestaciones	16	11	2	8	1	
3-Reglamentación						
3.1 Seg. y capac.	3			1		
3.2 Empleo	3					
3.3 Mov. de pers.	1			2		
3.4 Disc. y otros reglamentos				1		
3.5 Admón del Taller						
4-Benef. Sindicales	1	1		1	1	
5-Partic. sindical						
5.1 Gestión	2					
	20	13	2	13	2	-

	MOD 	ACTUAL	NUEVAS (+)	MOD. 	DEROGADAS	NUEVAS (-)
INVOLUTURA						
EMUNERACION:						
ALARIO					1	
ORNADA						
RESTACIONES	3	12	1		1	
EGLAMENTACION:						
EG. Y CAP.	1					
MPLEO	1		1	3		
IOV. PERSONAL	2					
DISC. Y OTROS REG.						
ADMON DEL TALLER			1			
CL. SINDICALES:						
INFOR. O CONSULTA	2					
TRAMITACION						
CONGESTION	1					1
AUTOGESTION	1					
BENEFICIOS						
PARTICIPACION						
	11	12	3	3	2	1

	MOD. ↗	ACTUALIZ.	NUEVAS (+)	MOD. ↘	DEROGADAS	NUEVAS (-)
ENVOLTURA						
REMUNERACION:						
SALARIO	1		1			
JORNADA	1					
PRESTACIONES	1	14	2	1		
REGLAMENTACION:						
SEG. Y CAP.	1		2			
EMPLEO	2			1		
MOV. PERSONAL	1			1		
DISC. Y OTROS REG.						
ADMON DEL TALLER	1					
CL. SINDICALES:						
INFOR. O CONSULTA	2					
TRAMITACION						
CONGESTION			1			
AUTOGESTION						
BENEFICIOS		2		1		
PARTICIPACION						
	10	16	6	4		

CUADRO DE RESUMEN GENERAL DE EMPRESAS DEL SECTOR PULPEROS

Contenido del Cálculo	Ganancias (+)												Pérdidas (-)																		
	MT			A			NA			M			D			MT			A			NA			M			D			
Empresas	Telmex	Asmex	INSS	Mexk.	Asmex	INSS	Mexk.	Asmex	INSS	Mexk.	Asmex	INSS	Telmex	Asmex	INSS	Mexk.	Asmex	INSS	Telmex	Asmex	INSS	Mexk.	Asmex	INSS	Telmex	Asmex	INSS	Mexk.	Asmex	INSS	
Envoladura	1	1											1																		
Total	1	1											1																		

Salarios y formas de pago	2	1	2																													
Abonada de trabajo	1	1	1										2	1																		
Provisiones	5	2	8	6	11	1	19	1					4	1	1																	
Total Remuneración	5	5	9	8	13	1	19	3					4	1	1	3	2															

Seguridad y Capacitación Empleo	2	1																													
Inv. de personal	1	3	1										2	6	2																
Disciplinas y otros reglamentos	1												2	1	1																
Admón. del taller	1	1	3										2	2	2																
Total Reglamentación	5	1	4	7									7	2	9	5	2	3	2	1	6	6									

Beneficios Sindicales	1	1	2	1	1	2																									
Total B.S.	1	1	2	1	1	2																									

Interacción a Comisión																															
Seguros																															
Provisiones																															
Total Interacción a Comisión																															

Empresas	Total de cláusulas modificadas
Telmex	49
Asmex	40
INSS	65
Nuevas Naciones	40

Cuadro de Variaciones.

Tipos de Variación

1- Aumentando derechos.

2- Disminuyendo derechos.

Mt = cláusulas modificadas a la baja
 A = " " Actualizadas
 NA = " " Nuevas a la alza.
 M = Cláusulas Modificadas a la baja
 D = " " Derogadas
 ND = " " Nuevas a la baja

Conten

Cuadro general de porcentajes del sector para estatal.

Concepto	Ganancias (%)										Perdidas (%)														
	M↑					N↑					D														
	Telcel	Amstel	Amstel	Amstel	Amstel	Telcel	Amstel	Amstel	Amstel	Amstel	Telcel	Amstel	Amstel	Amstel	Amstel	Amstel	Amstel								
en el total	-	2.5	1.5	-	-	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5	-	-	-							
Por porción	10.2	12.5	13.8	20	26.5	2.5	29.2	7.5	-	10.0	1.5	2.5	2.5	2.0	-	4.6	5	-	1.5	7.5	-	-	1.5	-	
Por porción	10.2	2.5	6.1	17.5	-	-	-	-	-	6.1	17.5	-	-	14.3	5	13.8	12.5	4.1	7.5	3.0	2.5	12.2	15	-	-
Clasico Subvenc.	2.0	-	4.6	15	2.0	-	7.7	5.0	-	12.5	-	-	-	4.1	5	7.7	2.5	-	2.5	1.5	2.5	2.0	2.5	-	-
Subt. (%)	22.4	17.5	26	52.5	28.5	2.5	36.9	12.5	10.2	40	1.5	2.5	2.5	20.4	12.5	26.1	20	4.1	10	7.5	12.5	14.2	17.5	1.5	-

Cuadro general de porcentajes del sector Automotriz.

Sector	Ganancias (%)												Pérdidas (%)																								
	M↑						A						N↑																								
	Ford		Dina		Nissan		VW		Ford		Dina		Nissan		VW		Ford		Dina		Nissan		VW														
	M↑		A		N↑		M↓		D		N↓		M↓		D		N↓		M↓		D		N↓														
Empleados	-	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Compañías	1.5	31.7	8.3	9.4	12.3	20	38.8	37.5	6.1	3.3	8.3	3.1	27.6	13.3	2.8	-	1.5	1.7	-	6.2	-	-	-	-	9.2	6.7	5.5	9.3	7.7	-	-	-	-	-	-	-	
Organizaciones	1.5	11.6	13.9	12.5	-	-	-	-	3.1	-	5.6	6.2	9.2	6.7	5.5	9.3	7.7	-	-	-	-	-	-	-	9.2	1.6	2.7	-	3.1	1.7	-	-	-	-	-	-	-
Sindicatos	4.6	5.0	5.6	12.5	-	1.6	5.6	-	3.1	-	2.7	-	9.2	1.6	2.7	-	3.1	1.7	-	-	-	-	-	-	9.2	1.6	2.7	-	3.1	1.7	-	-	-	-	-	-	-
Subtotal (%)	7.6	50	27.8	34.4	12.3	21.6	44.4	37.5	12.3	3.3	16.6	9.3	46	21.6	11.0	9.3	12.3	3.4	-	6.2	-	-	-	-	46	21.6	11.0	9.3	12.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-

VII.- ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE LOS SECTORES PARAESTATAL Y DEL SECTOR AUTOMOTRIZ.

7.1.- Análisis comparativo del sector paraestatal.

Con base en los resultados obtenidos en los cuadros generales del sector paraestatal, se procedió a la elaboración del cuadro de resumen general de empresas de este sector (ver cuadro A), las empresas que se analizarán son: TELMEX, ASEMEX, IMSS y MEXICANA. El punto central de este trabajo es encontrar el comportamiento que existe en las cláusulas reconvertidas; y la estrategia empresarial que pudiera estar inmersa en éstas; para ello se realizó un cuadro general de porcentajes del sector (véase cuadro C) que nos brindará datos significativos para proceder al análisis.

A partir de un cuadro comparativo del sector, pretendemos encontrar:

-- Si el cambio en los diferentes contenidos de los contratos busca la mayor productividad de la empresa.

-- O si tal cambio busca modificar las relaciones sociales dentro de la empresa.

<u>Análisis del sector</u>	(cuadro C)
<u>GANANCIAS.</u>	<u>PERDIDAS.</u>
1.- Remuneración	
TELMEX ----- 10.2%	----- 2.0%
ASEMEX ----- 22.5%	----- 0.0
I.M.S.S.----- 15.3%	----- 7.6%
MEXICANA.----- 22.5%	----- 12.5%
2.- Reglamentación	
TELMEX ----- 16.3%	----- 30.6%
ASEMEX ----- 20.0%	----- 27.5%
I.M.S.S.----- 6.1%	----- 16.8%
MEXICANA.----- 17.5%	----- 15.0%
3.- Aspectos Sindicales.	
TELMEX ----- 2.0%	----- 6.1%
ASEMEX ----- 12.5%	----- 10.0%
I.M.S.S.----- 4.6%	----- 9.2%
MEXICANA----- 15.0%	----- 5.0%

Analizando el cuadro C encontramos las siguientes observaciones:

a).- El comportamiento del sector paraestatal se da a la alza

- 1.- Remuneración
- 2.- Reglamentación
- 3.- Aspectos sindicales.

Se observa que el sector liberó mayores recursos en el ~~aspecto~~ ~~que~~ en el aspecto de remuneración prefirió pagar más y al mismo tiempo hace concesiones en el aspecto reglamentario, a cambio de recuperar la administración de la mano de obra.

b).- El comportamiento del sector se da a la baja

- 1.- Reglamentación
- 2.- Aspectos sindicales
- 3.- Remuneración.

Se observa que el sector perdió más en el aspecto de reglamentación por lo tanto las empresas retoman campos de decisión al flexibilizar la administración de la mano de obra.

El aspecto sindical pasa a un segundo término lo cual disminuye la participación sindical.

El aspecto menos afectado es el de remuneración en virtud de que a las empresas no les interesa abaratar el contrato.

El comportamiento de TELMEX en el sector

Se da a la alza

- 1.- Reglamentación -----
- 2.- Remuneración -----
- 3.- Aspectos sindicales. -----

se da a la baja.

- 1.- Reglamentación
- 2.- Aspectos Sindicales
- 3.- Remuneración

La reconversión en TELMEX no toca el aspecto de remuneración, toca básicamente aspectos reglamentarios. Es notorio que existe un juego de reglamentación contra reglamentación.

Un ejemplo que puede clarificar lo anterior es el siguiente:

Cláusula 71 (Reglamentación/mov. de personal)

Empresa previo aviso al sindicato podrá trasladar en forma definitiva a los trabajadores en la república mexicana.

Cláusula 71 Bis (Reglamentación/ Mov. de personal)

Si la empresa moviliza indebidamente al trabajador y es comprobado por el sindicato, aquella se obliga a regresarlo.

Comparación de TELMEX con ASEMEX.

Se da a la alza	TELMEX		ASEMEX		se da a la baja.	
	TELMEX	ASEMEX	TELMEX	ASEMEX	TELMEX	ASEMEX
Remuneración -----	10.2 %	22.5%	2.0%	0.0%	2.0%	0.0%
Reglamentación -----	16.3%	20.0%	30.6%	27.5%	30.6%	27.5%
Aspectos sindicales-----	2.0%	12.5%	6.1%	10.0%	6.1%	10.0%

Como se puede observar TELMEX tiene los porcentajes más bajos en comparación con ASEMEX en modificaciones a la alza.

En lo que se refiere a las modificaciones a la baja, TELMEX en materia de reglamentación es relativamente mayor, presenta una diferencia mínima, mientras que en aspectos sindicales ASEMEX refleja mayor pérdida.

Comparación de TELMEX con IMSS.

cambios a la alza	TELMEX		IMSS		cambios a la baja	
	TELMEX	IMSS	TELMEX	IMSS	TELMEX	IMSS
Remuneración -----	10.2 %	15.3%	2.0%	7.6%	2.0%	7.6%
reglamentación -----	16.3%	6.1%	30.6%	16.8%	30.6%	16.8%
Aspectos sindicales ----	2.0%	4.6%	6.1%	9.2%	6.1%	9.2%

En lo que se refiere a remuneración podemos notar que el IMSS tuvo mayores logros que TELMEX y en reglamentación el porcentaje favorece a TELMEX, finalmente observamos que en aspectos sindicales el IMSS es relativamente mayor.

Se observa en cambios a la baja que en los renglones de remuneración y aspectos sindicales, el IMSS perdió más que TELMEX y en reglamentación, esta última presentó un 13.8% de mayor pérdida que el IMSS.

Comparación de TELMEX con MEXICANA.

cambios a la alza	TELME X MEXICANA		cambios a la baja	TELME X MEXICANA.	
	TELME X	MEXICANA		TELME X	MEXICANA.
Remuneración	-----10.2%	-----22.5%	-----2.0%	-----12.5%	
Reglamentación	-----16.3%	-----17.5%	-----30.6%	-----15.0%	
Aspectos sindicales	-----2.0%	-----15.0%	-----6.1%	-----5.0%	

Es notoria la diferencia que existe entre TELMEX y MEXICANA en virtud de que ésta última presenta porcentajes más elevados en los tres aspectos a la alza y al mismo tiempo TELMEX presenta mayores pérdidas en reglamentación y aspectos sindicales. Sin embargo MEXICANA refleja un 10.5% de pérdida en remuneración respecto a TELMEX.

En resumen podemos decir que el comportamiento a la alza del sector paraestatal busca incrementar la productividad principalmente en el renglón de remuneración, liberando mayores recursos; en segundo lugar adquiere relevancia el aspecto de reglamentación en virtud de que el sector da ciertas concesiones. En última instancia es notorio que los aspectos sindicales tienden hacia una flexibilidad que permita al empresario retomar campos de decisión administrativa.

Al analizar los cambios a la baja encontramos que el sector paraestatal busca modificar cláusulas estratégicas que le faciliten la flexibilización de los contratos y con ello la administración de la mano de obra.

Por ejemplo en TELMEX podemos mencionar que la cláusula 184 resumida queda como sigue: los convenios departamentales se sustituyen por perfiles de puestos.

Otra cláusula con la misma tendencia es: la número 65 que en términos generales quedó de la siguiente manera: si los trabajadores no aceptan su traslado a otro centro de trabajo la empresa designará al trabajador sindicalizado que deba realizar esa labor.

Es decir, la movilidad interna entre departamentos, centros de trabajo o localidades es ahora posible sin estar sujeta en general-

a la aprobación del sindicato o del trabajador.

Por eso derogaron la cláusula número 71 del contrato colectivo 88-90 que decía:

Será potestativo para el trabajador aceptar o no su traslado - definitivo.

7.2.- Análisis comparativo del sector automotriz (centro).

El comportamiento del sector automotriz (centro).

Ganancias	Pérdidas
1.- Remuneración	
FORD.----- 7.6%	----- 29.1%
DINA -----35.0%	----- 15.0%
NISSAN -----16.6%	----- 2.8%
V.W. -----12.5%	----- 6.2%
2.- Reglamentación	
FORD. ----- 4.6%	----- 24.6%
DINA.-----11.6%	----- 6.7%
NISSAN.-----19.5%	----- 5.5%
V.W. .-----18.7%	----- 9.3%
3.- Aspectos sindicales	
FORD.-----7.7%	----- 13.8%
DINA.-----5.0%	----- 3.3%
NISSAN. -----8.3%	----- 2.7%
V.W. -----12.5%	----- 3.1%

Cambios a la alza

- 1.- Remuneración
- 2.- Reglamentación
- 3.- Aspectos sindicales

cambios a la baja

- 1.- Remuneración
- 2.- Reglamentación
- 3.- Aspectos sindicales.

Según el análisis del sector automotriz, centro se da un juego de remuneración contra remuneración, este sector busca incrementar la productividad cediendo recursos monetarios, pero en contrapartida incrementa cargas de trabajo, además mutilan cláusulas correspondientes a prestaciones, se busca por lo visto encontrar un equilibrio en donde ni ganen ni pierden los diferentes actores, sin embargo la estrategia empresarial busca modificar los contratos colectivos en este renglón con el fin de flexibilizar y abaratar el contrato.

En el aspecto de reglamentación se da el mismo comportamiento en el sector.

En cuanto a los aspectos sindicales se busca que el sindicato tenga cada vez menor participación en la toma de decisiones en los mecanismos administrativos, se pretende que la ingerencia del sindicato sea en forma indirecta y sólo directa en aspectos menos importantes.

Comparación de FORD con DINA.

Cambios a la alza

cambios a la baja

	FORD.	DINA	FORD.	DINA.
1.-Remuneración	-7.6%	35%	29.0%	15.0%
2.-Reglamentación	-4.6%	11.6%	24.6%	6.7%
3.- A. sindicales	-7.7%	5.0%	13.8%	3.3%

Como se puede observar en las cifras de remuneración y reglamentación, DINA presenta mayor porcentaje a la alza, sin embargo en aspectos sindicales se registra un mayor porcentaje en FORD que en DINA.

La empresa FORD refleja en los tres renglones pérdidas más altas.

Comparación de FORD con NISSAN.

Cambios a la alza

cambios a la baja.

	FORD.	NISSAN	FORD.	NISSAN
1.- Remuneración	-7.6%	16.6%	29.0%	2.8%
2.-Reglamentación.	-4.6%	19.5%	24.0%	5.5%
3.- A. sindicales	-7.7%	8.3%	13.8%	2.7%

NISSAN refleja datos más elevados respecto a las modificaciones a la alta en los tres renglones.

NISSAN registra menor pérdida en los tres aspectos analizados.

Se deduce que en parte la organización sindical que prevalece en cada una de estas empresas la que determina la mayor o menor pérdida, puesto que hemos encontrado que NISSAN tiene un sindicato independiente y por lo tanto éste lucha en defensa de los intereses de los trabajadores, sin embargo el sindicato de FORD no parece ir en ese sentido.

Comparación de FORD con V.W.

	cambios a la alza		cambios a la baja	
	FORD	V.W.	FORD.	V.W.
1.- Remuneración	7.6%	12.5%	29.0%	6.2%
2.- Reglamentación	4.6%	18.7%	24.6%	9.3%
3.- A. sindicales	7.7%	12.5%	13.8%	3.1%

Las cifras muestran que V.W. ganó más que FORD y por lo tanto ésta recibió un fuerte golpe al contenido de su contrato sobre todo en estos tres aspectos.

Podemos concluir, con base en las comparaciones de las diferentes empresas analizadas de este sector que en parte es la organización sindical la que determina la mayor o menor pérdida de los derechos de los trabajadores en el contenido de los contratos colectivos, pues hemos constatado que en el caso de FORD su sindicato esta afiliado a la CTM, mientras que DINA, NISSAN, V.W. son sindicatos independientes y que por lo tanto son más combativos porque defienden más los intereses de los trabajadores, no así el sindicato charro de FORD,

Hemos sido testigos de la reconversión salvaje que ha sufrido el contrato colectivo de la automotriz FORD.

7.3 Análisis comparativo del sector paraestatal y del sector automotriz.

Comportamiento del sector paraestatal.

Cambios a la alza		cambios a la baja	
1.- Remuneración		1.- Reglamentación	
2.- Reglamentación		2.- Remuneración	
3.- A. sindicales		3.- A. sindicales	

Comportamiento del sector automotriz,

cambios a la alza		cambios a la baja	
1.- Remuneración		1.- Remuneración	
2.- Reglamentación		2.- Reglamentación	
3.- A. sindicales.		3.- A. sindicales.	

El comportamiento de ambos sectores es el mismo en el ren

glón en lo que respecta a cambios a la alza, por lo tanto los dos sectores prefieren liberar mayores recursos, reconvirtiendo el contenido de remuneración lo cual esta orientado a obtener mayor productividad.

En segundo lugar también se dió el mismo comportamiento en el aspecto de reglamentación. Lo anterior indica que en ambos sectores se persigue una mayor productividad, reconvirtiendo este aspecto.

El punto menos importante para ambos sectores es el de aspectos sindicales, no obstante que representan en cierta medida un obstáculo para realizar con mayor facilidad la flexibilización del contrato.

En el sector paraestatal en lo que respecta a modificaciones a la baja, se registra el mayor porcentaje en reglamentación lo que indica que cambiaron cláusulas que impedían el libre uso de la fuerza de trabajo, también hubo la necesidad de los empresarios de modificar aspectos sindicales para lograr la no ingerencia de los sindicatos en las decisiones e implementaciones de los cambios tecnológicos y de organización del trabajo; así como en la definición de métodos y normas de productividad y calidad.

La remuneración es el punto menos afectado en este rubro.

En el sector automotriz se puede observar un equilibrio relativo en virtud de que se da un juego en remuneración contra remuneración, reglamentación contra reglamentación y aspectos sindicales contra aspectos sindicales, cabe aclarar que la empresa siempre atenderá a ganar en este caso al dar mayor importancia al renglón de remuneración el cual es indicativo de que se busca una mayor productividad.

