

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
✓ DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
UNIDAD IZTAPALAPA

TESINA CORRESPONDIENTE A LA CARRERA DE

✓ LIC. ADMINISTRACION DE EMPRESAS

✓ TEMA: " REPERCUSIONES DEL FENOMENO DE RECONVERSION
INDUSTRIAL EN EL PROCESO DE CONTRATACION
COLECTIVA "

✓ INTEGRANTES: CASTRO RIOS JESUS
GALVEZ SORIANO MA. ELVIA

ASESOR: PROF. JOAQUIN PADILLA VILLASEÑOR

MEXICO, D.F., DICIEMBRE DE 1991

147184

L. B. 174 95 LMC

U. A. M. IZTAPALAPA MEXICO

... Y de repente me ví solo,
completamente solo, sin nadie
a mi alrededor, oh Dios. Pero
no, no estaba solo, había al-
guien en mi interior que me
decía: "no estás solo".

Mí mismo

AC 3

INDICE

Introducción	3
1 Reconversión industrial y contratación colectiva	5
1.1 Reconversión industrial	
1.2 El contrato colectivo de trabajo	8
1.3 Evolución de los CCT	10
1.4 Características de los CCT	11
2 Diesel Nacional S.A.	14
2.1 Su proceso de privatización	
2.2 Conformación del grupo (empresas que la forman)	15
2.2.1 Características de cada una de las empresas	
3 Estudio del caso Diesel Nacional S.A.	20
3.1 Cuadros comparativos de las cláusulas del CCT y análisis de la información.	21
4 Comparación de dos grupos de empresas	44
4.1 Empresas del sector automotriz	45
4.2 Empresas provenientes del sector paraestatal	50
4.3 Gráficas comparativas	57
Conclusiones	59
Bibliografía	60

INTRODUCCION

El fenómeno de reconversión industrial ha originado cambios importantes en las industrias mexicanas como una respuesta a dicho fenómeno.

Desde principios de la década de los ochentas se ha contemplado la necesidad de adaptar a la industria nacional los nuevos adelantos surgidos, ya sean tecnológicos, administrativos, de control, etc.

Pero es de pensarse que estos cambios pueden influir de alguna manera en el desenvolvimiento de las relaciones internas de la empresa, o sea, entre el patrón-sindicato-obrero.

En las negociaciones de carácter colectivo deben presentarse estrategias por una y otra parte para tratar de tener la menor cantidad de pérdidas en cuanto a derechos se refiere.

Tomando como elementos de trabajo los contratos colectivos de dos fechas distintas, así como información relativa a la empresa Diesel Nacional S.A., procederemos a realizar un desglose de las partes que integran su Contrato Colectivo de Trabajo para analizar e interpretar su contenido, desde una forma general hasta una más particular.

Tendremos también como apoyo información ya conocida sobre la reconversión industrial y la contratación colectiva, además de criterios propios.

La información obtenida de los contratos a analizar se --

presentará en cuadros que nos permitan localizar y observar mejor las variaciones que se encuentran en los mismos; de la misma manera, se manejarán porcentajes representativos que - muestren las diferencias encontradas.

Por otra parte, trataremos de encontrar si el cambio originado por la reconversión industrial dentro de la empresa - tiene que ver con un proceso de eficiencia o con un proceso de cambio en las relaciones sociales de la misma.

Por último, contando con dos grupos de empresas (automo-- trices y del sector paraestatal), las cuales ya han sido --- analizadas previamente, se realizará una comparación entre - ellas tratando de descubrir también, como en el caso particu_llar de nuestra empresa, las consecuencias de la reconversión industrial en estas.

1. Reconversión Industrial y Contratación Colectiva

1.1 Reconversión Industrial

La reconversión industrial es un proceso mediante el cual una economía, ante los desajustes macroeconómicos internos, las variaciones tecnológicas y la intensa competencia internacional, reorienta su patrón de industrialización a través de ajustes productivos, tecnológicos, administrativos y financieros, en los sectores industriales en crisis, y de la promoción de nuevas industrias acordes con el actual viraje tecnológico y con el comportamiento presente y futuro de la demanda. También se puede definir como el conjunto de transformaciones sectoriales dirigidas a aumentar la productividad, la competitividad internacional y la rentabilidad nacional mediante la incorporación, innovación y adaptación de nuevas tecnologías. De esta definición resaltan tres elementos que reflejan los motivos del cambio estructural buscado. El primero se refiere a la necesaria búsqueda por el aumento en la productividad, cuyas implicaciones nos llevan a incorporar procesos de trabajo intensivo en capital y manejo de mano de obra especializada y capacitada. El segundo subraya la necesidad de inserción en el mercado mundial, marcando la pauta a la política que deben buscar los países, es decir la apertura comercial. Por último, encontramos un señalamiento a la importancia que guarda la tecnología, la cual habrá de ser manejada en los niveles más adecuados, sea con adaptaciones, generando innovaciones propias o con una simple incor-

poración, cuando no fueren posibles las otras dos posibilidades.