CONCLUSIONES

1.- La reconversión es un proceso que en la mayoría de las empresas está orientado a buscar una mayor productividad, y al mismo tiempo comprende la modificación a aspectos de relaciones laborales y en los procesos productivos.

2.- Para el sector paraestatal la reconversión industrial significa la reducción de costos, el aumento de la productividad, además significa innovación y adaptación tecnológica y modificaciones en las relaciones obrero-patronales en especial en las contractuales.

3.- El contrato colectivo de trabajo se encuentra definido en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, y su régimen disciplinario asegura el cumplimiento del mismo. La negociación y la contratación colectiva se da mediante un procedimiento dual, la huelga y una acción ante la junta de conciliación y arbitraje.

4.- El convenio de concertación surgió como una necesidad de solucionar los conflictos que se estaban generando en TELMEX; tal convenio modifica cláusulas importantes como la 65,70,71 etc.

5.- El proceso de modernización en FORD ha traído cambios en el proceso de trabajo y ha trastocado las relaciones obrero-patronales derivándose de ello un caso particular el conflicto de la FORD Cuautitlán en donde los trabajadores demandaban aumento salarial pero en vez de beneficiarse salieron perjudicados con el despido masivo y el cierre de algunas plantas.

6.- Tanto en el análisis del sector paraestatal como del sector-automotriz pudimos percatarnos que el aspecto de remuneración -- tiene mayor peso y está relacionado directamente con la productividad.

En segundo término se considera a la reglamentación como pilar importante para lograr el objetivo que es también la productividad.

7.- Los aspectos sindicales se consideran como un último punto que sufre modificaciones en la mayoría de los casos de permitir mayor libertad a la empresa de incidir en la toma de decisiones.

El último punto considerado fue el de los aspectos sindicales en donde la empresa busca flexibilizar las relaciones laborales.

8.- Según el análisis realizado en el contrato de Telmex notamos que con respecto a su sector difiere pues el sector tiene en primer término a remuneración en segundo a reglamentación y en tercero a aspectos sindicales. En Telmex tenemos en primer lugar a reglamentación luego a remuneración y en tercer lugar a aspectos sindicales.

El sector prefirió liberar recursos monetarios y hacer concesiones mientras en Telmex el aspecto reglamentario es básico y pretende establecer un equilibrio aparente en los factores de producción.

9.- Nuestras observaciones en el sector automotriz nos llevan a concluir que la empresa Ford tiene el mismo comportamiento del sector, sin embargo comparándola con las demás empresas de el sector notamos que ésta tiene una marcada diferencia ya que refleja porcentajes muy bajos en los cambios a la alza y muestra porcentajes muy altos en los cambios a la baja. Lo que demuestra la reconversión salvaje y un ataque sistemático a los contratos colectivos de trabajo.

ANEXO I

CUADROS DE LAS MODIFICACIONES A LOS C.C.T. DE LOS SECTORES PARAESTA
TAL Y AUTOMOTRIZ.

Cláusulas Modificadas a la alza (↑)
Aumentando derechos.

<u># de cláusula</u>	<u>ECT 1986</u>	<u>ECT 1989</u>	<u># de cláusula</u>	<u>Tipo de Cláusula</u>
50			49	<u>Remuneración</u> <u>Prestaciones</u>
54			53	<u>Id.</u>
56			55	<u>Remuneración</u> <u>Jornada de trabajo</u>
121			109	<u>Remuneración</u> <u>P. hora n</u>

Observaciones.

En el contrato nuevo el trabajador va a recibir un estímulo por productividad, equivalente a la jornada extraordinaria laborada, e independientemente del pago extraordinario.

En el contrato viejo, cuando se requiera trasladar al trabajador, hacia el centro de trabajo se le consideraba el trayecto como una hora de tiempo extraordinario en el actual son dos horas.

En el contrato viejo, además del tiempo trabajado (extraordinario), se maneja una hora más (pago extra) y en el actual son dos horas, en ambas cuando se requiera al trabajador de su domicilio para laborar. Se incrementa la ayuda "Alimenticia" de \$1.800.000 a \$2.700.000, Nuevo 30% de \$2.700.000 a \$4.050.000, Nuevo 50% de \$4.050.000 a \$6.075.000.

Clausulas Modificadas
a la A. Aumentando de-
rechos

CCTC (1986) CCTC (1989)
de Clausulas # de Clausulas

128	117
129	118
35	34
67	76
55	54

Tipo de
Clausulas

Remuneración
Prestaciones

Remuneración
Prestaciones

Remuneración
Prestaciones

Remuneración
Salario y forma
de pago.

Reglamentación
Disciplinativa

Observaciones

la empresa mantiene un seguro por el equivalente a 7 meses de salario. lo bajar a favor del personal que, cuando le sea retirada su licencia para el desempeño de labores, mientras que en el antiguo era equivalente solo a 5 meses.

En el nuevo por Causa de muerte se les otorga 25 meses de salario. por lo tanto, en el viejo eran solo 18 meses.

En el nuevo Contrato por cada año de Servicio el calculo para el fondo de retiro se incrementa en 4 días, en el viejo en 3 días.

Se incrementa en el Contrato Nuevo el pago de tiempo extra, que no debe ser extemporaneo.

Se reglamentan los días festivos obligatorios con 72hs. de anticip.

1986 1989

CCT. 1986 # de cláusulas
CCT. 1989 # de cláusulas

1-1

1-1

25

25

72

67

67

66

138

127

10

10

Tipo de Cláusulas

Reglamentación Admón del taller

Reglamentación Admón del taller

Reglamentación Admón del taller

Reglamentación Admón del taller

Reglamentación Disciplina (A Cogestión)

A. Sindical
177.0 conserjería

1986 1989

Aumentando derechos.

Observaciones.

hay mas reglamentación en cuanto a la actualización de los medios de trabajo

En general en el nuevo las condiciones generales de las condiciones de trabajo son más favorables.

Se adicionan en el nuevo la parte de los derechos del trabajador, en cuanto a escalafón.

En el contrato viejo al Contrato nuevo hay una variación actual en cuanto a la no prohibición de hacer un trabajo diferente al asignado.

No se aplica investigación alguna, si el cesu del Sindicato, probará fehacientemente y por escrito, a la empresa. Con anterioridad a la prescripción de la irregularidad imputada al trabajador.

El nuevo Contrato puntualiza de manera concreta los requisitos de selección de los trabajadores.

1. Estructura de funciones

2. Ingresos Multiplicados

Aumentando derechos.

(CCT 1986)	CCT 1987
# de Clausulas.	# de Clausulas
11	11
61	60
140	129

tipo de Clausulas

P. Sindical

Autogestión

Beneficios Sindicales

P. Sindical

Reglamentación y

disciplina

Observaciones

En el contrato anterior había 4 categorías de secretarios de trabajo y conflictos, en el actual son más de 4.

En el Contrato nuevo a 38 Sirios del CEN, en el viejo 32. Además se les da permiso con goce de sueldo a 2 trabajadores de la rep. Sindical, en el actual son 25.

En el contrato nuevo, se aplicaran las Sanciones, siempre y cuando no excedan del 10% de los sancionados de un departamento. O se aplicara una Calendarización Para Castigos. Para afectar el servicio.

Aumentando derechos.

Observaciones

Hay una actualización en los porcentajes de Sobresueldo, en la zona económica respectiva, que le haya sido asignada al trabajador.

Se da una actualización Salarial.

Hay una actualización del monto como mínimo de \$ 2000.000 en el nuevo en caso de fallecimientos, en el viejo era de \$ 500.000.

En el nuevo se actualiza el monto de la cuota sindical a 15 millones, en el viejo era de 3 millones.

Aumento el porcentaje para el mantenimiento del edificio sindical. C.V. 2.50 C.V. 1.20, en el contrato nuevo se le entrega al sindicato el 35% en el viejo - 35

CET 1986 # de cláusulas
CET 1989 # de cláusulas.

87 76

Remuneración
Salario y F. de P.

104 93

Remuneración
Salario

130 119

Remuneración
Prestaciones

101 90

Beneficios Sindicales

118 106

Bonif. Sindicales

Mexicana de Aviación

Oct. 1986

Oct 1989

-

III

Tipo de Cláusula

Remuneración
Prestaciones

Incrementando derechos.

Fondo para la construcción de Casa habitación.
La empresa otorga el 1% de Salario ordinario
P. trab.

*

*

*

*

I - XII

I - XII

Reglamentación
mov. de personal

Cláusulas Modificadas ↓
Decremento de derechos

→ Se Suprime del escalafon las
Categorías y puestos de nueva
Creación ubicando en "A" Sindicat
lizados y "B" permanentes.

48

47

Reglamentación
Disc y O. R.

→ Se acorta el tiempo de tabornca
anterior: 10 min Actual 5 min.

60

59

Remuneración
Prestaciones

En el Contrato anterior se tenia
Permiso hasta por 85 días en el
actual hasta 75 días.

51

50

Reglamentación
Disciplina y O. R.

→ hoy una reglamentación sobre el
Cambio de horario de trabajo más
estricto de acuerdo con la empresa.

CCT (1986)

MEXICANA

CCT (1989)

Cl. Mod. f. x
Decremento de Derechos

No.

No.

Tipo

53

52

Remuneración
Jornada d. Trab.

En el contrato viejo se toma en cuenta a las jornadas especiales para disfrutar del descanso semanal, y en el nuevo no procede.

17

17

Part. Sind.
~~Región~~
Tramitación

En el contrato anterior la empresa contaba con un plazo de tres días para notificar al sindicato de los trabajadores que hubieran sido aprobados y en el actual el plazo se extiende a 6 días.

8

8

Reglament.
Empleo
Part. Sindical
Gestión

En el c. anterior el sindicato tenía la facultad de contratar al personal en gral. y ahora solamente al personal de tierra.

Cl. Derogadas.

84

Remuner.
Salario

Salario en Jornada Especial.

107

Remuner.
Prestaciones

Se suprime la entrega de tarjetas para los descuentos en viajes por avión.

108

Remuner.
Prestación

Se refiere a la supresión de los pases fuera de contrato para viajar en las aeronaves, tanto para trabajadores y familiares

82

Reglam.
Disciplina
Part. Sind.
Inf.

De las facilidades que deba dar la empresa dentro de sus instalaciones a los trabajadores correspondientes de la revista sindical 22 de Mayo.

Clausulas Modificadas (CM)

ASEMEX

VEJO
1987-88

NOEVO
1989-1990

No. Cl.	No. Cl.	Tipo	Observaciones.
9	10	Envoltura	En comunicación de las partes, c/u debe contestar en un plazo no mayor de 7 días a la otra parte (dando razones)
17	19	Reglam A. del Taller.	El mobiliario, equipo y locales deben ser proporcionados por la empresa.
56	56	Remuneración Tomada de Trab.	Se aumentan cinco días de descanso obligatorio.
69	69	Remuneración Salarios	La empresa no podrá retener total y parcialmente. Debe proporcionar en un plazo no mayor de 5 días el saldo de los recibos de paga a solicitud del trabajador.
73	75	Remuneración Salarios.	En diferencia en pago de salarios, la empresa se obliga a cubrir el faltante en 7 días hábiles de pago, antes eran 10 días de plazo.
75	77	Remuneración Prestaciones	Ahora se les otorga a los jubilados o pensionados \$15,000 por concepto de canasta básica, anteojos y lentes de contacto.
89	89	Remuneración Prestaciones	Se agregará una serie de pasos que pueden obligar a la empresa a pagar totalmente los cristales o lentes de contacto.

Clausulas Actualizadas (Actual.)

(7)

84	89	Remuneración Prestaciones	Actualización del monto para despesas a trabajadores activos y jubilados.
----	----	------------------------------	---

Cláusulas Nuevas al alza (Nvas 1)

VIESO

NOEVO

No. Cl.

No. Cl.

Tip.

Observaciones

-	7	Particip. Sindical Tramitación.	Las convenios con los trabajadores sindicalizados deben ser aprobados por el sindicato.
-	18	Reglamentación Disciplina	Ningún trabajador será responsable de las demoras o trastornos que sufran las labores por causas no imputables al trabajador.
-	36	Reglamentación Disciplina	La rescisión del contrato debe llevarse a cabo mediante una investigación sind-empresa, de las causas.
-	36	Particip. Sind. Gestión	"
-	51	Remuneración Prestaciones	La empresa proporcionará educación a los trabajadores a través del sistema de enseñanza abierta.
-	73	Reglamentación Empleo	Todo trabajador tiene derecho a renunciar voluntariamente, con el derecho a finiquito.
-	78	Reglamentación Empleo	Los jubilados podrán ser contratados para prestar sus servicios a la empresa, como instructores internos sin detrimento de su pensión.
-	84	Remuneración Prestaciones	En el trabajo debe haber una enfermería, medicamentos.

VEJO
No. Cl.

NOEVO
No. Cl.

Tipo

Observaciones

3...

-	104	Remuneración Prestaciones	La empresa entrega a todos los trabajadores sindicalizados \$15 000 mensuales para canasta básica.
-	106	Remuneración Prestaciones	La empresa entrega \$9 000 de ayuda para becas a los hijos de los trabajadores.
-	108	Reglamentación Admón. del Taller	Empresa y Sindicato consideran la calidad y productividad como un propósito fundamental y constante, su incremento favorece a trabajador y empresa.
-	108	Participación Sind. Cogestión	
-	110	Reglamentación Admón. del Taller	Se forma un comité mixto de calidad y productividad. Funciones: incrementar cal. y productiv. mediante revisión, adiestramiento a los trabajadores, parámetros, un sistema o de reconocimientos.
-	110	Part. Sindical Cogestión	
-	113	Reglamentación Admón. del Taller	Compromiso del sindicato a incrementar la calidad y productiv., instrumentar programas para el mejor rendimiento.
-	113	Part. Sindical Cogestión	

Cl. Modificados a la baja (Mx)

5	5	Envoltura	Se suprimen los términos siguientes: Adscripción, centro de trabajo.
25	25	Reglamentación Empleo	La empresa puede proponer candidatos a ocupar puestos y justificarlo ante la Comisión Mixta de

Observaciones

VEJESO	NUMERO	TIPO	Observaciones
Ne Cl	Ne Cl	Particip. Sind. Cogestión	Escalafón; antes era exclusividad del sindicato, ahora ya no
25	25		
29	29	Reglament. Empleo	La empresa puede contratar personal por su cuenta.
29	29	Part. Sindical Cogestión	

Clausulas Derogadas (Derreg)

31	-	Reglament. Admón. del Taller	Se suprime la calificación de méritos y análisis y valoración de puestos.
33	-	Reglament. Mov. d. Personal	Se suprimen las bases para el reglamento de escalafón, los mov. escalafonarios y el carácter permanente de la Comisión Mixta d. Escalafón.
33	-	Part. Sind. Cogestión	
51	-	Reglamento Capacitación	El costo de capacitación a cargo de la empresa, para el personal sindicalizado.

Clausulas Nuevas a la base (Nuevas)

-	111	Reglament. Admón. del Taller	Se define calidad.
-	114	Reglament. Admón. del Taller	El trabajador se compromete a participar en los procesos de mejoramiento de la calidad y productividad.
-	114	Reglament. Disciplina	"

NUEVO	NUEVO	Tipo	Observaciones
N. Cl.	N. Cl.		
-	112	Reglam Adm. d. l. Taller	Se define productividad.
-	115	Reglam Adm. del Taller	La empresa se propone au- mentar la calidad y pro- ductividad.
-	32	Reglament. Mov. d. Personal	Solo se incorporan: el regla- mento d. escalafón y la Co- misión Mixta será perma- nente. Esto va en detrimento del trabajador al compararse con la q. se derogó (*33) ya q. ahí consideraba una serie d. reglamentos en bene- ficio del mov. d. personal hacia el trabajador.
-	32	Part. Sindical Gestión	

①

IMSS

CUADRO DE CLAUSULAS MODIFICADAS ↑
AJUNTANDO DERECHOS.

<u>C.C.T. 87-89</u> <u>NÚM. DE CLAUSULA.</u>	<u>C.C.T. 89-91</u> <u>NÚM. DE CLAUSULA.</u>	<u>TIPO DE</u> <u>CLAUSULA.</u>	<u>OBSERVACIONES.</u>
42 →	42	(BENEF. SIND.)	"CL. X): NOS HABIA, (CLAUSULA NUEVA) QUE EL INSTITUTO CONCEDERA LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR UN DIA A UN REPRESENTANTE POR CADA PLANILLA REGISTRADA QUE PARTICIPE EN LOS PROCESOS ELECTORALES QUE CORRESPONDAN A LOS CONGRESOS NACIONALES, SECCIONALES Y PARA LA ELECCION DE DELEGACIONES SINDICALES EN LA FECHA QUE SE CELEBRE LA JUNTA ELECTORAL CORRESPONDIENTE DE ACUERDO AL CALENDARIO DEVIDAMENTE AJUSTADO POR LA INSTANCIA SINDICAL COMPETENTE!"
45 →	45	(<u>REGLAMENTACION</u> <u>EMPLEO</u>)	AUNQUE DE GUARDIAS EXTRAORDINARIAS, DEL AVISO DE 8 DIAS SE PASO A 45 DIAS DE ANTICIPACION. "EL TRABAJADOR ENTRE 15 Y 20 AÑOS TAMBIEN SERA POSTESTATIVO EFECTUAR LAS GUARDIAS AUNQUE TENGA MENOR ANTIGUEDAD!"
46 →	46	(<u>REMUNERAC</u> <u>J. DE TRABAJO</u>)	"SE INCORPORA EL 10 DE MAYO COMO DESCANZO OBLIGATORIO!"
73 →	73	(<u>REMUN.</u> <u>PRESTAC.</u>)	SE CENTRALIZA LA ATENCION MEDICA MEDIANTE LOS OJOS DE INSPECCION Y VIGILANCIA EN LAS CLINICAS DE MAYOR AFLUENCIA CON EL OBJETO DE LOGRAR UN MAYOR CONTROL EN LA SALUD. * MEDICAMENTO DE

IMSS

CUADRO DE CLAUSULAS MODIFICADAS ↑ AUMENTANDO DERECHOS.

C.C.T. 87-89 NÚM. DE CLAUSULA.	C.C.T. 89-91 NÚM. DE CLAUSULA.	TIPO DE CLAUSULA.	OBSERVACIONES.
42	→ 42	(BENEF. SIND.)	" CL. X) NOS HABLA, (CLAUSULA NUEVA) QUE EL INSTITUTO CONCEDERÁ LICENCIA CON GOCE DE SALARIO POR UN DÍA A UN REPRESENTANTE POR CADA PLANILLA REGISTRADA QUE PARTICIPE EN LOS PROCESOS ELECTORALES QUE CORRESPONDAN A LOS CONGRESOS NACIONALES, SECCIONALES Y PARA LA ELECCION DE DELEGACIONES SINDICALES EN LA FECHA QUE SE CELEBRE LA JUNTA ELECTORAL CORRESPONDIENTE DE ACUERDO AL CALENDARIO DEVIDAMENTE AVALUADO POR LA INSTANCIA SINDICAL COMPETENTE!"
45	→ 45	(REGLAMENTACION EMPLEO)	Aviso de guardias extra ordinarias, del aviso de 8 días se paso a 45 días de anticipación. "EL TRABAJADOR ENTRE 15 y 20 años también será postestativo efectuar las guardias aunque tenga menor antigüedad!"
46	→ 46	(REMUNERAC. J. DE TRABAJO)	" SE INCORPORA EL 10 DE MAYO COMO DESCANZO OBLIGATORIO!"
73	→ 73	(REMUN. PRESTAC.)	" SE CENTRALIZA LA ATENCION MEDICA MEDIANTE MEDIOS DE INSPECCION Y VIGILANCIA EN LAS CLINICAS DE MAYOR AFLUENCIA CON EL OBJETO DE LOGRAR UN MAYOR CONTROL EN LA SALUD. "MEJORAMIENTO DE

CLAUSULAS MODIFICADAS
AUMENTANDO DERECHOS

CT. 87-89 CT. 89-91
NUM. CLAUSULA Mod. DE CLAS.

Tipo de
REGENERACION
PRESTAC.
CLAUSULA

Especifica la asistencia Ado-
ca para los dos sexos in-
cuyendo al esposo por parte
de la asegurado.

REGENERACION
PRESTAC.
CLAUSULA

Disminuyen las entradas de la
Ademas se suprime la au-
tigebao para ayua sobre
gastos de escritura. Ya que
antes se requeria de haber no
tiguero para este tipo de pas
taciones y en el Act. 91
y la tasa de intereses so
bre los prestamos disminuye
de un 9 a un 7% de
2.560.000 a 500.000, Hay un in-
cremento del 90-2 para los
tos de escrituracion.

* 81015 ← 81015

74 → 74

REGIM.
CAPAC. y DERECHOS

En su actual contrato se
marcan los cursos de perfec-
cionamiento en los terminos de
reglamento de capacitacion y
adestramiento, cosa que no se
da en el anterior contrato. Y
se adicionan becas para la
capacitacion de trabajadores.

117 → 117

REGENERACION
PRESTAC.

Para la prestacion de despensa,
en el actual contrato es su ge-
neral para todos los trabajadores
des. y en el anterior hasta
el equivalente de la categoria
de oficial tecnico de oficinas.

142 ← 142
915.

REGENERACION
PRESTAC.

Se aumenta el financiamiento
para la adquisicion de automa-
vils.

* 146 → 146

REGENERACION
PRESTACIONES

Para del 20% al 40% de
descuento hasta por compras
de \$50,000.

142 → 142

OBSERVACIONES:

IMSS

CLAUSULAS MODIFICADAS ↑
A LA ALSA. AUMENTANDO DERECHOS.

C.C.T. 87-89 NÚM DE CLAUSULAS.	C.C.T. 89-91 NÚM DE CLAUS.	TIPO DE CLAUSULA.	OBSERVACIONES.
6 →	6	(PARTICIPACIÓN SIND. AUTOGESTIÓN)	" SE PUEDE CONCE- DER CAMBIO DE TURNO DEL SEC- TOR GENERAL DE- UNA DELEGACION SINDICAL DE A- CUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DEL CONITE EJE CUTIVO NACIO- NAL DEL SIN- DICATO NACIO- NAL DE TRABA- JADORES DEL SE- CTOR SOCIAL."
21 →	21	(REGLAMENTACION EMPLEO)	" HAY MODIFICA- CIONES EN EL IN- CISO C) DE LA PRE- SENTE REVISION, YA QUE EN ESTE INCISO ENGLOBAN d), e), f) G), h) DEL ANTERIOR CONTRATO. RESISI- BITANDO AL TRA- BAJADOR DE GE- NERAR MAS HORAS ACUMULADAS, DISPU- TARA DE 1 DIA DE DESCANZO Y RECI- BIRA PERCEPCIONES MAYORES."
36 →	36	(PARTICIPAC. SIND. COGESTION)	" SE DEBE DAR INFORMACION AL SIN- DICATO POR ESCRI- TO EN CUANTO A- LOS SERVICIOS EX- TRAORDINARIOS DEU- TRO DE Y NA SIGUIA PRESTACION SERVICIO"

INSS.

2

CLAUSULAS MODIFICADAS
AUMENTANDO DERECHOS.

T. 87-89 CCT 89-91

Núm. de Claus. 142 → 142
Núm. de Claus. 142

Tipo de Clausula.

(REMUNERAC.)
(PRESTAC.)

ANUAL.
PAGO SUPLEMENTARIO DE GUAR-
DERIAS, PASA DE \$2000 A
\$100,000 ANUALES.
ACTUALIZACION

151 → 151

(REMUNERAC.)
(PRESTAC.)

SE DA UN CAMBIO EN EL
PORCENTAJE DE SOBRE SUEL-
DO PARA EL PERSONAL DE
ENFERMERIA, DEL 10% AL
15% EN LA REVISIÓN AC-
TUAL (OCT. 91) PARA AL
20%

TRANSITORIAS

4ª → 4ª

(REGLAMENT.)
(EMPLEO)

EL PROCESO DE SELECCIÓN
Y CALIFICACIÓN DE PUESTOS DE
CONFIANZA B, PASA DE UN
PLAZO > A 90 DÍAS, Y EN
EL ACTUAL > 120 DÍAS.

6ª → 6ª

(ENVOLTURA)

LA REIMPRESIÓN DE ESTE-
PLARES QUE REALIZA EL INS-
TITUTO PASA DE 200 MILLO-
NES A 260 MILLONES DE ESTE-
PLARES (C.C.T.).

IMSS.

CLAUSULAS MODIFICADAS

DISMINUYENDO DERECHOS.
C.C.T. 87-89 C.C.T. 89-91
NUM. DE CLAUSULA. N° DE CLAUSULA.

TIPO DE CLAUSULA.

OBSERVACIONES.

7 → 7 ^{Bases} _{Sind.} (~~REGLAMENT.~~ EMPLEO) SE ACORTA EL N° DE TRABAJADORES PARA LOS COMITES EJECUTIVOS. (DE 251 A 201).

11 → 11 ³ _{Empleo} (~~REGLAMENT. HORA DE PERSONAL~~) SE PASA DE UN CONVENIO A UN REGLAMENTO. (PARA LA CALIFICACION Y SELECCION DE PUESTOS DE CONFIANZA B.

22 bis → 22 bis (~~REGLAMENTAC. EMPLEO~~) EL INSTITUTO SE PROHIBE TRABAJADORES DE BASE O SUSTITUTOS EN LAS VACANTES AL NO SER PROPORCIONADOS OPORTUNAMENTE POR EL SINDICATO.
22 bis. - 22 bis. DISMINUYE (~~Part Sind~~) COGESTION

23 → 23 (~~REGLAMENT. EMPLEO~~) EN EL CONTRATO NUEVO SE ESCIJE A LOS TRABAJADORES DE OBRA DETERMINADA POR LOS DE NUEVO INGRESO. TAMBIEN SE SUPRIME LA INTERVENCION DEL SINDICATO EN CUANTO A LA CALIFICACION Y ANTECEDENTES PROFESIONALES.
23 → 23 (~~Partic. SIND.~~) COGESTION

38 → 38 (~~REGLAMENT. DISCIPLINA~~) SE REGULE EL TIEMPO PARA ENTRAR A TRABAJAR. (DE 7800' A 7815 PASA A 7805).

40 → 40 (~~Participac. SIND.~~) COGESTION SE MANEJA EL LIMITE DE INASISTENCIAS PARA LA REVULSION } ADENAS ESTA SE HARA A JUICIO DE LA COMISION MIXTA DISCIPLINARIA".
(~~REGLAMENTAC. DISCIPLINA.~~)

44 → 44 (~~REGLAMENTAC. EMPLEO~~) DE NO HABER CANDIDITOS EN BOLSA DE TRABAJO QUE CUBRA LA AUSENCIA DEBIDO A PERMISOS TEMPORALES, LAS PARTES ACORDARAN LA EXCEPCION DE TRAMITES PARA LA CONFIRMACION DEL SUSTITUTO.
(~~Partic. SIND.~~) COGESTION

CLAUSULAS MODIFICADAS
DISMINUYENDO DERECHOS.

C.T. 87-89 Nº DE CLAUSULA.	C.C.T. 89-91 Nº DE CLAUSULA.	TIPO DE CLAUSULA.	OBSERVACIONES.
46 →	46	(REMUNERAC. J. DE TRABAJO)	"EN LA REVISIÓN ACTUAL SE SUPRIME EL PLAZO DE 8 DÍAS A 5 PARA PERMISOS SOLICITADOS POR EL SINDICATO AL INSTITUTO". SE LE SUPRIMEN 5 DÍAS DE DESCANZO OBLIGATORIAS AL AÑO.
47 →	47	(REMUNERAC. J. DE TRABAJO)	- SE ACORTA EL PERIODO VACACIONAL DE 20 A 16 DÍAS HÁBILES POR CADA AÑO.
		(REGLAMENAR. EMPLEO)	- YA NO SE CONSIDERA COMO BASE DE 6 MESES PARA DAR VACACIONES, SINO POR UN AÑO.
81 →	81	(REMUNERAC. PRESTAC.)	SE REQUIERE MAYOR ANTIGÜEDAD PARA OTORGAR PRESTAMOS HIPOTECARIOS. (DE 1 AÑO A 5 AÑOS). DISMINUYEN LOS CREDITOS HIPOTECARIOS DE 1500 A 1000.
114 →	114	(REGLAMENAR. SEGURID. y CAPAC.)	LA CAPACITACIÓN y ADIESTRAMIENTO ERA PARA TODOS LOS TRAB. EN GENERAL, y EN EL ACTUAL SÓLO SE CONSIDERA A LOS TRAB. DE BASE.
148 →	148	(REGLAMENAR. EMPLEO)	EN EL ACTUAL CONTRATO SE ESPECIFICA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DESIGNACIÓN DE PUESTOS DE CONFIANZA DE = B = A =, PREVIA EVALUACIÓN.

CLAUSULAS ACTUALIZADAS.

BENEFICIO	MAYOR (AYUDA).	TIPO DE CLAUSULA	OBSERVACIONES.
C.C.T. 87-89	C.C.T. 89-91		
Nº DE CLAUSULA.	Nº DE CLAUSULA.		
63 → 63		(REMUNERACION PRESTACION)	CAMBIA LA COMPENSACION PARA RENTA DE CASA-HABITACION, PASA DE \$9000 A \$27000, Y LA CANTIDAD EQUIVALENTE DE SUELDO TABULAR, PASA DEL 3 AL 13%, ADENAS SE AÑADE EL INGRESO C, EL CUAL INDIKA QUE POR CIERTOS DIAS DE SERVICIO LE CORRESPONEN CIERTOS DIAS DE SUELDO, SEGUN SU ANTIGUEDAD. "EN LA NUEVA REVISION, LA AYUDA PARA CASA-HABITACION AUMENTA A 94.500".
76 → 76		(REMUNERACION PRESTACIONES)	SE ACTUALIZA LA RETRIBUCION PARA AYUDA DE GUARDERIAS EN CADA CASO QUE NO HUBIERA CUPO EN LAS DE LA INSTITUCION.
142 → 142		(REMUNERACION PRESTACIONES)	SE REALIZAN LAS SIGUIENTES ADICIONES: <ul style="list-style-type: none"> • AYUDA PARA LIBROS MEDICOS, DE 120,000 P A 10% DEL SUELDO TABULAR MENSUAL. • EL PAGO SUPLEMENTARIO DE GUARDERIAS PASA DE \$20,000 A \$100,000 MENSUALES. • EL MONTO DE LA DESPUNSA VA DE \$5000 (VIETO), A 10,625 (L. NUEVA). "AUMENTA QUINCENALMENTE A \$27,500 EN LA REVISION ACTUAL OCT. 91".
142 BIS → 142		(REMUNERACION PRESTACIONES)	
77 BIS → 77 BIS		(PARTICIPACION SIN AUTOGESTION)	SE ACTUALIZA EL MONTO DE LA COTA PARA HOMBRES A JUBILADOS Y PENSIONADOS QUE DASA DE 40 A 120 MILLONES. "EN LA NUEVA REVISION (OCT. 91) PASA DE 120 A 240 MILL.".

2
S
CEN-
A 20
TOTAL

CLAUSULAS ACTUALIZADAS.

BENEFICIO MAYOR. (AYUDA)

C.T. 87-89.	C.C.T. 89-91	TIPO DE CLAVULA (REMUNERACION) (PRESTACIONES)	OBSERVACIONES.
78 →	78	(REMUNERACION) (PRESTACIONES)	SE ACTUALIZA EL MONTO PARA RECONOCIMIENTO POR LOS SERVICIOS PRESTADOS POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA, QUE PASA DE 80 A 240 MILL. EN LA NUEVA REVISION SE INCREMENTA A 480 MILL.
78 BIS →	78 BIS	(REMUNERACION) (PRESTACIONES)	SE ACTUALIZA EL MONTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL MEDICO, QUE PASA DE 80 A 240 MILL. EN LA REVISION NUEVA (OCT. 91) PASA A 480 MILL.
79 →	79	(REMUNERACION) (PRESTACIONES)	SE ACTUALIZA EL MONTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO, QUE PASA DE 80 A 240 MILLONES. EN LA ACTUAL REVISION (OCT. 91) AUMENTA A 480 MILL.
79 BIS →	79 BIS	II	SE ACTUALIZA EL MONTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL DE INTENDENCIA, MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE, QUE PASA DE 80 A 240 MILL. EN LA NUEVA REVISION (OCT. 91) AUMENTA A 480 MILL.
80 →	80	II	SE ACTUALIZA EL MONTO PARA RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL NO MENCIONADO, NOMINADO EN LAS CATEGORIAS ANTERIORES, QUE PASA DE 80 A 240 MILL. EN LA REVISION NUEVA (OCT. 91) AUMENTA A 480 MILL.
80 BIS →	80 BIS	II	SE ACTUALIZA EL MONTO PARA EL REPARTO DE SUJETOS DE 108 A 324 MILL. EN LA REVISION NUEVA (OCT. 91) PASA DE 324 A 810 MILL.

IAS5

CLASULAS ACTUALIZADAS
Beneficio Mayor (Ayuda)

CLT-87-89 **Nº DE CLASULA**
CLT-84-91 **Nº DE CLASULA**

Tipo de Clasula

Observaciones

81 ← 81

(RESTRICCIONES) **RENUMERACION**

" REVISION NUEVA, (OTRA) LOS CREDITOS HIPOTECARIOS A PRESTAMOS PARA LA FORMATA DE HABITACION. PAGA DE \$600 A \$3000 CREDITOS, Y LOS DE PRESTAMOS PERSONALES DE \$5 DE 1400 A 1750.

81 ← 81 bis

(RESTRICCIONES) **RENUMERACION**

" EN LA REVISION NUEVA (OTRA) HAY UN INTERES DE 90.2% PARA GASTOS DE ESCOLARIDAD EN CENTRO ASISTENTE DE \$2560000 A \$5000000."

86 ← 86

11

ACTUALIZACION EN LA COMPENSACION PARA TRABAJADORES, ASI COMO A CIERTOS FACILITADOS PARA DE UN 10 A UN 15% EN LA REVISION NUEVA (OTRA), EL SOBRESUADO TRAJER PARA SA DEL 5 AL 10% PARA LOS MEDICOS DE FAMILIA.

100 ← 100

11

SE INCREMENTA LA CANTIDAD POR CONCEPTO DE UNIDADES DE \$22600 A \$44500 DIARIOS.

103 ← 103

11

ACTUALIZACION DE TASAS PARA EL TRANSPORTE DE TRABAJADORES, CUOTA MENSUAL QUE VA DE \$1480 A \$15488.

108 ← 108

(PARTICIPACION) **RENUMERACION**

ACTUALIZAN LA SUMA DE LOS ACTIVADOS DEPORTIVOS PARA DE 160 A 480 MIL. EN LA REVISION ANUAL (OTRA) AUMENTA A 960 MIL.

CLAUSULAS ACTUALIZADAS.

BENEFICIO MAYOR.

C.C.T. 87-89 C.C.T. 89-91
Nº DE CLAUSULA. NÉ DE CLAUSULA

TIPO DE
CLAUSULA

OBSERVACIONES.

✓ EN EL CONTRATO ACTUAL
6, 9 y 12 MILL. RESPECTIVAMENTE
POR LA MISMA CAUSA. ✓ EN LA REVISI
NUEVA & MUERTE NATURAL
6 A 10 MILLONES. ACCI
TAL : 4 A 15 MILL, AC
DENTAL COLECTIVA : 12
MILL

1455

CLAUSULAS ACTUALIZADAS.

BENEFICIO MAYOR (AYUDA).

C.C.T. 87-89 CCT 89-91
Nº DE CLAUSULA Nº DE CLAUSULA.

TIPO DE CLAUSULA

OBSERVACIONES

119 → 119

(PARTICIPACIÓN SIND. AUTOGESTIÓN)

Benef. Sindicales.

SUBE EL MONTO DE APOYO QUE EL INSTITUTO ENTREGA AL SINDICATO PARA LA INVESTIGACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE SUS COMITES EJECUTIVOS: PARA COMITE EJECUTIVO DEL D.F. ⇒ DE \$150 MIL PASA A 1 MILLION DE PESOS. PARA C.E. SECCIONAL ⇒ DE 80 A 500 MILL DE PESOS. PARA EL C.E. DELEGACIONAL FORANEO AUTONOMOS ⇒ PASA DE 40 A 250 MILL DE PESOS. PARA SECCIONES SINDICALES Y DELEGACIONALES FORANEAS AUTONOMAS ⇒ PASA DE 24 A 150 MIL PESOS. PARA OFICINAS DE C.E. NACIONAL. DENTRO DEL D.F. ⇒ PASA DE 8 A 50 MIL PESOS. EN LA REVISION NUEVA (CCT) ACTUALIZACIÓN DE PERCEPCIONES. C.E. DEL D.F. ⇒ \$2,500,000, OBRG. FORANEA \$625,000. EDIFICIO FUERA DE LA JURISDICCION ⇒ \$30,000. OFICINAS DEL C.E. N. \$100,000.

145 → 145

(PART. SINDICAL AUTOGESTIÓN)

(PRESTACIONES REMUNERACIONES)

EN INSTITUTO ENTREGA AL SINDICATO PARA PROMOVER EL TURISMO SOCIAL, UNA SUMA DE INGRESOS: ANTERIOR = 400 MILL, ACTUAL = 1200 MILL. EN LA REVISION ACTUAL PASA DE 1200 2400 MILL.

149 → 149

(REMUNERACIÓN PRESTACIONES)

SE ACTUALIZA EL MONTO PARA PROGRAMAS EDUCATIVOS DE 400 A 1200 MILL ANUALES. EN 2ª REVISION ACTUAL AUMENTA DE 1200 A 2400 MILL.

152 → 152

(REMUNERACIÓN PRESTACIONES)

HAY UN INCREMENTO EN LOS DIFERENTES RUBROS DE SEGURO DE VIDA ANTIGUO = 3 MIL 6. 9 MIL EN MONEDA NACIONAL

IMSS.

CLAUSULAS

DEROGADAS.

C.C.T. 87-89

C.C.T. 89-91

TIPO DE CLAUSULA.

OBSERVACIONES.

US DE CLAUSULA.

Nº DE CLAUSULA.

144

(PRESTACIONES & REMUNERACION)

GRATIFICACION POR ANTIGUEDAD

TRANSITORIAS

8º

(REGLAMENTACION
EMPLEO)

A PARTIR DEL MES DE ENERO DE 1988, LAS PARTES SE COMPROMETEN A INICIAR Y REALIZAR EN FORMA GRADUAL, LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS ESCALAFONARIAS Y PROFESIONARIAS DE TODAS LAS CATEGORÍAS, PARA ADECUAR SU RESPONSABILIDAD Y ACTIVIDADES A LAS CONDICIONES Y NECESIDADES ACTUALES DEL PROPIO INSTITUTO.

13

(REGLAMENTACION
EMPLEO)

(PARTICIPACION SINDICATO
& COGESTIÓN)

INSTITUTO Y SINDICATO CONVIENEN EN QUE EN UN PLAZO DE 30 DÍAS LLEVARÁN ACABO, LA DESCUBIERTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN CURRICULAR DE PROFESIONALES MÉDICOS DE NUEVO INGRESO, DE ENFERMERÍA CON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y TABULADOR DE CALIFICACIÓN APROBADO POR LAS PARTES.

16

(ENVUOLTA)

LAS PARTES CONVIENEN EN REVISAR EN UN PLAZO NO MAYOR DE 60 DÍAS, EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE FOMENTO A LA SALUD, CON EL PROPÓSITO DE ESTABLECER LAS ACTIVIDADES

IMSS
 CLASULAS
 NUEVAS

C.C.T. 87-89
 N° de CLASULAS.

C.C.T. 89-91
 N° de CLASULAS.

TIPO DE
 CLASULA.