En la realidad de México, el problema de la modernización tecnológica en el sector industrial ha impactado a los sectores público, privado y social de diversa forma e intensidad. El sector público ha emprendido acciones directas para modernizar al sector industrial paraestatal, con una visión estratégica de autofinanciamiento, de mayor productividad y competitividad de sus productos en los mercados externos. El sector privado ha planteado su apoyo al proyecto modernizador y ha llegado al acuerdo político con la presente Administración para poder enfrentar la crisis y tratar de abatir la inflación y crear las condiciones para una estabilidad socioeconómica y política, punto clave para recuperar la capacidad del crecimiento de la economía nacional. El sector social ha planteado la necesidad de ampliar el número de industrias en manos de sindicatos como una forma de apoyar el combate a la inflación y la protección al empleo; incluso ha demandado al sector público que en el proceso de reprivatización emprendido en 1983, debe asignarse al sector social un número mayor de empresas. También se alega que las empresas públicas autofinanciables deben ser traspasadas al sector social como una forma de que éste participe en el proceso de modernización de la planta industrial del país.

La situación más espectacular de reconversión se presenta entre las empresas transnacionales. Para estas, la reconver-

sión no tiene una determinante nacional, sino que se deriva de las cambiantes condiciones competitivas del mercado internacional. Esta reconversión la iniciaron muchas de ellas -- desde mediados de la década pasada, como la industria automotriz, que fue derivando a una producción para la exportación ante la decadencia del mercado interno y los proyectos de auto mundial que le atribuyeron al país el papel de productor de motores para el mercado norteamericano y de autopartes.

Por otro lado, el sector sindical, dividido entre el llamado sindicalismo mayoritario oficial y el sindicalismo independiente (minoritario), representa la parte más atrasada en cuanto a planteamientos sobre la reconversión. El primero no pasa de pedir una reconversión concertada que no afecte -- ni empleo ni conquistas contractuales; el segundo, sindicalismo tradicional de denuncia, se ha encargado de proclamar los efectos negativos de la reconversión para los trabajadores sin proponer nada a cambio. Resulta claro que para --- todos los sectores en cuestión la reconversión no se reduce a la modernización tecnológica, sino que implica al menos -- dos grandes espacios adicionales de cambio: el de las relaciones obrero-patronales en la empresa y el de las relaciones político-sindicales en el Estado.

En general, los dirigentes sindicales de las centrales -- obreras y campesinas están de acuerdo con la modernización, siempre que ella beneficie a las grandes mayorías naciona---

les. En esto dicen ser intransigentes y asumen la posición de rechazo a la misma si representa un factor de aumento de la inflación y el desempleo, así como si sus resultados van a beneficiar únicamente al sector empresarial.

1.2 El Contrato Colectivo de Trabajo

De acuerdo al artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, un contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado -- entre uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de -- patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empre-- sas o establecimientos.

Este contrato colectivo contendrá:

- 1-Los nombres y domicilios de los contratantes
- 2-Las empresas y establecimientos que abarque
- 3-Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- 4-Las jornadas de trabajo
- 5-Los días de descanso y vacaciones
- 6-El monto de los salarios
- 7-Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento -- que comprenda.
- 8-Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento -- inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a --

laborar a la empresa o establecimientos.

9-Las bases sobre la integración y funcionamiento sobre las comisiones que deban integrarse.

10-Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Las partes firmantes de un contrato colectivo son quienes pueden solicitar la revisión del mismo y ésta deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato por tiempo determinado si este no es mayor de 2 años.

De acuerdo al artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido -- desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, el contrato colectivo de trabajo puede ser por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada.

El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo determina que el contrato colectivo termina:

1-Por mutuo consentimiento

2-Por terminación de la obra, y

3-Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

1.3 Evolución de los Contratos Colectivos de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo surgió en la segunda mitad del siglo XIX, en 1862. Su nacimiento obedeció al proteccionismo que el Estado ejercía sobre el capital, a la complijidad de estos dos y a la arbitrariedad del último con los trabajadores. El reglamento lo formulaba el empresario en forma unilateral y el trabajador que quería prestar sus servicios en esa negociación debía adscribirse a ese documento en forma absoluta.