Observaciones

<p>Se refiere a sus- TITULO AL TRABAJA- DOR QUE TENGA HE- DRES INDICES DE ASISTENCIA. PUNTAJIZAN QUE EN LOS DIAS 5, 10, 14 DE SEPTIEMBRE, 12 DE OCTUBRE Y 2 DE NOVIEMBRE, QUEDAN INCLUIDOS EN EL PERIODO VACACIONAL.</p>	<p>RENUMERAC. SALARIO Y FORMA DE PAGO</p>	<p>12</p>	<p>—</p>
<p>PUNTAJIZAN QUE EN LOS DIAS 5, 10, 14 DE SEPTIEMBRE, 12 DE OCTUBRE Y 2 DE NOVIEMBRE, QUEDAN INCLUIDOS EN EL PERIODO VACACIONAL.</p>	<p>RENUMERAC. D. DE TRAB.</p>	<p>14</p>	<p>—</p>

C.L. Nva. ✓

CLAUSULAS DEROGADAS

CT. VIEJO 82-84	CT. NUEVO 88-90	TIPO DE CLAUSULA	OBSERVACIONES
103	—	BENEF. SINDICALES	LA APORTACION AL SINDICATO PARA LA REMODELACION DE SU EDIFICIO ES POR LA VIGENCIA DEL CONTRATO.
110	—	REMUN. PRESTAC.	SE ELIMINA EL PAGO POR PARTE DE LA EMPRESA DEL COSTO DE LAS TARTETAS DE SALUD.

CLAUSULAS MODIFICADAS I (A LA BAJA)

CT. VIEJO	CT. NUEVO	TIPO DE CLAUSULA	OBSERVACIONES
83	83	REMUN. PRESTAC.	DISMINUYEN LAS BECAS A TRABAJADORES Y SUS HIJOS Y LOS CURSOS POR CORRESPONDENCIA.
86	86	REMUN. PRESTAC.	DISMINUYEN EQUIPOS DEPORTIVOS FORMADOS POR TRABAJADORES.
98	98	REMUN. PRESTAC.	PAGO DE TRASLADO DE MEJORA DE CASA SOLO A 12 CASOS EN VEZ DE 20.
100	100	REMUN. PRESTAC.	YA NO PODRAN COMPRAR AUTOMOVILES LOS TRABAJADORES.
107	107	REMUN. PRESTAC.	DISMINUYEN LOS CASOS DE COMPENSACION POR RETIRO VOLUNTARIO DE 40 A 22.
112	111	BENEF. SINDICALES	SE PROPORCIONARAN TRES AUTOMOVILES AL SINDICATO EN VEZ DE SIETE.

CLAUSULAS MODIFICADAS (A LA ALZA)

C/O VIEJO	C/O NUEVO	TIPO DE CLAUSULA	OBSERVACIONES
7	7	PARTICIPACION SIND. (OCESION)	INTERVENCION DE DELEGADOS DEPARTAMENTALES CUANDO ASI SE CONSIDERE CONVENIENTE, PARA LA RESOLUCION DE CONFLICTOS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO.
12	12	REGL. EMPLEO.	PRIORIDAD PARA OCLUPAR UNCALES A FAMILIARES EN CASO DE QUE FALLESCA EL TRABAJADOR.
15	15	REGL. EMPLEO.	EL PERSONAL EVENTUAL PASA DEL 14 AL 25% COMO LIMITE.
16	16	REGL. EMPLEO.	DIFUSION DE LA FORMA DE COBRIR UNCALES EN LUGARES VISIBLES.
23	23	REGL. MOVIMIENTO DE PERSONAL.	CAMBIOS TEMPORALES DE 3 A 15 DIAS.
37	37	REMUN. JORNADA DE TRABAJO.	PERMISO DE 2 HRS. CON GOCE DE SUELDO POR TRABAJAR 2 TURNOS UN DIA ANTERIOR.
46	46	EVALUACION.	ESPECIFICACION DE LOS DIAS DE INICIO DE LA REVISION DEL COT. Y REVISION SALARIAL POR LAS COMISIONES.
49	49	REMUN. PRESTACIONES.	AUMENTAN 2 PERMISOS AL AÑO POR 3 DIAS C/O POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR.

CLAUSULAS MODIFICADAS (A LA ALZA)

OT. VIEJO	OT. NUEVO	TIPO DE CLAUSULA	OBSERVACIONES.
73	73	REGL. SEGURIDAD Y CAPACITACION.	ASIGNAR ARTICULOS PARA LA HIGIE- NE PERSONAL DE TODOS LOS TRABA- JADORES.
75	75	REGL. SEGURIDAD Y CAPACITACION.	SOLICITAR CAMBIO TEMPORAL POR ENFERMEDAD GENERAL.
81	85	REGL. PRESTAC. (ACT.)	AUMENTO EN LA AYUDA PARA UTI- LIZACION DE ESCOLARES A HIJOS DE TRABA- JADORES.
85	85	REGL. PRESTAC.	EN LEE DE HABER UNA EXTENSION DEL REGLAMENTO DE BECAS SE CREA UN FONDO DE AHORRO.
88	88	REGL. PRESTAC. (ACT.)	AUMENTO DE LA PRESTACION PARA ALIMENTOS.
90	90	REGL. PRESTAC. (ACT.)	AYUDA PARA ANTECEDOS DE 25 MIL PESOS.
91	91	REGL. PRESTAC. (ACT.)	AYUDA PARA TRABAJOS DENTALES.
92	92	REGL. PRESTAC. (ACT.)	AYUDA Y PERMISOS POR MATRIMONIO.
93	93	REGL. PRESTAC. (ACT.)	AYUDA Y PERMISOS POR NACIMEN- TO DE HIJOS.
94	94	REGL. PRESTAC. (ACT.)	AYUDA POR DEFUNCION FAMILIAR.

CLAUSULAS MODIFICADAS (A LA ALZA)

O.T. NUEVO	O.T. ANTERIOR	TIPO DE CLAUSULA	OBSERVACIONES
50	50	REM. PRESTACIONES	SE OTORGAN 2 DIAS DE PERMISO CON GOCE DE SUELDO POR DEFUNCION DE UN HERMANO DEL TRABAJADOR.
58	58	REMUN. SALARIAL	PAGO DE 3 HRS. EXTRAS EN DIAS FESTIVOS O DESCANSOS SEMANAL EN VES DE 2.
61	61	REMUN. SALARIAL (ACT)	AUMENTO DE LA BASE PARA EL CALCULO DE SALARIOS POR TRABAJOS INCAUTERRES E RELACIONES.
63	63	REMUN. PRESTACIONES. (ACT)	AUMENTO EN LA GRATIFICACION POR VACACIONES.
67	67	REMUN. PRESTACIONES.	OPCION DE ELEGIR EL PAGO POR SUBSISTENCIA O LIQUIDACION POR 3 MESES DE SALARIO TABLADO.
69	69	REMUN. PRESTACIONES.	ASIGNACION DE ENFERMERAS TITULADAS AL SERVICIO MEDICO EXISTENTE.
71	71	REGL. SEGURIDAD Y CAPACITACION.	LA EMPRESA SE OBLIGA A PROPORCIONAR CAPACITACION TECNICA A LOS REPRESENTANTES DE LA COMISION DE HIG. Y SEGURIDAD.

CLAUSULAS MODIFICADAS ↑ (A LA ALZA)

CT. VIEJO	CT. NUEVO	TIPO DE CLAUSULA	OBSERVACIONES
95	95	REMUN. PRESTAC. (ACT)	AUMENTO EN LA AYUDA POR DEFUNCION DE TRABAJADORES
96	96	PARTICIPACION SINDICAL (GESTION)	PERMISO CON GOCE DE SUELDO A UN COMISIONADO DE CASAS, DESIGNADO POR EL COMITE EJECUTIVO DEL SINDICATO.
99	99	REMUN. PRESTAC. (ACT)	AUMENTO PARA PASAJES DE LOS TRABAJADORES.
102	102	BENEFICIOS SINDICALES. (ACT)	AYUDA ECONOMICA AL SINDICATO.
106	106	REMUN. PRESTACIONES. (ACT)	AUMENTO EN EL SEGURO DE VIDA A CHOFERES Y BOMBEROS.
CLAUSULAS NUEVAS ↑			CUADRO No 5

CT. VIEJO	CT. NUEVO	TIPO DE CLAUSULA	OBSERVACIONES
85	85	REMUN. PREST.	SE CREA UN FONDO DE AHORRO PARA LOS TRABAJADORES.
100	100	REMUN. PREST	DESPENSA ALIMENTICIA SEMANAL PARA LOS TRABAJADORES.

REMUNERACION		MOD. 7	VW	
CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES	
24	24	Remuneración / Prestaciones.	Mayor remuneración al finiquitarse contrato a eventuales.	
36	36	Remuneración / Prestaciones	A los becarios — una vez establecidos como trabajadores de planta — y en caso de indemnización se les agregan 3 años más de antigüedad.	
37	37	Remuneración / Prestaciones PRESTACIONES (A)	Aumento en la prima por trabajo en horarios discontinuos.	
48	49	Remuneración / Prestaciones.	Mayores compensaciones, cuando algún día de descanso obligatorio caiga en el sexto día laborable de el trabajador.	
50	51	Remuneración / Prestaciones (A)	Mayor remuneración en prima vacacional	
52	53	Remuneración / Prestaciones (A)	Mayor ayuda económica para matrimonio del trabajador	
53	54	Remuneración / Prestaciones (A)	Mayor ayuda económica para el parto de la esposa del trabajador.	
54	55	Remuneración / Prestaciones (A)	Mayor ayuda económica para defunción del trabajador.	

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
72	74	Remuneración/Prestaciones. (A)	Aumento de compensación en subsidios que junto a la empresa otorga el IN: cuando afecta la incapacidad del trabajador en un día convenido.
73	73	Remuneración/Prestaciones. (A)	Aumento en remuneración al seguro de vida.
78	78	Remuneración/Prestaciones (A)	Mayor apoyo en actividades deportivas.
79	79	Remuneración/Prestaciones	Mayor apoyo y fomento a actividades deportivas.
80	80	Remuneración/Prestaciones (A)	Mayor número de becas e importe de las mismas.
81	81	Remuneración/Prestaciones. (A)	Apoyo a gastos de caja de ahorros.
82	82	Remuneración/Prestaciones.	Aumento a la promoción cultural.
84	84	Remuneración/Prestaciones (A)	Aumento de aguinaldo.
85	85	Remuneración/Prestaciones (A)	Aumento en el anticipo de utilidades (anual).
REMUNERACION		<u>NUEVAS</u> ↑	
95	—	Remuneración/Prest.	Entrega de vales de despensa a trabajadores.
		<u>DEROGADAS</u>	
	48	Remuneración (Prestaciones)	Compensación al salario por labores durante sus días solemnes.
	95	Remuneración/Prest.	Ayuda para gastos de e

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
16	16	Reglamentación/mov. de personal.	Respecto a los derechos del trabajador (Salario-antigüedad) con respecto a la reubicación de puestos.
16	16	Reglamentación/Seg. y Capacitación	Establece condiciones de capacitación y adiestramiento
34	34	Reglamentación/mov. de personal	Mayor posibilidad de ascenso en puesto superior vía escalafón
36	36	Reglamentación/Empleo	Los becarios provenientes de la escuela de capacitación (quienes terminen satisfactoriamente sus estudios, se les contrata como trabajadores de planta.
	<u>MOD. 7</u>		
20	20	Reglamentación/Empleo	Existen menores posibilidades de recontratación, dada la reducción de tiempo en el proceso de evaluación del aspirante.
49	50	Reglamentación/Salario Empleo	Disminución en compensación cuando se labora en días de descanso.
60	60	Reglamentación/Empleo	Menor participación sindical en la revisión de los programas de producción.
	<u>NUEVAS</u>		
96		Reglamentación/Empleo	Sobre retiros voluntarios
59		Admón. del taller	Planificación en el suministro de pedidos para exportación de partes automotrices.

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
5	5	Aspecto sindical Información y Consulta	Mejoran las redes de comunicación entre empresa - sindicato - trabajador
19	19	Autogestión	Pronta tramitación por parte del Comité Ejecutivo del sindicato, sobre el contrato individual de cada trabajador.
55	56	Beneficio sindical Cogestión	Se prevé una continua revisión del contrato colectivo de trabajo
70	70	Salario (información)	Información a trabajadores sobre la actualización de los impuestos correspondientes.
<u>CL. OBSOLETAS</u>	<u>DEROGADAS</u>	Aspecto - sindical Cogestión	Referente a los convenios celebrados con anterioridad a la fecha del contrato.

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
7	7	Reglamentación/Empleo	Mayores posibilidades para la obtención de una plaza
81	79	"	Aumenta el número de retiros voluntarios.
13	13	Reglamentación/Admón Taller	Mayor información a trabajadores, en cambios en los sistemas de trabajo.
39	39	Reglamentación/Nov. personal	Obtención de oportunidades para desempeño en niveles superiores.
80	80	Reglamentación/Seg y Capacit.	La programación y evaluación de cursos se realizan con objetivos concretos de capacitación y adiestramiento.
39	39	Remuneración/salario	Remuneración por el desempeño en puestos de clasificación superior.
40	40	Remuneración/Jornada	Aumento en remuneración para trabajadores de turnos desplazados (sábado-domingo).
44	44	Remuneración/prestaciones	Aumento en la prima vacacional.
31	50	"	Aumento en ayuda económica en accidente o muerte.
63	61	"	Aumento en la ayuda para la adquisición de uniforme (traje).
65	63	"	Aumento de ayuda en caso de fallecimiento (familiares de 1er grado).
66	64	"	Aumento de ayuda para el parto de la mujer del trabajador.
69	67	"	Aumento de ayuda para transportes.

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
67	65	Remuneración/ prestaciones	Aumento de ayuda para matrimonio del trabajador.
70	68	II	Aumento en el número de tecas e importe de las mismas.
74	72	II	Aumento en el reparto de utilidades.
75	73	II	Aumento en el aguinaldo.
76	74	II	Aumento en el importe de artículos de línea blanca en rifas anuales.
77	75	II	Aumento en el importe del premio de puntualidad.
78	76	II	Aumento en primas de asistencia y puntualidad.
80	78	II	Aumento de ayuda para el mantenimiento de instalaciones deportivas.
93	88	II	Incremento de incentivos sorteo anual de un automóvil.
42	42	Aspecto Sindical / Información o consulta.	Mejoramiento en el aviso oportuno para cubrir tiempo extra
96	91	II	Información oportuna sobre pérdida de herramienta Empresa - Sindicato
79	77	Aspecto Sindical / Beneficio	Aumento de la ayuda mensual al Sindicato por parte de la empresa.
96	93	II	Aumento en compensación a Secretarios sindicales.

OBSERVACIONES	TIPO	CL. VIEJA	CL. NUEVA
Disminuye la posibilidad de reajuste al trabajo y los derechos escafoñarios.	Reglamento/por personal	16	16
Aumento en el número de años interrumpidos de labor para el retiro voluntario.	Reglamento/empleo	79	81
Reducción de la prima, en premios de No accidente.	Remuneración/prestaciones	59	60
Mayores descuentos para cuotas sindicales.	Aspecto/Sindical/Beneficio	30	30

NUEVAS

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
84		Reglamentación / Seg. y Capas.	Ayuda para gastos de previsión social.
61		II	Adopción de medidas pre- ventivas de higiene y segu- ridad.
85		Remuneración / salario	Asesoramiento fiscal a trabajadores,
49		Remuneración / Prestaciones	Prima especial por laborar en día sábado.
83		II	Constitución de la caja de ahorros.
49		Aspecto Sindical / Cogestión	Convenio empresa-sindicato para la formulación del calen- dario de labores, así como los días de descanso.
	TRANSITORIA	<u>(Derogada)</u>	
	Z	Aspecto Sindical / Beneficio	Empresa facilita unidas para uso del sindicato.

ANEXO II

ENTREVISTA AL PERSONAL DIRECTIVO DE TELEMEX.

Entrevista realizada a Angel Flores Villela sobre el tema:

"El cambio tecnologico en Telmex".

Fecha: 16-agosto-91.

Nombre del Departamento: Supervisión- Construcción de la Planta Exterior.

En su depto. se ha introducido la nueva tecnologia?

Si, en lo que se considera a nivel de redes, de 1986 para acá.

En los últimos 5 años han cambiado los equipos, máquinas e instrumentos de trabajo en su departamento?

Sólo lo que se refiere al trabajo con cable de fibra óptica.

Número total de trabajadores en su depto.?

44, de los cuales 40 son de primera, uno de segunda, 2 de tercera y algunos PCA que están en capacitación, ésta dura un año. Todos estos son sindicalizados. La especialidad ahora se encuentra dividida en dos gerencias, la de construcción red de abonados, donde se encuentra la mayoría del trabajo y compañeros sindicalizados con 10 de confianza, y la otra gerencia es la de construcción red troncal en la que habremos unos 15 sindicalizados y 22 de confianza, distribuidos de norte a sur en Satélite, Lindavista, Nextengo, Quevedo y Xochimilco.

Desde la introducción del digital, en su depto. han aumentado las horas de trabajo, p.ej. horas extras, etc.

Aquí cabe una aclaración, ahorita el trabajo con cable de fibra óptica se está viendo nada más en la gerencia de construcción red troncal porque un troncal es el enlace que se establece de una central a otra y el trabajo de fibra óptica por tanto se centra en esta gerencia. En la gerencia de red de abonados ve lo referente a canalización, secundarios, cableados de edificios. Como ahorita el digital se ha introducido a nivel de red superpuesta y cables troncales, el trabajo, que lo realiza el personal sindicalizado, se ha reducido porque antes supervisábamos canalización, secundarios, troncales en un mismo depto. y misma gerencia y ahora no, hoy en red troncal solo se supervisan troncales. El aumento de las horas de trabajo es relativo porque es muy variable y va por etapas, se da el tiempo extra dependiendo de la carga de trabajo que existe. La categoría que más afecta el tiempo extra es la de primera porque es la que realiza este trabajo, en el depto. de troncales somos todos de primera pero también hay de primera en red de abonados. Los de confianza tienen su jornada flexible, pero casi siempre es mayor su jornada a la de los sindicalizados. La decisión del tiempo extra la tiene el personal de confianza con base en la carga del trabajo, pero a veces uno como supervisor puede decirle a los de confianza que nos tomamos más tiempo porque el trabajo lo requiere y ellos lo entienden.

Compare la productividad antes y después del digital.

Sería muy relativo porque se ha separado el trabajo en las dos gerencias, así que es muy difícil medirlo para troncales, no así

para red de abonados donde la carga de trabajo ha aumentado y el numero de trabajadores se ha mantenido constante. Si se pudiera hablar de productividad llevando esto a términos de la revisión de obras que se hace a las filiales, porque este depto. supervisa el trabajo de las filiales, se puede decir que si hay aumento de productividad porque desde 1985 no hay nuevo personal sindicalizado y la red si ha aumentado considerablemente. Nosotros manejábamos cerca de un 300% en canalización, en términos de construcción, y un 110% en redes, y se ha incrementado casi al doble o triple.

Qué crees que el sindicato y los trabajadores podrian plantear al respecto?

Hay un proceso que lleva a cabo el CEN junto con la empresa que es el Programa de Mejoramiento Permanente de Servicio, en el que han tenido reuniones a nivel de cada centro de trabajo, de planta exterior, via los delegados se tuvieron mesas no de negociación sino de trabajo acerca de qué problemas habia para mejorar el trabajo y una constante de estos diagnósticos presentados por los compañeros era la queja de la mala calidad de la construcción de la planta exterior por las filiales y de la supervisión en éstas. Estamos organizando un diagnóstico para señalar a la empresa cuáles son estos problemas y consideramos que se debe aumentar el número de personal del depto. y distribuir éstos a nivel de los centros de trabajo para no tener que desplazarnos de Xochimilco a Vallejo y reducir los tiempos muertos, estar más cerca y lograr así un diagnóstico más permanente. Tenemos la propuesta de coordinación de diagnóstico entre Proyectos, Redes, Planta Exterior, Mantenimiento y Redes para tener un mayor control sobre la construcción de la planta exterior.

Desde que se introdujo la planta exterior, han aumentado o disminuido las cuestiones que a continuación se detallan:

Esfuerzo físico. Sólo en red de abonados, en troncales es menor o más bien relativo y se da cuando hay mucha carga de trabajo. En cambio en red de abonados si se puede notar porque nos están pidiendo a los de troncal que los apoyemos los sábados en la recepción de obras, así que tienen una constante, trabajan tiempo extra y aparte los sábados.

El apremio por parte de las máquinas y supervisores. No por las máquinas porque no trabajamos con equipo, sólo en recepción de cables. En cuanto a los jefes no es tanto porque la presión de trabajo es relativa y depende de la carga de trabajo.

La atención requerida para realizar el trabajo. Como quisieron hacer de troncal una especialidad dentro de la especialidad, tenemos un problema, se supone que nosotros debemos hacer las pruebas finales en los cables troncales de fibra óptica y no lo hacemos, ello nos permitiría un manejo más específico del equipo y la capacitación que hemos recibido es muy deficiente, la empresa se lo ha dado más a las filiales que a nosotros, por todo ello ha disminuido la atención a nuestro trabajo, se hace monótono pues ya no es tan abierto el abanico.

Cuáles son las fallas más frecuentes en el nuevo equipo, el de fibra óptica.

El más frecuente es el daño al cable, el robo del cable, el que no se conozca el equipo, son daños cuya consecuencia es parar el equipo.

La responsabilidad del trabajador.

Ha disminuido por política de la empresa, falta capacitación y esto lo planteamos en el diagnóstico antes mencionado. El cable lo que trae como consecuencia es que se simplifica el trabajo.

Tienen sistema de turnos en tu departamento.

No sólo hay un turno. Antes de abril de 1989, había pactados dos turnos, el segundo era de 4 a 11 pero nunca se usó, cuando vino la Concertación ya hablamos ganado que lo retiraran, cuando hay necesidad de trabajar más tiempo se hace mediante tiempo extra. El turno normal es de 8 a 4.

Cuales son los salarios por categoría en tu depto.

El técnico de primera percibe \$76,495.6 p. diarios, salario nominal, con un nivel 37 del tabulador general. El técnico de segunda tiene el nivel 27, el de tercera 24.

Qué otros ingresos obtiene el trabajador, aparte del nominal.

~~Hay pasajes, tiempo extra, y en nuestro caso el manejo porque por nuestro trabajo se necesita vehículo, nos pagan renovación de licencia. No hay nada establecido por productividad porque no es fácil establecer parámetros para medirla en nuestro depto. porque la supervisión de la planta exterior, que es lo que hacemos, depende de variables que no controlamos como la lluvia, etc.~~

En tu depto. hay retabulación?

La última retabulación después de la concertación de abril, se dió el año pasado, pasamos de nivel 34 a 37, cada nivel tiene un 3% de diferencia salarial. Este nivel 37 es el mismo que tiene un auxiliar de jefe que es la más alta categoría de planta exterior. Los de proyectos, que es la otra parte del área productiva, están un poco más abajo a pesar de que su trabajo es la cabeza.

En tu depto., las tareas que realizaba el obrero son realizadas por el equipo?

El cable sí ahorra trabajo, pero no el equipo porque este lo maneja la filial, el sindicalizado de planta exterior no conoce la fibra óptica. El cable de fibra óptica se empezó a usar en 1985 a raíz de los sismos. Todos los circuito de LD de San Juan se dañaron, el plan fue descentralizar en 4 puntos de LD, Vallejo, Morales, CT y Estrella, conectados por fibra óptica. Y las centrales locales alrededor de estas cuatro centrales también están conectadas ya por fibra óptica. Nosotros no conocíamos el cable de fibra óptica y no recibimos capacitación sino que fue porque conocemos el proceso de trabajo y el equipo digital facilita el trabajo de supervisión.

Si el trabajo con el digital lo realizan los de primera, qué hacen los demás.

Este trabajo con fibra óptica lo realiza la categoría de primera, los de otras categorías realizan lo demás, aunque no hay tanta diferencia, todos hacemos de todo, sino es una especie de

temporalidad. Las tres categorías hacen de todo, la diferencia se da entre la segunda y primera en las pruebas de transmisión a los cables PCM, troncales y fibra óptica, y esta diferencia es la importante.

La capacitación considera los tres niveles?

Respecto a la capacitación, ganamos que se diera para los de primera sin discriminar a las demás considerando que son pocos porque el grueso somos de primera. Esto lo logramos en la concertación porque antes en el convenio departamental existían las tres categorías sólo que al entrar de nuevo ingreso tenías 1 año de capacitación como trabajador y te daban todos los cursos de planta exterior y mediante examen pasabas a otra categoría. Con la concertación esto cambia, sigue el año de capacitación pero si repruebas 3 cursos de 23 no en forma consecutiva, quedas fuera de la empresa. Pero pasando el año de capacitación pasas a técnico de tercera, después de un año pasas a segunda y enseguida puedes pasar a primera, por ello casi todos somos de primera.

Creas que el trabajo ahora es más rutinario y monótono?

Si y te mencionaba por qué, por estar dividido y proponemos fusionar todo para que todos hagamos de todo y concentrarlo por zonas.

Qué conocimientos son necesarios para cada categoría.

La diferencia importante es entre el técnico de segunda a primera respecto a la fibra óptica pero todos van siendo capacitados sólo que nosotros fuimos capacitados en el mismo depto. y los compañeros en el CECAP y nosotros vimos, no manejamos, el equipo y ellos no.

Qué importancia tienen el juicio e iniciativa del trabajador en la realización de sus tareas?

En este caso es importante, como supervisores aunque somos sindicalizados tenemos que decidir y dar solución a los problemas que se presentan, estamos para eso, para supervisar y resolver lo que se presenta en la red. El trabajo consiste en saber cómo se construye la red, cuáles son las normas para el caso y las posibles soluciones. Somos supervisores técnicos.

Cuáles serían los requerimientos en capacitación para cada categoría?

Está cubierto para TCA, tercera, segunda, el problema es para los de problema, fundamentalmente respecto a la fibra óptica. No se nos está dando una capacitación integral con el argumento de que es la empresa la que construye. No entienden que no es lo mismo trabajar con cable multipar que con fibra óptica, que nosotros sabemos que los de las filiales han aprendido con la práctica, y nosotros exigimos eso, tal vez no hacer los empalmes pero sí las pruebas finales que es lo que nos corresponde por perfil de puestos. Todo lo hace la filial y perdemos categoría porque de supervisor pasamos a recepcionista de obras. La capacitación entonces no es adecuada para lo que sería la nueva tecnología.

Entonces cómo funciona el Programa Nacional de Capacitación?

Tenemos un compañero que está en esta Comisión y hemos logrado un poco la capacitación con las deficiencias que te comento del nuevo tipo del servicio, pero no hay una capacitación integral. A las filiales les dan 3 semanas y a nosotros nos dieron una.

¿Cómo es la división de tareas en tu depto. antes y con el digital?

Proyectos genera los trabajos, nos llegan los planos de construcción de fibra óptica a través de la empresa, luego baja a Programación donde se ve lo del costo de la obra, de ahí se distribuye a las filiales, si x filial va a hacerlo les mandan su juego de planos y a nosotros también para saber qué filial va a construir, los que nos dedicamos a la supervisión dependemos para el trabajo de que se lo den a tu jefe o a otro. Lo que hacemos es planificar la obra y estamos al día en programas que pueden ser elaborados en 80, 91, etc. El jefe planifica y nosotros elaboramos el trabajo por programa, intentando cubrirlo todo, no se vale que empecemos un trabajo y nos saquen de ahí para otro, tratamos de darle un seguimiento por programa.

¿Hay algún medio de control de su trabajo?

Quisieron introducir un reporte que llenaríamos nosotros pero no funcionó. Trabajamos con un formato que es el F-448 o Anexo 7, en el que hacemos constar las labores que está desempeñando la construcción por parte de la filial. Llegas, te pones de acuerdo con el supervisor de la filial, el constructor, planificamos y en el reporte dices los detalles en el reporte. El reporte trae datos de la filial. Es un tipo de seguimiento técnico, no de tus labores pero sirve para ello.

En caso de fallas o indisciplina del trabajador ¿qué medidas se toman?

Las reglamentarias que están en el CCT. Las represalias son muy relativas.

En tu depto. ¿han funcionado los círculos de calidad?

No y hasta donde yo sepa no hay proyecto. Parece que en términos generales la empresa ha desechado su introducción y ha estado sujeto a las sucesivas direcciones de la empresa. Lo que sucede ahora es que la nueva administración privada no lo está desechando porque con estas reuniones sobre el mejoramiento del servicio está implícito.

Por parte de la empresa y sindicato se estuvieron dando por parte de la empresa y el sindicato una serie de cursos en UPICSA sobre círculos de calidad a nivel de introducción, fue gente de planta exterior fundamentalmente, de centros de trabajo. Nosotros no fuimos. Tratamos de hacer algo paralelo pero lo que se dio en UPICSA de la participación que íbamos a tener en la empresa se lo rompimos con el argumento de que debíamos tener participación también en las ganancias. Parece ser que retomaron parte de esto en el programa de mejoramiento del servicio, como no funcionaron como es el concepto clásico de involucrar a todos los trabajadores, involucraron a los representantes sindicales en su Programa de Mejoramiento del Servicio.

6

Entrevista realizada a Alvaro Villalobos, telefonista adscrito al Departamento de Finanzas, Oficinas de Parque Vía. 3-jun-91
Tema: Modernización y Cambio Tecnológico en Telmex.

Departamento: Finanzas, realizan la facturación y en general todo el trabajo de tipo contable de la empresa, es decir, son la vía por la cual ingresa el dinero a la empresa.

En su departamento, se ha introducido la nueva tecnología?

Si, desde hace un buen tiempo, desde que la empresa la denominaba mecanización, es decir, habla desplazamiento de trabajo manual por máquinas, ahora todo se hace por computadora, aproximadamente desde hace 12 ó 14 años.

Desde hace 5 años, han cambiado los equipos, máquinas o instrumentos de trabajo en su departamento?

Si, en el sentido anterior, se han ido modernizado, p.ej. en captura de datos que es donde se alimenta la computadora; antes ese trabajo era con tarjetas y ahora la máquina trabaja con cintas con la característica de que registra también una estadística y vigilancia sobre la productividad del trabajador, por lo que la supervisión y registro estadístico por parte de la empresa se facilita. Otro ej. es la forma 348 que es la de Registro de Movimientos de Personal, salario, permisos, cambios de adscripción, etc., actualmente este formato pasa a captura de datos y la computadora es alimentada con todos estos cambios que antes se hacían manuales. Esto afecta también a especialidades y oficinas varias pues son deptos. administrativos que intervenían en el llenado de este formato. El desplazamiento de mano de obra por la mecanización de esta forma es considerable. Además, a partir de ello se deben mecanizar otros departamentos como glosa y otros que significan desplazamiento y carga de trabajo para captura de datos. Así, se pierde la materia de trabajo o se desplaza a otros lugares y ya no hay control de ella por parte del trabajador.

Número aproximado de trabajadores sindicalizados?

Alrededor de 360. La proporción entre empleados de confianza y sindicalizados es de un 10% de conf. por 90% sind., aunque esto es variable.

Desde que se introdujo el digital, han aumentado las horas de trabajo en su departamento?

El trabajo de tiempo extra ha sido una constante, con la digitalización sigue siendo así. La tendencia es a reducirlo en algunas secciones.

Los trabajadores de confianza, han aumentado las horas de trabajo desde que se introdujo el digital?

No, continúan con las mismas horas, es decir, un par de horas más de su jornada normal actuando como supervisores del personal

sindicalizado, generalmente.

Cómo se decide el aumento en la jornada del trabajo, es la empresa, el trabajador, en forma mixta, etc.?

Es a petición del trabajador por los aumentos en la carga de trabajo y la necesidad de desahogarlos.

Cómo se mide la productividad y si ha aumentado o disminuido con la introducción del digital?

Esto es disparate, en algunas ha aumentado y en otras disminuido. La tendencia es hacia el aumento p.ej. porque ahora se produce más en menor tiempo con la introducción de nueva tecnología.

Respecto a este aumento en la productividad, ¿qué debería hacer el sindicato?

Lo que hemos estado planteando es que los salarios mejoren porque los que percibimos en el escalafón son bajos, además, que nosotros seamos quienes procesemos la materia de trabajo que se va a automatizar y que transformada en listado vuelva a nuestras manos para seguirla desarrollando y a partir de esto exigir mejores condiciones de trabajo, aumento salarial, etc.

Desde la introducción del digital, han aumentado o disminuido las siguientes cuestiones? Si es posible, detallar por categorías.

Esfuerzo físico. Ha aumentado en las categorías más bajas, sobre todo en facturación donde procesan los recibos telefónicos que el abonado recibe y con el aumento de líneas cada una de ellas es un recibo más. Aquí está centralizada la facturación de toda la República y el número de trabajadores es el mismo desde hace 10 años, trabajando con calendarios de entrega, es decir, con mayor intensidad.

La rapidez de realización del trabajo. Ha aumentado en todas las categorías.

El apremio de tiempo por las máquinas, supervisores o jefes?

Es una tendencia, la supervisión, para que los tiempos se reduzcan.

La atención requerida para realizar el trabajo?

Ha aumentado porque aunque la empresa argumenta que no hay cambios, el hecho de verificar un listado implica conocimientos mínimos de computación que muchos de los compañeros no tienen por cursos pero sí por la práctica.

La minuciosidad. También ha aumentado por ser un trabajo de tipo contable y manejar miles de millones de pesos.

Los tiempos muertos. No es una tendencia generalizada, hay secciones donde han aumentado como las secciones afectadas por la 348, ya no tienen trabajo. Hay otras donde por trabajar con fechas de entrega el apremio aumenta.

La responsabilidad del trabajador. En la medida en que aumentas de categorías esta aumenta, las categorías menores archivan, etc. y nosotros facturamos grandes cantidades.

Estas tendencias, crees que se conserven a futuro o que habrá una variación?

Creo que la tendencia es hacia la disminución de personal por la digitalización y el personal que quede va a aumentar su

responsabilidad, minuciosidad, su atención, su explotación, etc.

Si aumenta la intensidad del trabajo, qué debería hacer el sindicato?

Por un lado, mejorar el nivel salarial; por otro, mejorar las condiciones de trabajo, p.ej. si una mesa tiene mucho trabajo hacer dos puestos, pero no ha habido respuesta.

¿Cuál es el sistema de turnos en tu departamento?

Es un solo horario, 8:30 a 16:30 ó 17:00 horas. Aunque hay quienes entran a las siete u ocho porque así les conviene pues estudian, etc. pero cumplen sus ocho horas.

No hay dobles o triples turnos, sólo la prolongación de la jornada de trabajo.

Aparte del salario nominal ¿qué otros ingresos tiene el trabajador de su departamento?

El ingreso fundamental es la prolongación de la jornada pues se gana más por tres horas extras que el salario, por lo que la tendencia es buscar puestos donde haya tiempo extra.

Se dan retabulaciones en tu departamento?

No desde que revisamos el Convenio Departamental en 1976, hubo otra 10 años después, tres años después una retabulación de 18% y nada más.

Crees que la introducción de nuevos equipos afecten el salario, por retabulaciones, productividad, etc.?

Debería ser por el grado de especialización que la mano de obra va adquiriendo.

Qué es lo que podría plantear el sindicato y los trabajadores en relación al salario?

De mi departamento ha habido peticiones de retabulación al salario a partir de la calificación de mano de obra y los niveles de responsabilidad que nos dan y el grado de especialización que da la experiencia que es mayor y más profundo que el de los compañeros de confianza. No ha habido apoyo del sindicato y la empresa lo ha rechazado.

Qué tareas han sido sustituidas por el equipo nuevo? Si es posible, detallar por categorías.

Básicamente el de la forma 348 que afectó a compañeros de 1a. categoría, una de las más altas, la siguiente hacia arriba sería la 1a. especial. Esta es la más notable.

Describir qué hace cada categoría.

En mi departamento hay desde 1a. especial que es la más alta hasta 6a. categoría, las de abajo, 6a, 5a, 4a., apoyan a categorías más altas en términos de archivo, dar información y auxilio administrativo; en 3a., 2a. ya se empiezan a elaborar documentos contables: pólizas de diario, cuentas de mayor, etc. La 1a. especial elabora documentos con mayor dificultad y

minuciosidad e incluso supervisión de documentación o auxilio al jefe en cuanto a los procesos de trabajo, aquí se encuentran los pagadores también. El proceso de trabajo es uno solo como proceso contable de la empresa, la cuestión está en que cada sección trabaja por rubros: ingresos, valores, tesorería, fiscal, según la gerencia es la especificación de la actividad. Nuestro departamento tiene que ver con todas las gerencias pues todos sus asuntos contables nos llegan.

Respecto al plan de la empresa de automatización de oficinas y al Plan Maestro de Sistemas, cuando termine de digitalizar su departamento qué cambios consideras que van a haber?

En primer lugar, creo que la descentralización de algunos departamentos por la descentralización de la materia de trabajo, el desplazamiento por lo tanto de mano de obra. Existe un plan de que se facture localmente para evitar la centralización. La tendencia es reducción de materia de trabajo y por tanto de personal si no logramos que se nos descentralice junto con la materia de trabajo para desarrollarla a donde ésta vaya.

Qué es lo que los trabajadores deberían hacer con el cambio en el contenido del trabajo y los cambios que trae consigo la introducción del digital?

Lo primero y lo hemos estado intentando en el departamento es la capacitación para poder asumir los cambios y ser quienes estemos en la terminal, procesándolos y asumiéndolos. También un plan de descentralización para acompañar la materia de trabajo, por nuestra experiencia, por la defensa de la misma, etc.

La máquina o el equipo le fija al trabajador el ritmo de trabajo más ahora que antes?

En captación a datos, sí, incluso tiempos perdidos en que la compañera va a contestar el teléfono, etc., lo computa la máquina. Esto afecta a todas las categorías de captura de datos.

Si esto sucede, crees que haya otra razón aparte de incrementar la productividad.

No, creo que básicamente es eso, incrementar la productividad, el grado de explotación lo más posible, evitar tiempos muertos, etc., P.ej. hay mínimos de golpeo por hora para las compañeras, creo que son 12 000 por hora pero no todo el personal lo sostiene pues depende de la complejidad del trabajo, quienes lo sostienen son las más nuevas.

La máquina le fija al trabajador el momento de intervenir, más ahora que antes?

En captura de datos no creo que sea mayor, básicamente es mayor la intensidad.

En general, todos estos aspectos aumentarán con la introducción del digital en captura de datos y también nosotros.

Describe a grandes rasgos, las características de los equipos con los que se trabaja en tu departamento y si han cambiado con el digital.

Los equipos con los que tenemos contacto directo los sindicalizados es el uniback en captura de datos. En finanzas y otros depts. como especialidades y oficinas varias, cuando la materia de trabajo se automatiza ya no la realizamos los sindicalizados sino el personal de confianza. Han sido sustituidas labores básicamente, la empresa creó un Centro de Cómputo para ello. Los sindicalizados sólo tenemos tres o cuatro terminales de computadora. Se va a introducir más equipo pero en cuanto a la incorporación de terminales p.ej. en especialidades y oficinas varias se han incrementado.

El trabajo en su departamento, es ahora más parcializado que antes?

Por la naturaleza del departamento el trabajo es parcializado por secciones (fiscal, salarios, facturación, etc.). En otros departamentos si se está parcializando más pues para cualquier información que requieran tienen que acudir a la terminal.

Qué crees que los trabajadores o el sindicato podrían hacer al respecto?

El problema central de la parcialización radica en el aislamiento que se da entre los trabajadores pues no existe la posibilidad de comentar sus problemas dentro del trabajo, convierten al trabajador en una continuación de la máquina. Se podría tratar de alguna manera de revertir este aislamiento.

El trabajo en su departamento es ahora más rutinario y monótono?

Si porque después de que elaborábamos una póliza podía ser artesanal nuestro trabajo, ahora sólo hay que chequear listados, revisar saldos, etc. y esto incluso a futuro podría ser sustituido por la computadora.

Qué crees que el sindicato y los trabajadores podrían hacer al respecto?

Debemos participar más activamente en el proceso y no ser únicamente revisadores de listados sino, a partir de una capacitación que nos permita estar en el cambio, no sólo en beneficio de la empresa sino de nosotros los trabajadores.

El trabajo en su departamento es ahora más estandarizado que antes?

Si porque hay un listado para cada póliza, uno para cada cuenta, tienes que trabajar eso básicamente, lo que para el empleado de confianza representa una vigilancia de estándares.

Podrías describir los conocimientos necesarios a cada categoría en tu departamento. Establecer si es posible, una comparación antes y después de la introducción del digital.