El contrato colectivo de trabajo vino a abolir al entonces llamado reglamento de trabajo, y el contrato colectivo de trabajo en su evolución tuvo que pasar por una serie de etapas antes de ser reconocido y protegido por las instituciones legales.

En estas etapas se reconoce la existencia del contrato colectivo de trabajo por leyes civiles y con ello nace a la vida jurídica; también la constituye la reglamentación del mismo en las leyes especiales. Los primeros países en reglamentarlo en forma especial fueron Alemania 1918, Francia 1919 y España 1924; podemos decir que a partir de este momento todos los demás países con sistema político basado en la democracia lo han adoptado.

En la última etapa del contrato colectivo de trabajo se refiere a su reconocimiento por las garantías constitucionales; el derecho del trabajo ya había dejado de ser un simple

estatuto que reglamentaba las relaciones entre un patrón y un trabajador.

En México el contrato colectivo de trabajo no aparece sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que la Constitución menciona el derecho de asociación profesional, pero el artículo 123 no hace mención expresa del contrato colectivo de trabajo; sin embargo, en el periodo comprendido entre 1917, en que apareció nuestra actual Constitución, y en 1931, en que apareció la primera Ley Federal del Trabajo en México y, además en lo que expresamente se reconoce la validez y existencia del contrato colectivo de trabajo, se interpretó que la Constitución, al hablar de un contrato de trabajo, se estaba refiriendo, en el caso de relaciones colectivas (apoyadas por supuestos en el derecho de asociación profesional).

1.4 Características del Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo se instituye en la ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Esas condiciones son obligatorias; salarios, jornadas, intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones, etc.

Por regla general al celebrarse o revisar un contrato colectivo se modifican las condiciones laborales. Las cláusulas de beneficio común cobran eficacia a través de un régi-

men de prestaciones del más diverso orden. Las asociaciones contraen, respecto a los tipos de cláusulas contractuales y de beneficio común, obligaciones de garantía.

Algunas de sus características son:

-Cláusulas profesionales: son aquellas que asientan, confirman y proyectan en el pacto que sustentan a las asociaciones profesionales obrera y patronal, que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

-Cláusulas de exclusión: establecen que quien celebre el acto jurídico denominado asociación, contrae el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la agrupación.

Las cláusulas de exclusión consisten en:

- a) El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- b) El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
- c) El deber del patrón de solicitar al sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación.
- d) El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo establecido.

-Cláusulas colectivas: son todas aquellas estipulaciones que regulan los derechos colectivos que la ley otorga a los trabajadores y a los patrones; derechos de huelga, suspensión de los contratos de trabajo, paro, cierre, etc., las que reconocen y regulan derechos colectivos diversos de los

legales, suspensiones periódicas en las industrias de temporada, prestaciones de beneficio común, sea que su cumplimiento quede a cargo del patrón, sea que a cargo del sindicato o de ambos.

Las que garantizan el cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo, las que garantizan o instituyen procesos privados, previos al ejercicio de las acciones legales, las que consignan las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento al contrato: penas convencionales, suspensión de derechos, etc.

-Obligación de vivir en paz: significa el deber de no plantear durante la vigencia del contrato el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y de prestaciones diversas a las consignadas en el propio documento.

-No contrariar las estipulaciones del contrato colectivo: La fórmula negativa, la que más se aviene a la naturaleza del contrato, al mismo tiempo que es la más universal o comprensiva, se considera pactada tácitamente en todos los contratos colectivos de trabajo.

-Aplicación a terceros: el poder extensivo del contrato colectivo de trabajo se puede expresar así:

Están obligadas a respetar sus términos todas las personas físicas y morales que formen o que lleguen a formar parte de la comunidad de empresa, profesional e industrial.

-Formalidad: es obligatorio celebrar el contrato colectivo de trabajo por escrito y hacer de él tres ejemplares; sin --

este requisito el contrato colectivo de trabajo es nulo. El acto se erige, por tales circunstancias, en solemne.

-Depósito: el contrato colectivo de trabajo debe depositarse ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje. Desde que se deposita por primera vez cobra una existencia indefinida y única; la revisión no significa que desaparezca uno y que sea sustituido por otro; el primero sufre modificaciones y nada más. La perdurabilidad de la institución está por encima de la contingencia.