Antes de la introducción del digital debíamos tener conocimientos de contabilidad, saber qué era un cargo y un abono, ahora conocimientos mínimos que la práctica nos da al leer el listado. El nivel de conocimiento ha bajado. En cuanto a las terminales se nos ha dado capacitación pues deberíamos saber desde leer hasta programar pero esto lo hace el empleado de confianza y

es un error pues la experiencia del proceso de trabajo la tenemos nosotros.

Qué se podría hacer al respecto?

Estamos pugnando porque se nos den cursos de capacitación en computación para absorber esta variedad que se da en el trabajo, no ha habido respuesta positiva por parte de la empresa ni por el sindicato en términos de apoyo.

Podrías describir las tareas físicas que se realizan por categoría indicando si el esfuerzo físico ha cambiado desde que se introdujo el digital?

Esto es muy variable y depende de las categorías, pues hay departamentos como en el que se procesan los recibos y hay que cargar paquetes, gavetas, etc. Este aumento del esfuerzo físico se da desde que el recibo se imprime y esto se da desde mucho antes que se introduce el digital. En las demás categorías creo que el esfuerzo físico ha disminuido.

Describe la importancia de la intervención del juicio e iniciativa del trabajador para la realización de sus tareas desde que se introdujo el digital.

Esto ha disminuido, no hay muchas posibilidades de desarrollar nuestra creatividad e iniciativa porque sólo hay que revisar listados.

Cuales serian los requerimientos en capacitación y adiestramiento en su departamento, por categoría si es posible.

Difícilmente se puede plantear por categoría, de manera general debe ser para todos, capacitación en computación y en función de las labores que se desarrollan en el puesto.

Está dando la empresa esta capacitación? No.

Qué se podría hacer al respecto?

Es un problema de organización de los trabajadores, que logremos tener la fuerza suficiente para imponérselo a la empresa y que de estos cursos, pero básicamente es un problema de organización y participación de los trabajadores.

Ha cambiado la división de tareas y la organización en su departamento desde que se introdujo el digital?

Si hay variaciones en la división del trabajo y en la organización. Ha cambiado porque si te hablo de elaborar una póliza de diario con varios conceptos debías tener auxiliares que te ayudaran a procesar información y ahora tu solo revisas un listado, el que te va a dar el resultado de esta póliza.

Cómo se asignan las tareas diarias en tu departamento?

Nosotros tenemos puestos con labores específicas y sabemos lo que tenemos que desarrollar, el empleado de confianza casi no interviene, en la mayoría de los casos nosotros conocemos más a fondo las labores a desarrollar que ellos, es aquí donde desarrollamos la iniciativa.

Y con la introducción del digital?

También, nosotros seguimos conociendo más qué debemos hacer, cuándo lo debemos hacer y en qué momento terminarlo, etc.

Cómo se controla el trabajo por parte de los jefes y supervisores?

El problema aquí es que los empleados de confianza tienen una concepción de supervisión muy atrasada y básicamente es a partir del látigo: "no te levantes", "ponte a trabajar", así es básicamente.

Qué podrían hacer los trabajadores al respecto?

La supervisión en muchos aspectos estaría superada en la medida en que nosotros estuviéramos formando parte de la introducción del digital. Esa sería la solución, integrarnos de manera total al digital y con esto evitaríamos ese tipo de supervisión.

Qué medidas se toman en caso de fallas e indisciplina del trabajador?

Básicamente lo que establece el CCI, días de suspensión, investigaciones, que no son muy comunes, pero por el atraso de los empleados de confianza las decisiones que toman son más personales: no sales, no recibes llamadas, no vas al banco, etc.

Funcionan los círculos de calidad en su departamento?

No no han funcionado, hasta el momento ni siquiera se nos ha planteado esa posibilidad.

Y no hay nada de capacitación en torno a los círculos, ni siquiera a nivel de los empleados de confianza?

Pudiera ser que sí pero yo no lo conozco, porque ha habido un cambio en ellos, ahora hablan de productividad, de tiempos y movimientos, lo que me hace ver que les han dado capacitación en ese sentido, pero nosotros como sindicalizados nunca se nos ha planteado.

Cuál crees que es la opinión de los trabajadores acerca de estos círculos y de su posible implantación?

Como no se nos ha planteado nada, nadie ha opinado acerca de estos círculos de calidad.

Sabes si en otras áreas de Parque Vía se estén implementando estos círculos?

No tengo conocimiento de otros sectores al respecto.

Hasta qué punto el trabajador decide las siguientes cuestiones, independientemente del equipo, jefes o supervisores?

La manera o método para realizar el trabajo. En la medida de la digitalización y la transformación del trabajo nuestra iniciativa se pierde y de hecho dependemos a la fecha de emisión del listado, a la fecha de la impresión de la facturas que tenemos que checar, es decir, en función de que la computadora nos de elementos que requerimos para trabajar, lo que antes nosotros elaborábamos nosotros mismos.

Qué deberían los trabajadores hacer al respecto?

Como dije anteriormente, integrarnos de manera más real al proceso.

El trabajo se realiza aisladamente por cada trabajador, en equipo, cuadrilla, etc.? Comparar antes y después del digital. Antes era más en cuadrilla, o común, el trabajo porque un renglón contable requiere de varios aspectos de información y se requería de la coordinación de varios trabajadores para completarla a tiempo, para archivar, etc. Con la introducción del digital ha ido disminuyendo esto, ya no tenemos necesidad de tener un archivo propio, con los antecedentes de trabajo, sino únicamente el listado que nos entrega la computadora, entonces si se va haciendo más aislado.

Durante el trabajo, los trabajadores pueden comunicarse entre si, ya sea sobre problemas de trabajo o simple conversación?

Si, en todas las secciones todavía se puede tener comunicación, antes y con la introducción del digital.

El ambiente que existe entre los trabajadores de su departamento es de solidaridad y ayuda mutua o de competencia e individualismo.

Es de competencia e individualismo, sobre todo porque con la introducción del digital la fuente de empleo corre peligro, cada uno se dedica a guardar su chamba y si puede meterle el pie al junto se lo mete.

Qué se podría hacer al respecto?

El asunto ahí más que obrero-patronal es sindical. Por un lado nosotros hemos estado viendo el despido, últimamente, de empleados de confianza, sentimos que debe haber alrededor de 2000 o más de ellos despedidos. Y por parte del sindicato nada más hay promesas de que no va a haber despedidos sindicalizados pero esto lo vemos lejano. Siento que la cuestión sería buscar una organización que nos permitiera participar, opinar y determinar los caminos, hacia dónde deben ir dirigidos, de tal manera que garanticen la permanencia en el empleo de todos los trabajadores, pero esto desde los trabajadores hacia arriba.

En su departamento, usted cree que el trabajador considera su trabajo importante, interesante, creativo, o solo trabaja porque le pagan? Comparar antes y después del digital.

Si, de hecho la conciencia de que nuestro trabajo era valioso y revestía una importancia para la empresa era antes del digital, porque estábamos conscientes de que si elaborábamos mal una póliza los resultados contables de la empresa iban a ser fatales, por lo tanto la importancia de nuestro trabajo era relevante y los trabajadores de hace algunos años se sentían orgullosos de su trabajo, a ellos les satisface todavía. Ahora, en muchos casos se trabaja buscando que haya tiempo extra, que no se termine el trabajo y surja algo para poderse quedar y ganar más dinero. Hacia allá se ha encaminado la actitud de los trabajadores ahora.

Cómo son las relaciones de los trabajadores con los jefes y supervisores, de solidaridad, ayuda mutua, conflictivas, represivas, despóticas, paternalistas, de premio y castigo, etc. Comparar antes y después del digital.

En su mayoría son ásperas, los sindicalizados sienten aberración hacia los empleados de confianza, como "perros de presa" y así los tratan, sus expresiones hacia ellos son despectivas y viceversa, de "flojos" no nos bajan. Antes existía un respeto del trabajador de confianza hacia el trabajo del sindicalizado porque sabía la importancia que tenía ese trabajador por la labor que estaba desarrollando, actualmente el trato es conflictivo. Si hay buena relación es porque el carácter de ambos lo permiten o porque se "emborrachan" juntos, o por alguna otra cosa extralaboral.

Cuáles son los principales conflictos entre trabajadores, supervisores y jefes con la introducción del digital?

La supervisión y los métodos para aplicar la supervisión, es despótica, revanchista, represiva, y ante esto las respuestas son en ese sentido. Incluso con los despidos se da la burla de los sindicalizados.

En qué problemas sindicales han intervenido realmente, en los dos últimos años los delegados departamentales.

En los dos últimos años la actitud de los delegados ha sido de sumisión y de apego a lo que plantea el CEN, plegarse a las directrices del CEN en aras de tener beneficios y no ser golpeados ni por parte del Sindicato ni por parte de la empresa.

Ha habido luchas en torno al digital de los trabajadores no sólo de finanzas sino de Parque Via?

Si, con la desaparición de la F-348 hubo luchas, el problema está en que se planteó mal el asunto y la empresa logró desviar el golpe y que fuera un asunto entre trabajadores por ver quién se apropiaba del trabajo ya mecanizado. Hace año y medio más o menos. La lucha se manifestó en la creación de comisiones, en exigir y fundamentar como propia la materia de trabajo, por lo tanto, el adjudicarse el manejo de las terminales, pero quien se quedó con el trabajo fue especialidades y oficinas varias.

Podrías describir en esencia cuál fue el proceso de lucha?

Básicamente fue la creación de comisiones para analizar la manera en que se iba a mecanizar la F-348 y cada comisión fundamentar el por qué exige esa materia de trabajo como suya, discusiones entre comisiones y después mesas de discusión con la empresa y con el CEN y al final la decisión tomada arriba entre el CEN y la empresa, ya sin la participación de los trabajadores, ante lo cual hubo movilizaciones mínimas. En otros departamentos hubo luchas similares en relación a otros aspectos relacionados con el digital.

Respecto a las Comisiones Nacionales de Modernización tienen comunicación con la base de su departamento?

No. Podría decir que el 95% de las cosas que hacen son sin el

conocimiento de los trabajadores.

Qué han hecho estas comisiones hasta ahora?

Formular propuestas de capacitación pero que por salir de ellos o del CEN no arraigan entre los trabajadores y no hay fuerza para impulsarlas.

Cuál es el principal problema con el perfil de puestos en su departamento?

Es que nos quieren hacer trabajadores universales. Por categorías se plantean labores en términos generales y antes nosotros teníamos labores específicas y definidas por cada puesto. Ahora se pretende que todos los trabajadores por cada categoría realicen todos los trabajos, esta es la tendencia, que conozcamos todas las mesas de nuestra categoría para poder desarrollarlas.

Con la sindicalización, ¿crees que se ha afectado la organización sindical en tu departamento?

Se ha mermado mucho porque la mentalidad de los compañeros no es en términos de participación sindical sino de cuidar su trabajo o quedarse más tiempo extra para ganar más, o denunciar al compañero para que vean que él es el que no trabaja y yo sí.

Se espera que haya cambios importantes en esta organización sindical?

Si se espera de arriba hacia abajo, del CEN hacia abajo, no. Si planteamos asuntos correctos debe haberlos, porque ante la posibilidad de pérdida del empleo y si planteamos asuntos correctos como la necesidad de organizarnos y participar debe haber respuesta de los compañeros, creo que sí.

Qué podrían proponer ustedes para esta reorganización sindical?

Algo parecido a lo que ha planteado el CEN, es decir, en la medida en que se reestructura la empresa se debe reestructurar el sindicato pero en términos de mayor participación, de foros en donde los trabajadores discutan, planteen soluciones, éstas sean tomadas y llevadas adelante, donde los trabajadores sintamos que somos tomados en cuenta y nuestras propuestas impulsadas, en esos términos.

Qué conflictos ha causado la introducción del digital en su departamento respecto a los siguientes aspectos?

Desplazamiento de trabajadores por la nueva tecnología. Ha habido aunque no en un número considerable, pero el dato más sobresaliente es que el escalafón no ha crecido, en 17 años ha crecido en un 10 ó 15%.

La empresa está planteando la descentralización del departamento y aparte computarizar una serie de aspectos administrativos a través del Plan Maestro de Sistemas, esto en qué les afecta en torno a los puntos como desplazamiento y demás que se están mencionando?

La afectación central se da en cuanto a que la empresa pretende descentralizar la materia de trabajo pero no al trabajador.

Nosotros estamos de acuerdo en que se desplace al puesto. Y si no existe así la descentralización mi departamento va a desaparecer o reducirse mucho hasta desaparecer y quienes realicen ese trabajo sean trabajadores de confianza. Y esto va a afectar a todos los trabajadores.

Respecto a la pérdida de materia de trabajo. Es terrible, cada día se pierde más, o bien nos la roban los empleados de confianza, o se va a una sucursal foránea, o se automatiza y no sabemos dónde quedó.

Respecto al contratismo. No nos afecta a finanzas sino a captura de datos, su trabajo se lo llevan a Servics, agencias que tienen operadoras que alimentan a la computadora en lugar de las compañeras.

Si hay desplazamiento por nueva tecnología, en cuáles categorías, número de trabajadores afectados.

El desplazamiento actualmente es en este año alrededor de 15 trabajadores y la capacitación, entre comillas, porque son cursos de contabilidad que todos conocemos, no se ha dado a más de 80 ó 100 trabajadores, no es capacitación que tenga que ver con la nueva tecnología. Al respecto se hizo una prueba piloto con 5 trabajadores aquí en Fargue Via.

Respecto a la calificación. Sigue siendo la misma organización de categorías pero con la digitalización se han visto afectado básicamente las categorías más altas en donde el trabajo era más especializado y de mayor importancia, en este caso se mantiene al trabajador en esta categoría dándole una "chamba".

Respecto a salarios. No han mejorado gran cosa, nosotros hemos recibido aumento salarial por fuera del CCT una vez en 16 años por revisión de Contrato y otra vez por retabulación, la última en 1988.

Respecto a retabulaciones. Una en 16 años a petición nuestra y via negociación con base en una lucha que dimos una semana.

La introducción de tecnología, ha provocado conflictos con otros departamentos?

Si, sobre todo con la 348, conflictos con Oficinas Varias y Especialidades. Se han resuelto con la formación de comisiones, opinando éstas, pero al final se resolvió arriba entre la empresa entre el CEN y la empresa. No ha habido otro tipo de conflictos.

Si tu departamento ha sido afectado por la descentralización, esto cómo ha afectado los siguientes aspectos:

La vida familiar del trabajador. Si porque los compañeros buscan estar más tiempo en la oficina, entonces no hay mucha vida familiar, trabajan 10 ó 12 horas, los sábados, etc.

Las relaciones de amistad. Se han demeritado por el espíritu de competencia que hay entre los trabajadores.

Las relaciones sentimentales. Lo que pasa es que si los compañeros permanecen fuera de casa mucho tiempo lo más probable es que busquen la compañía de alguien.

Cree que ha habido cambios en su manera de ver la vida, la confianza en sí mismos, la confianza en su futuro?

Si, hay compañeros que están casi sin dormir, preocupados porque

a lo mejor mañana se quedan sin trabajo y esto crea alteraciones nerviosas, conflictos, inseguridad.

Qué crees que se podría hacer al respecto?

Lo fundamental sería realizar una lucha en defensa de la materia de trabajo, en defensa de la fuente de trabajo, por parte de la organización sindical, planteando cursos de capacitación, etc.

Si ha sido notorio el aumento en la intensidad del trabajo esto ha afectado los aspectos anteriores?

Sí, hay neurosis en los compañeros,, incluso pleitos dentro de la oficina, a veces golpes, y una tendencia de los compañeros a emborracharse como forma de escape. El digital ha creado una situación de incertidumbre y si no lo dicen al menos todos lo piensan.

Qué nuevos servicios telemáticos ofrece su departamento?

Nosotros no tenemos contacto con el público y por tanto la creación de estos servicios no nos afecta directamente. Nos afecta la creación de la telefonía celular porque tenemos que facturar más, nosotros facturamos lo de las compañías celulares porque la empresa Telefonos de México le cobra a estas compañías por el enlace con la Red Pública y eso es lo que facturamos. Facturamos a todas las compañías celulares y lo que se llama Red Superpuesta que son los servicios a Banamex, Bancomer, etc. Esto representa pues, un incremento en la ~~costa~~ ^{costa} de trabajo. Los salarios no mejoran. Como el facturar forma parte de la materia de trabajo esto nos limita para poder exigir algo.

Cuál es el balance sobre la nueva administración a raíz de la privatización de la empresa?

Este balance sería personal. Como se manejó la privatización fue en términos de mejorar el servicio, etc. y esto no se ha dado y creo que en el sistema capitalista de obtención de utilidades no se va a dar y esta es la concepción bajo la que trabaja esta administración, priorizando mejorar sus ingresos, incrementar sus utilidades y no tanto el servicio telefónico.

Y en relación al comportamiento hacia el personal? Por ejemplo, tú hablabas de los despidos, a qué crees que obedece tanto despido de personal de confianza?, si esto está afectando a los sindicalizados?

Afecta a los sindicalizados moralmente porque sienten que los que seguimos somos nosotros. Este es un dato más de que la nueva administrador busca mejorar sus utilidades y esta es una vía, reduciendo el gasto corriente, enflacando la nómina y el comportamiento hacia los trabajadores es de hostigamiento, de meterles la idea de que lo fundamental es la productividad, la calidad, etc.

Y por qué un despido tan grande de empleados de confianza?

Porque creo que con la administración anterior se burocratizó mucho en algunos aspectos y se crearon puestos por compadrazgo, etc.

Podrias comentar algún caso de cómo está haciendo estos despidos la empresa?

Si, son arbitrarios porque no se les avisa que van a ser despedidos o jubilados. Llegan a su lugar de trabajo, se le enseña el cheque, el finiquito y en ese momento se le comunica que hasta hoy fue trabajador de Teléfonos de México. Si el trabajador objeta, pregunta, o algo, se le retira el cheque, el finiquito y se le dice "Si no estás de acuerdo demanda, hasta hoy eres trabajador de Teléfonos de México". Esto hace que el trabajador se levante, recoja su cheque, firme y ya.

Cómo se ha comportado el sindicato y el propio CEN en los dos últimos años, de la concertación hasta antes de la privatización y si hay un cambio después de la privatización?

Hernández Juárez es uno de los grandes privatizadores, ha impulsado la privatización de la empresa. Después, ya privatizada ha estado tratando de acomodarse a los requerimientos de la nueva administración como forma de su permanencia en el poder. Yo no dudaría de que esto incluso fuera un costo demasiado grave para la organización sindical con tal de permanecer Juárez en la dirección del Sindicato.

Después de la privatización, en las negociaciones en las que yo he participado, los representantes son un enemigo más, de hecho, argumentan en favor de la empresa. A partir de los preceptos del Convenio de Concertación ningún planteamiento de los trabajadores es válido, todo queda en contraposición al convenio de concertación y por tanto no se valen, los propios representantes sindicales se encargan de plantearlo así.

Otro trabajadores nos han planteado, a raíz de los despidos de trabajadores de confianza y a raíz de los rumores en los medios de comunicación contra los trabajadores telefonistas, hay un rumor de que se viene un golpe de despidos a los sindicalizados entre junio, julio, ¿qué hay de cierto en esto?

Yo creo que algo hay de cierto, incluso creo que por eso se adelantan tanto tiempo las elecciones, para que Juárez garantice su permanencia en el poder después de 1992 cuatro años más. Y después de esta garantía empezaría el golpeo pues si se hace antes quién sabe si Juárez pudiera permanecer en el poder. Creo que este golpe empezaría este año, terminando el proceso electoral.

ENTREVISTA REALIZADA A: Mario Farfán, Jefe de Central en San Juan, D.F.

Nombre del Departamento: Gerencia de Conmutación, Larga Distancia, Metropolitana.

En tu depto. ¿se ha introducido la nueva tecnología?
Sí, desde 1986, específicamente la tecnología digital.

En los últimos 5 años han cambiado los instrumentos de trabajo, máquinas, etc.,?
Sí, como resultado de la introducción de la tecnología digital.

Cuál es el número total, aprox., de trabajadores en tu depto.?
En esta área, que no es propiamente el depto. sino un área, son más o menos 76-80 técnicos y como 17 de confianza, los primeros sindicalizados. Antes de que se introdujeran los perfiles, en los convenios departamentales se mencionaba que en los equipos digitales sólo debía haber técnicos de primera, auxiliares y una que se creó hace dos años, ahora todo eso desapareció pero en función de eso quedaron en los equipos digitales sólo técnicos de categorías altas, de primera, aux. de ingeniero, técnico en sistemas telefónicos (TST). De los 76 sindicalizados son como 20 auxiliares, 45 técnicos de primera, unos colados de 2a. y 3a. y 3-4 TST. De los 17 de confianza, 8 son jefes de sección, 4 subgerentes, un gerente, 4 jefes de depto. y un jefe de central.

Qué porcentaje hay en su depto. de fuerza de trabajo femenina?
La mayoría de las mujeres son auxiliares, tienen una categoría alta y son 4.

Desde la introducción del digital han aumentado las horas de trabajo, p.e. horas extras, de fines de semana, etc.
No tengo la perspectiva de centrales analógicas como jefe sino como sindicalizado y recuerdo que estaba restringido el tiempo extra pero en cuando entró el digital un problema que se resintió fue la capacitación; no todos los técnicos conocen a fondo los equipos, sólo algunos lo conocen muy bien y la mayoría de las veces a estas personas más preparadas se les pide que se queden después de las horas de trabajo para resolver los problemas que se presentan, que los otros técnicos no pueden resolver. ¿Qué pasa con la demás gente que no está capacitada para que todos tomen parte en ello? Por diferentes circunstancias no están debidamente capacitado y la capacitación que la empresa está dando no está correctamente programada, los cursos no se llevan correctamente y se da el hecho de que un grupo monopoliza el tiempo extra por su mayor capacitación, y en muchos casos son los que tienen categorías más altas: aux. de ingeniero, tst y alguno que otro de primera.

Los empleados de confianza, han aumentado las horas de trabajo con la introducción del digital?
No tengo la referencia pero en las analógicas yo veía que su horario era más uniforme, se iban a las 5 pm y con el digital se

puede observar que requieren más atención, tal vez por la falta de capacitación, y se hace preciso que el jefe de confianza esté más pendiente y se vaya después de las siete, con jornadas de 10 horas.

En estos casos que se ha extendido la jornada de trabajo, quién lo decide: la empresa, los trabajadores?

Es una situación difícil de explicar, no hay presiones definidas en ese sentido sino la simple experiencia. Se ha observado que ha habido grandes problemas que han movilizadado grandes recursos para resolverse, el jefe de confianza muchas veces para evitarse problemas de dar explicaciones o crear reportes se queda por voluntad propia y lo atiende en ese momento, antes de generar reportes a otros niveles. Hay que tener claro que estamos en un área donde una máquina trabaja las 24 hrs. del día y en un momento dado puede fallar, no hay un horario definido y el problema surge en cualquier momento aunque hay horas en que el tráfico baja y el impacto es menor pero las áreas de supervisión prefieren asegurarse y los jefes se salen a las 7 porque disminuye el tráfico, el equipo está más tranquilo y hay menor posibilidad de que surja algún problema. Entonces, en las centrales digitales el horario está bastante determinado por el volumen de tráfico y las horas en que esto ocurre, posiblemente en provincia sea menor el problema porque manejan bajos volúmenes de tráfico.

Podría comparar los índices de productividad antes y después del digital?

En las centrales antiguas no había mucha información en cuanto a parámetros de calidad y producción, se contaban p.ej. las llamadas y se facturaba la LD pero no se sabía cuánto estaba perdiendo, seguramente que se podían hacer esos cálculos pero no nos llegaban a la gente de la línea sino a la de finanzas. Teóricamente en una central digital la gente debe producir más y así es. Se dice que las centrales digitales deben fallar menos porque no tienen partes mecánicas pero hay un problema, están fallando casi tanto como las analógicas porque el proveedor dice que no pueden hacerse responsables de los chips que les entregan a su vez otros proveedores y se está viendo que los chips no son eternos pero deberían durar más y no se descomponen por el roce entre piezas o el desgaste sino por los cambios de temperatura y pequeñas cosas como la vibración les afectan mucho. Las tarjetas a donde llega la línea del teléfono del abonado están expuestas a altos voltajes, cortos circuitos, etc., entonces tal vez el diseño no es el adecuado porque en las locales si algo tienen problemas son esas tarjetas que van a la línea del abonado, continuamente fallan. Otro aspecto importante es que todas las tareas de operación, no de mantenimiento, correspondían a construcción, p.ej. antes en si entraba una línea nueva llegaba construcción y modificaba los registros (son equipos de control que dicen por dónde va a salir una llamada), esto era un trabajo tremendo porque tenían que bajar 260 placas de 10 kg. c/u, ponerle alambritos y montarlas de nuevo, pero ahora eso se hace fácilmente a través de un teclado. Resulta

entonces que algunas cuestiones de operación las está tomando mantenimiento, si entra una serie nueva mantenimiento la da de alta y eso los tiene ocupados, creció el trabajo aún cuando debió haber bajado porque el equipo es más eficaz y se gasta menos, aunque no mucho por lo arriba comentado. Se está haciendo trabajo que corresponde a otros departamentos, es absurdo hacer un trámite complejo para que intervenga la otra área cuando es algo que se puede hacer con tanta facilidad que ya se está haciendo y con mayor seguridad.

Si la productividad aumenta con la introducción del digital, qué cree que debería hacer el sindicato y los trabajadores al respecto?

Me parece que en alguna forma lo está haciendo (el sindicato), exigir la capacitación de los trabajadores para que puedan operar los nuevos tipos de centrales y definir cómo van a quedar las tareas con este nuevo equipo. Se cambiaron los convenios que existían donde decía que los técnicos podían ver faltas sencillas y placas, no podían ver registros, estos convenios que habla para las analógicas quedaron obsoletos, se intentó actualizar esos convenios pero al poco tiempo los echaron abajo con la política de los perfiles y si se maneja por perfiles el sindicato debería actualizarse en ese sentido y exigir que tales perfiles pueden hacer tales o cuales trabajos. Así, posiblemente podría armonizarse la actividad de las diferentes áreas.

Con el digital han aumentado o disminuido las siguientes cuestiones:

El esfuerzo físico. Ha disminuido en gran proporción pero el trabajo intelectual ha aumentado un poquito porque para resolver un problema ahora hay que pensar y los manuales muchas veces vienen en inglés y no todos los técnicos lo dominan.

La rapidez en la realización del trabajo. Ha aumentado.

El apremio por parte de las máquinas. No necesariamente, se puede conservar el mismo ritmo y hacer las mismas cosas que se hacían antes.

El apremio por parte de supervisores o jefes. Es el mismo que había en las centrales analógicas, no ha variado.

La atención requerida para la realización del trabajo. Ha disminuido porque estos equipos ya proporcionan más datos acerca del estado que conserva la central y antiguamente el personal tenía que hacer revisiones rutinarias recorriendo y chequeando el equipo, debía prestar más atención para oír los ruidos, había jefes que no permitían radios porque no se escuchaban los ruidos y estos daban los tips a los técnicos que tenían mucha experiencia cuando había variaciones e indicaban dónde estaba la falla. Ahora ya nada más checas tu listado y rápidamente te das cuenta si hay o no problemas.

La minuciosidad con que se realiza el trabajo. Ha disminuido porque una política que impuso el proveedor fue que los técnicos que dan mantenimiento en la central, que en un tiempo se les llamó nadamás cambiatarjetas, con los impresos de la central y rutinas establecidas detectaba el problema, entonces la cambiaba por otra y enviaba la tarjeta a un centro de reparaciones donde

22

hacían el trabajo minucioso de cambiar los circuitos, probar componentes, etc. Entonces, puede ser que haya perdido minuciosidad pero no ha perdido volumen.

Qué tipos de fallas son los más frecuentes en una central digital?

Son semejantes a las analógicas, cuando se construye la central pueden haber dejado conexiones incorrectas, alambres dañados, etc. que en los equipos antiguos eran fáciles de localizar pero en los nuevos pueden pasar años sin detectar que un hilo está cambiado. Otra falla son en las tarjetas, ya mencionados, y lo típico que son las troncales -enlaces entre una central y otra- Respecto a las fallas en software, aunque el personal de mantenimiento no tiene acceso a los software, tengo entendido que el proveedor acompaña el equipo con un soporte técnico, si hay problemas se trata de ver desde el técnico, luego el personal de confianza que tiene más experiencia y en caso extremo al proveedor. Pero al personal de confianza no se da capacitación amplia de software pero algunos investigan y con su experiencia aprenden algunos trucos y llegan a resolver algunos problemas. Hasta la fecha los software de Ericsson, los XE han salido bastante buenos mientras que los del Sistema 12 tenían problemas de software que ha resuelto el proveedor, aunque ahora los XE ya empiezan a tener problemas, p. ej. en los programas cuando no encuentran los dispositivos adecuados y causan interrupciones por error, éstos se van almacenando y ni los proveedores que están ahorita las 24 hrs. del día en la central San Juan encuentran el problema pues son para gente muy especializada.

Los tiempos muertos, han aumentado o disminuido con la introducción del digital?

Siguen igual porque el volumen de trabajo no es tan pesado físicamente pero se siguen recibiendo los mismos reportes, la misma cantidad de trabajo. Otra cosa es que los enlaces entre las centrales que antes eran cables están modernizándose, ahora se llaman sistemas de FCM pero que también presentan muchos problemas y aunque ya no hay que mover muchos alambritos se tiene que movilizar a las áreas generando reportes cuando surge algún problema. Cambió el estilo de trabajo pero el tiempo que éste ocupa es el mismo. La fibra óptica no puede resolver este problema porque todavía está en pañales, la mayoría de circuitos que se manejan en troncales o circuitos urbanos de las locales a las centrales de LD o de local a local son alambres y la fibra óptica son todavía una mínima parte y no se aprovecha aún todo su potencial. Hay una fibra óptica entre Estrella y San Juan para dar salida a un circuito de LD y en San Juan están las antenas para que se vayan por microondas. Pero si una fibra óptica se cae ya no son 50 o 60 circuitos los que se caen sino 2 000 o 3 000 y te quedas incomunicado.

Y en cuanto a la responsabilidad del trabajador?

Siento que sigue igual, es más complejo porque al técnico más capacitado se le cargan las responsabilidades. Las presiones son relativas porque el técnico se siente más apoyado por el

sindicato, no quiere decir esto que se tenga que sentir apabullado por el jefe pero en algunos momentos hay indolencia, sobre todo los menos capacitados. Los más capacitados que monopolizan el tiempo extra si asumen cierta responsabilidad y se sienten parte del problema y lo resuelven porque saben que redunda en tiempo extra.

Si aumenta la intensidad del trabajo con la introducción del digital, qué debería hacer el Sindicato y los trabajadores?

Esto es un poquito difícil porque ¿cómo se mide la cantidad de trabajo de un técnico? es un problema que no se puede plantear muy objetivamente. El técnico puede generar un reporte de sus tareas pero definir un trabajo realizado no siempre te dice cuál fue el esfuerzo real y el tiempo que pueden hacer y es lo mismo con esta supervisión que les pusieron. El estuvo sentado en la máquina y dió una serie de teclazos pero en lo que estuvo pensando en los comandos que no siempre los libros los dicen, eso no sale en el reporte. Pero no aumenta la intensidad.

Podría describir el sistema de turnos en su departamento y si ha habido cambios con el digital?

Se hablaba de que las analógicas necesitaban mucha supervisión, había turnos en la mañana y en la noche, y en algunas, las más importantes, en la madrugada. Puede ser que haya desaparecido el turno de la madrugada aunque se trate de dar la supervisión más completa al equipo. P.ej. en la central Victoria había un turno en la madrugada porque las cintas de facturación de repente fallaba, entonces sonaba una campana de alarma, entonces el técnico tenía que apretarle un botón a la grabadora y ya, y eso hacía toda la noche, dependiendo de las veces que fallara el equipo. Ese problema se resolvió, se arregló que las máquinas no se detuvieran aunque tuvieran problemas, que siguieran facturando a pesar de todo y se quitó el turno. El turno en las centrales analógicas fue necesario en la madrugada mientras había ese problema.

Qué tan frecuente es el doble y triple turno en su departamento?

Es muy infrecuente, sólo se da en las centrales de emergencia, conectadas a las demás centrales y donde se anuncia si hay algún problema en estas últimas, y hay personal de confianza que cuando no hay nadie en la central va a ver qué pasa y resuelve el problema, pero en la central de emergencia el personal que está pendiente de si ocurre un problema en las otras centrales es sindicalizado y a veces, si falta personal, tiene que doblar, pero esto no es muy frecuente.

Además del salario tabulado, tienen otros ingresos como horas extras, productividad, etc.

Con la digitalización hay algunas cosas que impactan el salario, por ejemplo se les paga un 15% por hablar inglés en las digitales nada más. Otra cuestión es el desequilibrio que existe en el tiempo extra que antes estaba más restringido y ahora está abierto para las gentes que tienen capacitación, de hecho se están pagando más horas extras en las digitales que en las

analógicas.

Ha habido retabulaciones en su departamento?

A causa de la digitalización no, hubo intentos con las revisiones de Convenio pero como ya dejaron de ser válidos, hay un impasse y no se sabe si lo que se había pactado en el convenio todavía es válido o qué se va a hacer con los perfiles. Mientras se maneja de un modo muy flexible, al criterio del jefe. Hubo retabulaciones para pactar la introducción de tecnología digital, pero ya funcionando ésta no se han evaluado. Ahora es a discreción cómo se combinan las tareas o qué trabajo debe realizar cada categoría pero no ha habido un impacto económico sobre los salarios en función de las centrales digitales.

Respecto al salario y pensando que la empresa aumentará su productividad y ganancias con la introducción del digital, ¿qué podrían hacer los trabajadores y el Sindicato al respecto?

Pienso que eso tendría impacto si una central de 10 mil líneas pudiera funcionar con un técnico, pero esto no es cierto, necesita 2 ó 3 técnicos y tal vez haya mayor productividad cuando las viejas centrales se den de baja porque las nuevas sacan el servicio, pero todavía no sucede.

Para cada categoría del trabajador, podría describir si las tareas que desempeñaba antes del digital ahora son realizadas por el equipo, sin intervención del trabajador?

Pues sí, muchas rutinas de prueba que hacía el técnico y muchos recorridos, ya no los tiene que hacer pues el equipo automatizado realiza algunas acciones de supervisión.

De acuerdo a la capacitación que se está recibiendo en su departamento, ¿en qué consistirán las tareas que realizarán los trabajadores cuando se termine de introducir el digital?

Lo que sí no van a hacer es reparar las tarjetas, pero a cambio de eso están absorbiendo algunas tareas de operación que correspondían al área de construcción. Una cuestión que han descuidado hasta ahora es que empiezan a tener necesidad de nociones de computación, conocer la arquitectura de los sistemas de computación, un conocimiento elemental de cómo funciona el sistema. A partir de que se planeaba la introducción del digital se pactó que a todos los técnicos de primera tenían que darles obligatoriamente un curso llamado Actualización de Técnica y el 50% de los temas tratados eran sobre computadoras.

¿Qué deberían hacer los trabajadores en relación con este cambio en el contenido de las tareas como consecuencia de la introducción del digital?

Redefinir sus tareas, los conocimientos que necesitan pues me imagino que hay tareas y conocimientos más cotizados en el mercado, entonces pues reorientarse a partir de esto. Pero la empresa tiene una buena arma porque aunque el técnico tiene que conocer en términos generales el funcionamiento de la computadora, la empresa puede decir que eso lo sabe cualquier egresado de secundaria en E.U. Pero el asunto es que todavía no

hay un programa que le diga al técnico dónde está el problema, es más, los software que se han desarrollado a veces se equivocan tanto que localizan el problema donde no está y los técnicos tienen que localizarlo; los lenguajes con los que se opera en las centrales están casi a nivel de Basic o Pascal en el mejor de los casos, rebasados ya. Y la supervisión de estas centrales no es tan efectiva. En cuanto a las categorías, como todos deben manejar el lenguaje con el que se comunican a las centrales todos tendrían que estar parejo; todos tendrían que saber cómo cambiar tarjetas pero no todos sabrían detectar la falla y encontrarla, es ahí donde se establecería la diferencia entre los que tienen poca y mucha experiencia. Aún así hay problemas imprevisibles que ni siquiera el proveedor puede determinar. Los técnicos de baja categoría no trabajan en la red digital sino en la red analógica, siguen cambiando cables. Cuando ya todo se maneja por fibra óptica o PCM digital será otra cosa, pero hasta ahorita no, entonces tal vez se establezca la categoría de técnico universal.

Podrías describir a grandes rasgos las principales características de los equipos con los que se trabaja en su departamento?

Básicamente es la XE de Ericsson, es un tipo de central de las que llaman SPC (stop program control), centrales controladas por programa almacenado, es un equipo de conmutación controlado por un procesador central que es una computadora. Los antiguos tenían órganos de control o registros y no tenían ni remotamente la flexibilidad de un procesador central.

Qué equipos han cambiado y en qué consistieron estos cambios, con la introducción del digital?

En el área donde trabajo antes del temblor había 4 centrales analógicas del tipo ARM, después del terremoto dos quedaron completamente destruidas; los trabajos que hacían eran limitados y las supervisiones del equipo a sí mismo era limitado y requería de más supervisión por parte de los técnicos y no siempre se podría considerar que funcionaba en óptimas condiciones porque tardaban mucho en detectar un problema.

Describe con detalle cada una de las operaciones que cada obrero debe realizar para cada uno de los trabajos que se hacen en su departamento.

Mantenimiento. En las centrales digitales se da en base a la detección de las fallas que presenta el equipo y esta detección se puede realizar por pruebas, por reportes que llegan de otras áreas de trabajo donde detectan el problema, o por la misma supervisión que la central hace de sí misma. Con las digitales se hacen menos pruebas, ha disminuido y hay que recorrer menos el equipo con probadores porque el mismo equipo avisa cuando algo está fallando. Las pruebas han disminuido pero los reportes no porque llegan de las áreas igual. Hay un problema pues la información que presentan las centrales, debido a que sus software no están tan evolucionados, implica un análisis de un largo listado que dice cómo están funcionando los sistemas, pero sin nos hacen un listado de 400 impresos donde nos dice que todo

está bien y uno de ellos dice que algo está mal, el técnico debe revisar los 400 impresos y se cambian las pruebas pues ya no se hacen con un probador, poner equipo y hacer llamadas, sino ahora lo que hace es revisar cantidades enormes de información para detectar una falla aunque se están desarrollando software que con computadoras personales pueden analizar esa información rápidamente y decirle al técnico dónde está el problema, esto es aquí en el D.F., Monterrey y Guadalajara.

Operación. Es cuando entra una nueva central en otra población y tienes que definir que ya tenemos salidas hacia esa central, definir qué dispositivos, hacer maniobras en el programa de la central para que sepa que ya puedes mandar esa nueva clave a cierta población, estos son trabajos de operación que antes se hacían en un departamento que se llama Construcción, tenían que alambrear, etc. y es otra área de la empresa; en estas labores ya empieza a colaborar mucho el área de mantenimiento pero de todas maneras los trabajos de tender las líneas, de interconectar la central con la red de microondas lo sigue haciendo construcción, pero labores que se hacían dentro de la central para adecuar esa nueva opción, que antes lo hacía construcción, ya las empieza a hacer mantenimiento. De hecho nuestra área se empieza a llamar Operación y Mantenimiento.

El trabajo en su depto. es ahora más parcializado que antes?

En efecto, en las analógicas, las áreas donde los técnicos actuaban estaban más definidas, alguien se encargaba de ciertos órganos y otros más capacitados de órganos que trabajan con más complejidad. Esto es más difícil de hacer en la central digital, entonces los técnicos tienen que ser un poquito más universales porque es más difícil decir qué áreas de actividad le competen a ciertas categorías, de hecho no hay gran diferencia entre los diferentes trabajos que se hacen pues casi todos tienen la misma complejidad. Hay rutinas que requieren menos complejidad y las realizan quienes tienen menos experiencia como rutinas de operación, dar de alta circuitos, etc. pero mover el programa para abrir nuevas claves lo hacen los de más experiencia.

Qué podrían hacer los trabajadores y el Sindicato al respecto?

Tratar de definir nuevas categorías, aunque es un poco difícil, que puede haber en un sistema digital, que no creo que fueran muchas.

Con el digital cree que el trabajo en su depto. será más rutinario y monótono?

No, lo sería si los sistemas fueran tan eficaces como se pretende pero como no es el caso los trabajadores tienen que tener bastante imaginación.

El trabajo será más estandarizado que antes?

Si, mi opinión personal es que debería de haber menos categorías pues si las tareas que se hacen son semejantes en complejidad, entonces el técnico debe tener el mismo volumen de conocimientos y experiencia.

Qué podrían hacer los trabajadores y el Sindicato al respecto?

Estructurar qué clase de trabajo están haciendo para poder determinar qué categorías debe haber y planteárselo al Sindicato.

Podría describir la importancia de la intervención del juicio e iniciativa del trabajador en la realización de sus tareas desde que se introdujo el digital?

Siento que en los equipos analógicos la imaginación del técnico le permitía resolver la mayoría de los problemas, algunos eran sencillos y no necesitaban mayor esfuerzo mental. En el caso de las digitales todo esto es una abstracción y el esfuerzo mental ha aumentado un poco; la complejidad siento que sigue siendo igual, puedes ver un problema e ir viendo hacia dónde está la falla en las analógicas y en las digitales te lo tienes que imaginar. El equipo computarizado debería decir la ruta de la falla pero como no lo dice con eficiencia, el técnico tiene que hacer las mismas operaciones pero ahora recurriendo a su imaginación pues no puede ver si el aparatito está operando o no está prendiendo, sino especular por qué no funciona y hacer más pruebas. El procedimiento no ha cambiado mucho, excepto porque necesita más abstracción.

Cuáles son los requerimientos en capacitación y entrenamiento requeridos para cada categoría desde que se introdujo el digital y si cree que la empresa está dando la capacitación adecuada.

Por categoría no puedo responder porque aún no están definidas para el sistema digital, encuentro que las tareas no difieren mucho entonces si hay una o dos la diferencia de capacitación entre cada una no sería mucha, a la categoría más baja se le tendría que dar la misma que a la alta y tal vez las categorías se definirían por la experiencia de manejar esa capacitación, por lo mismo que son homogéneas las actividades realizadas. La empresa se está enfrentando también, igual que los técnicos, a una nueva tecnología y aparentemente todavía no tiene bien hechos sus programas y la capacitación que está dando a los técnicos no está bien programada, no está acorde con las exigencias reales.

Qué se podría hacer al respecto?

Si a nivel de la línea se detectaran cuáles son las fallas de capacitación, se podrían replantear los programas de capacitación, pero tendría que haber participación de los técnicos con experiencia y de los que no tienen pues podrían detectar las lagunas en su capacitación. De hecho conozco técnicos con mucha experiencia que han recibido uno o dos cursos y otros que acaban de llegar a la central y trae todos los cursos que se necesitan; y el técnico que tiene dos cursos y tiene la experiencia resuelve más fácilmente los problemas que el técnico que trae la capacitación.

Ha cambiado la división de tareas y la organización del trabajo desde que se introdujo el digital?

Si ha cambiado. Es más difícil dividir el trabajo en cuanto a categorías porque "sabes o no sabes" y obviamente el que no sabe no puede hacer nada y el que empieza a introducirse se da cuenta

de que carece de los elementos para realizar cualquier labor. Está como muy definida la frontera, le empiezas a entrar y estás atado, no puedes hacer mucho, tienes que alcanzar el nivel medio para empezar a hacer tareas. La organización no ha cambiado de modo formal sino pragmático completamente. Muchas veces la central se apoya solo en dos técnicos y los demás son mandaderos, mensajeros, de todo menos técnicos o simplemente hacen acto de presencia para avisar que hay un problema.

Cómo se asignan las tareas diarias en su departamento y si ha habido cambios con el digital?

Si ha habido cambios. No importa qué reporte llegue, no importa qué tarea haya, lo tienes que hacer las dos o tres personas con experiencia pues sabes que con las otras no cuentas pues no puedes apoyarte en ellos, los demás son mandaderos, ellos intentan resolverlos pero definitivamente no pueden. Se les encargan labores que no son propiamente de una central digital como checar troncales, son cosas que se hacían en las analógicas y no son tareas relevantes.

¿Ha habido cambios en la forma como se controla el trabajo por jefes y supervisores, equipo, etc. con la introducción del digital?

Si, ahora se entregan parámetros de medición del servicio más amplios, más completos, más frecuentes y esto implica una reorganización completa.

Qué medidas se toman en caso de fallas o indisciplina del trabajador?

Este aspecto no ha cambiado, existen reglamentos interiores de trabajo, se pueden aplicar ciertos castigos pero eso no se maneja con rigor. No siempre se puede considerar indisciplina el hecho de que un trabajador diga que no va a hacer una cosa porque no sabe cómo hacerla.

Funcionan círculos de calidad en su departamento?

Es una teoría administrativa eso de los círculos de calidad pero creo que a estas alturas ya pasó de moda y los departamentos se están organizando con base en otros parámetros, otras técnicas. Recuerdo que estaban de moda y cuando empecé a interesarme en ellos para poder realizar mis tareas con mayor efectividad empezaron a pasar de moda y por ahí me comentaron que había otros métodos administrativos más efectivos, los vi y me pareció que si, por ejemplo había uno que se basaba en la administración por tres áreas: inventarios, calidad y algo relacionado con volumen de trabajo. Siento que los círculos de calidad quedó obsoleto y se están replanteando los métodos administrativos, a nivel de la línea la administración es 100% pragmática, te dan elementos de administración pero lo manejas con base en la experiencia personal. A nivel de la empresa no se nos ha planteado nada.

Respecto a los trabajadores, nunca entran en contacto con las cuestiones administrativas, no se les plantean objetivos a lograr y su trabajo es muy simple: reciben un reporte y tienen que resolverla, no se les dice cuántos reportes tienen que hacer, qué

porcentaje de calidad de servicio tiene que haber. Eso funciona a nivel de confianza, se manejan ciertos parámetros, porcentajes y muchas veces se cae en el vicio de disfrazar los datos para quedar bien dentro de las normas que tiene la empresa. Entonces, si se espera que los círculos de calidad dependen de los datos reales que la supervisión proporcione, se va a enfrentar el problema de que en los altos niveles no les interesa la información real. Como no tienen sistemas centrales de supervisión de los equipos, tienen que basarse en los datos que pasan a través de un cedazo humano que son los jefes de cada central, proclives a maquillar los datos, por cuestiones técnicas porque por ej. si dan un dato de calidad de servicio pero saben que esa medición se hizo en un momento poco adecuado y hubo un problema eventual que desde su particular opinión el dato no es válido porque la mayoría de las veces es más alto entonces lo promedian con los anteriores. Así, de ese manipuleo de la información se puede ir al extremo de que siempre se de información falsa. No es en todos los casos porque se haría evidente, hay cierta discreción, pero se están implementando equipos de supervisión muy centralizados donde la información llega a ser de primera mano pero yo siento que siguen siendo bastante parciales.

El trabajo se realiza aisladamente, por equipo, cuadrilla? Compare antes y después del digital?

Las tareas que se hacen en las analógicas se pueden llevar a cabo por una persona y eventualmente se forman equipos para resolver algún problema pero eso no es formal, es circunstancial y se da por mayor o menor experiencia y autocapacitación, pero cualquier labor puede ser llevada a cabo por una persona en esas centrales. Igual sucede después de la introducción del digital.

Los trabajadores pueden comunicarse entre sí ya sea en cuanto a problemas del trabajo o simple conversación?

Sí, no es como una línea de montaje, y esto no ha cambiado con el digital.

El ambiente que existe entre los trabajadores de su depto. es de solidaridad y ayuda mutua en los diversos problemas de trabajo, o de competencia e individualismo con la introducción del digital?

Ambas cosas en el sentido de que a veces hay un poco de discordia con los tiempos extra a los que finalmente tienen acceso las personas que tienen mayor experiencia, esto con la introducción del digital, antes el tiempo extra era más fácil de controlar y sistematizar. En cambio ahora se supedita a la resolución de los problemas por las gentes con más experiencia que de alguna manera acaparan el tiempo extra.

Qué se podría hacer al respecto.

Homogeneizar la capacitación.

En su depto. ¿ud. cree que el trabajador considera su trabajo importante, interesante, creativo, o simplemente trabaja porque le pagan? Ha cambiado esto con el digital?

Las dos actitudes se dan, pero como se da la situación de que es un equipo nuevo, de que es cuestión de investigar, a muchas personas eso les estimula y encuentran interesante aprender cosas nuevas, inclusive la variedad en el trabajo a diferencia de uno que está lleno de rutina como en las analógicas, cambió pues ahora es más imaginativo, creativo. Siento que es más el caso de que se interesan por su trabajo que el otro caso, que también se da.

Cree que los trabajadores de su depto. consideran que su empleo les da prestigio, se sienten orgullosos y satisfechos de la posición que ocupan en la empresa? Compare esto antes y después del digital.

Por los mismos motivos, el hecho de tomar parte en algo nuevo, de ver el impacto que pueden tener estas opciones técnicas de expandirse, de comunicarse en cuestión de segundos y esas cosas, de alguna manera los estimula y sienten que hacen un trabajo útil, importante.

Cómo son las relaciones de los obreros con los jefes y supervisores: de solidaridad, ayuda mutua, conflictivas, represivas, despóticas, paternalistas, de premio y castigo, etc. Y si esto ha cambiado con el digital?

Hay una cosa importante, como los equipos son nuevos y como en realidad quien está todo el tiempo en los equipos son los técnicos, el personal de confianza ha pasado a ser más dependiente de esos técnicos, entonces las actitudes despóticas, rígidas o de castigo que se observaban en las analógicas han disminuido por la cuestión de esa dependencia pues si un técnico le resuelve un problema al jefe esto se refleja en el prestigio del jefe a otros niveles. Muchos jefes hechos a la escuela antigua están enfrentando problemas y no pueden resolverlos por su actitud rígida hacia los trabajadores, de aplicar los reglamentos con rigor y manejar las políticas antiguas de castigo. Ahora, para generalizar puedo decir que en el área donde estoy muchos jefes han cambiado ante esta situación, pero en otras áreas donde todavía está compartido y hay centrales analógicas con las nuevas, he observado que los jefes aplican las mismas políticas que antes y que casi era como estar en una banda de producción donde tenías que hacerla de capataz para que los trabajadores tuvieran un mismo de trabajo. Estos han tenido problemas que no pueden resolver porque no saben y los técnicos no les quieren ayudar. Entonces, no se puede generalizar pero siento que deberían cambiar por las circunstancias que menciono.

Cuáles serían los principales conflictos que se dan entre trabajadores y supervisores y jefes?

Los principales serían por ejemplo, que cierto personal se rehúse a hacer ciertas tareas alegando que no sabe cómo hacerlas, debido tal vez a su ignorancia. Si el jefe es rígido, el técnico simplemente le dice "no sé, no me han dado capacitación" y ya.

En qué problemas importantes han intervenido realmente los delegados departamentales, en los últimos dos años?

La participación o la interacción con los delegados sindicales, en mi área, es nula; no hemos tenido problemas o tal vez porque no se han presentado problemas que requieran su participación.

Y en los aspectos relacionados con la introducción del digital, ¿están efectivamente interviniendo los delegados departamentales? Para nada. Y en capacitación? Cuando se elaboran los programas anuales de capacitación ellos intervienen, pero luego estos no se cumplen o se cancelan y ya no intervienen, tienen una actitud burocrática. Terminan definiéndolo los jefes porque dicen: este trabajador ya tiene la experiencia, no ha ido al curso pero ya sabe, entonces mandan a otra persona. El jefe es el que toma la decisión y con fricciones leves porque el personal que no va a un curso ya sabe que por otro lado se le está apapachando con el tiempo extra porque él es el que sabe, y no hay mayor fricción. El problema va a llegar cuando se termine el tiempo extra.

En qué aspectos relacionados con el trabajo deberían intervenir los delegados departamentales?

En el aspecto fundamental: tratar de establecer, caracterizar qué actividades se realizan en las centrales digitales para poder definir qué valor tiene ese trabajo, qué categorías puede haber y qué capacitación se requiere. Los delegados están tan ignorantes como el personal de confianza y la mayoría de la gente ante esta nueva técnica, siento que aquí hay un desequilibrio entre la velocidad con la que están trabajando y la capacitación que la acompaña.

Cuál es el principal problema con el perfil de puestos en su departamento?

El principal problema es que no están definidos estos perfiles de puestos.

Con la digitalización, cómo se ha afectado la organización sindical en su depto.?

Observo que hay menos intervención por parte del sindicato, tal vez por la misma ignorancia sobre el trabajo que se realiza, si no saben esto no pueden saber cuándo se están transgrediendo. Aunque un delegado quiera decir "esto no te corresponde" no puede decir cómo se debe hacer porque no sabe.

Qué conflictos ha causado la introducción del digital en los siguientes aspectos:

a) Desplazamiento de trabajadores por la nueva tecnología. En mi área, aunque quisiéramos ajustar a los trabajadores, decir en dónde deben estar, no podemos porque no tenemos un contingente de trabajadores capacitados, simplemente tenemos lo que podemos conseguir y no hay mucha movilidad. Me refiero a que los trabajadores de las centrales siguen conservando las mismas condiciones que antes, ellos tratan de estar en la más cercana a su casa, se sigue siendo flexible en ese sentido. No ha habido desplazamientos ni reubicaciones bruscos por el digital.

b) Por pérdida de materia de trabajo. No se ha dado. Pero, por ejemplo, podríamos hablar del software que es responsabilidad del

que nuevos servicios ofrece su departamento. Las centrales digitales tienen una variedad muy grande de nuevos servicios. De hecho nadamás se han implementado cosas como el servicio 800, la transmisión de datos está en pañales y de hecho muchas grandes empresas utilizan sus propias redes; se quiere implementar que la empresa de estos servicios pero esos se están creando otras áreas nuevas para que se encarguen de proporcionar estos nuevos servicios, entonces, el impacto hacia nosotros se percibe en

de hecho no sabría que decir que cosa fue primero, si la descentralización o la digitalización. La digitalización facilitó la descentralización después de lo del temblor porque todo estaba concentrado en las centrales pesadas, difíciles de poner en servicio que eran las analógicas, las electromecánicas, pero cuando llegan las digitales que se instalan rápidamente, que se ponen en servicio en un tiempo relativamente breve, la descentralización fue más fácil.

Cree que con el digital habrá problemas de digitalización en su departamento?

asi no funciona.

una persona para que la atienda, se ha visto que en la realidad de eso a decir que al instalar una central se va a necesitar sólo haciendo en el sentido de que no haya más contrataciones, pero digitales iban a desplazar personal, posiblemente lo estén digitales sino, en un principio se pensaba que los equipos vez un poco de inseguridad pero no tanto por los equipos (d) Su manera de ver la vida, la seguridad acerca de su futuro. Tal relación simbólica.

pegar con los que saben y estos se sienten importantes, se da una las ha incrementado porque como los que no saben se tienen que (c) Las relaciones sentimentales. Al contrario, a lo mejor hasta b) Las relaciones de amistad. No creo.

menos en su casa.

a) La vida familiar del trabajador. No he detectado problemas porque la gente se tenga que quedar más tiempo en su trabajo y afectado esto en:

Si su depto. ha sido afectado por el digital, indique cómo a

otra área la encargada de la calificación.

mucha libertad, se dan por fuera de lo que es la capacitación, es

e) Por calificación. Las calificaciones no las maneja uno con hasta que quiten el tiempo extra.

d) Por capacitación y entrenamiento? Como comentaba, van a surgir materia de trabajo.

porque hagan correcciones a software porque sienten que no es su gente de fuera a arreglar las grabadoras o los monitores, tampoco

claramente las áreas, los técnicos no han protestado porque venga habido conflictos porque en ese sentido si se han definido muy

c) Conflictos por contrato. Hay bastante contrato pero no he departamento y está un poquito confuso.

a otro lado aunque también allí sean técnicos del mismo tarjetas hay una pérdida de materia de trabajo que están haciendo

proveedor, este llega y arregla esas cuestiones, además en las

grado no muy importante. El lado 800 implica hacer trabajos nuevos pero que no es una gran carga de trabajo. La telefonía celular sí impactó pues no se esperaba el auge que tuvo y el impacto sobre la carga de trabajo fue importante, por lo menos en las áreas donde se puso en servicio: aumentó el tráfico enormemente, por lo tanto aumentaron la intensidad y la magnitud de los reportes. Sin embargo, no he sentido que nuestros técnicos se sientan presionados por esto: todavía tenían espacios libres que han venido a ser ocupados por esas nuevas cargas de trabajo.

Al ofrecer Telmex estos nuevos servicios relacionados con el digital, ¿cómo han afectado a su depto. en cuanto a:

A) Empleo. Deberían haber afectado en cuanto a empleo pues deberían haber contratado más gente y no se ha dado. Y los trabajadores se han sentido presionados, no ha habido quejas en el sentido de que se les esté cargando la mano.

B) Calificaciones. Definitivamente implica nuevos conocimientos, pero la empresa no se ha organizado en el sentido de que a esos nuevos conocimientos y nuevas tareas se les de una nueva calificación. Los perfiles que se desarrollaron son tan flexibles y tan amplios que ya cabe todo eso: desde manejar una computadora hasta conocer cómo funciona el sistema celular. La empresa se está beneficiando mucho de estos perfiles.

C) Contratismo. La telefonía celular, p.ej. está concesionada, es otra empresa y nosotros sólo le proporcionamos el acceso a la red pública, entonces no están invadiendo nuestras áreas de trabajo pero ellos no llegan a nuestras centrales a hacer trabajo ni hemos tenido que contratar otras empresas para hacer ciertos trabajos para que estos servicios funcionen.

D) Materia de trabajo. No a afectado.

E) Retabulaciones. No se ha tomado en cuenta, desafortunadamente no hay información sobre los perfiles y es una preocupación que nosotros, como jefes, tenemos porque sería bueno que los conociéramos para saber qué podemos pedirle al trabajador, pero siento que son tan flexibles que un técnico antes no podía ver una PC porque por lo menos exigía mayor salario pero ahora con los perfiles sí está previsto que lo pagan, si saben.

BIBLIOGRAFIA

- Aboites, Casassus Montero, et.al, Las relaciones Estado- Industria en México. En Argumentos, No. 6, abril de 1988. 75pp.
- Arteaga, Arnulfo, et. al., El nuevo modelo de la relación capital trabajo en la industria automotriz en México, Brecha No. 3 , México, junio de 1987, 78 pp.
- Bensussan, Graciela, Reconversión Industrial. Concertación social y derechos laborales en México, en Argumentos, No 6 , abril, 1989, 75 pp.
- Buen, Nestor de, El Convenio de Concertación de Telmex, El Cotidiano, No. 30, México, Nov. Dic., 1989, 77 pp.
- Concertación para la modernización de Telmex, S.A. de C.V., abril de 1989.
- Díaz, Díaz Benjamín, Opciones para modificar la legislación de la industria automotriz mexicana, tesis profesional ITAM, México, 156 pp.
- Fonseca, Córdoba Socorro, Estrategia del movimiento obrero ante la reconversión productiva. En momento económico, 31 pp.
- Garza, T. Enrique de la, Reconversión Industrial y cambio en el -- patrón de relaciones laborales. (Ensayo inédito).
- Garza, T. Enrique de la, Desindustrialización y Reconversión en -- México, El cotidiano, No. 21, enero-febrero, 1988, 35 pp.
- Garza, T. Enrique de la, et. al., México: Crisis y Reconversión -- Industrial, en Brecha No. 3 junio de 1987, 65 pp.
- Garza, Ma. Teresa, et.al, Conflictos obrero-patronales, El cotidiano No. 20, México, nov-dic., 1987, 390 pp.
- Holloway, Jhon, La Rosa roja de Nissan, Brecha No. 4, México, verano de 1987,
- Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y previsión social, 7a. edic., México, 1986, 700 pp.
- Mendez, Luis, Episodios de lucha obrera. En el Cotidiano, No.29, - Mayo-junio de 1989.
- Ortiz, M. Rosario e Iriarte Roberto, Reconversión Industrial y - Lucha obrera. en Brecha, Núms, 5 y 6, dic.1988.

BIBLIOGRAFIA

Programa de modernización de las telecomunicaciones. SCT. sept
de 1989,

Telmex Nueva Tecnología, 1987,