2. Diesel Nacional, S.A.

2.1 Su Proceso de Privatización

El grupo Diesel Nacional fue una empresa paraestatal dedicada a la fabricación de camiones y partes para los mismos formada en 1952, y estaba integrada por 4 divisiones importantes que eran: Dina Camiones, Dina Autobuses, Dina Motores y Plásticos Automotrices Dina.

Hasta 1981 la empresa Diesel Nacional controló a las diferentes divisiones, puesto que en dicho año éstas se independizaron, y fue en 1989 cuando un grupo industrial de Guadalajara llamado Consorcio G adquirió al grupo de empresas, pasando a ser, desde ese momento, empresas 100% privadas.

En el proceso de cambio al sector privado la empresa sufrió dos recortes de personal, uno en abril de 1990 y el otro en diciembre del mismo año. Esto parece responder a una

optimización de los recursos humanos, ajustando la plantilla de personal y buscando la mayor productividad posible.

En cuanto a su modernización tecnológica se puede mencionar que la empresa está asociada con la compañía Navistar, - la número uno en Estados Unidos en lo que a tecnología en la fabricación de tractocamiones se refiere, por lo cual el grupo Dina se encuentra en una constante modernización del proceso productivo.

2.2 Conformación del Grupo Diesel Nacional, S.A.

El grupo Diesel Nacional, S.A. está integrado por las siguientes empresas:

- I. Dina Camiones, S.A. de C.V.
- II. Dina Motores, S.A de C.V.
- III. Dina Autobuses, S.A. de C.V.
- IV. Plásticos Automotrices Dina, S.A. de C.V.

2.2.1 Características de Cada Una de las Empresas

I. Dina Camiones, S.A. de C.V.

Su origen se remonta a la década de los cincuentas. En el año de 1951 se constituyó la empresa y al año siguiente se inició la construcción de la planta; en 1955 dió inicio la producción de camiones con tecnología Fiat, terminando el contrato con dicha tecnóloga a fines de 1959; de inmediato -

fue firmado contrato con Renault como nuevo tecnólogo. En 1961 inició la producción del Diamond "T", nuevo camión que tuvo rápida aceptación en México; posteriormente lanzó el -- camión mediano D-500 y en el año de 1965 la producción se -- trasladó a la nueva planta de autobuses en Ciudad Sahagún.

Posteriormente, en 1979, se creó Renault de México y en - 1981 se independizaron cada una de las plantas como empre--- sas, firmandose en noviembre de 1982 el acta constitutiva de la empresa Dina Camiones, S.A. de C.V. Durante 1987 y como - parte del proceso de reestructuración del grupo Dina, se firmó acuerdo de asociación con Navistar International y con - Chrysler de México como nuevos tecnólogos.

La capacidad instalada de la empresa asciende a 11 mil -- 250 unidades ensambladas por año en un turno o 21 mil 825 en dos turnos. Ocupa la planta en Ciudad Sahagún una superficie total de 41 hectáreas, de las cuales 29.6 hectáreas son á--- áreas internas y 7.6 hectáreas están techadas.

La plantilla actual es 6.1 por ciento mayor a la de dici- embre del año pasado y asciende a mil 870 personas, de las - cuales el 66 por ciento es personal sindicalizado. Las prin- cipales prestaciones que otorga Dina Camiones a su personal son las de servicio de comedor, premio de asistencia equiva- lente a 40 días de salario al año, despensa alimenticia, fondo de ahorro, gratificación anual equivalente al 29 por ciento de salario, gratificación vacacional de 30 días de sala-- rio al año y seguro de vida por un millón y medio de pesos.

II. Dina Motores, S.A. de C.V.

Es una empresa dedicada a la fabricación, ensamble, transformación y comercialización de motores a diesel y transmisiones, así como de sus partes y componentes, que el 25 de noviembre de 1982 se constituyó como una sociedad anónima de capital variable. A partir de mayo de 1983 compartió una sola administración general con la empresa Dina Cummins, S.A., pero en septiembre de 1986 se determinó la separación administrativa de ambas empresas. En abril de 1987 absorbió al personal que permaneció después de la liquidación de Servicios Alimenticios Dina, S.A., integrándolo en la división de servicios. Como parte del proceso de racionalización y reestructuración del grupo Dina, a partir de junio de 1987 la planta de transmisiones y maquinado, perteneciente a Dina Camiones, se integró a Dina Motores.

La planta de DIMOTSA ocupa un área de 86,547 metros, de los cuales 57,314 metros son áreas techadas. Tiene una capacidad instalada para producir 37 motores a un turno y 23 transmisiones diariamente. Las ventas totales durante el año pasado ascendieron a 19,393 millones de pesos, de los cuales el 45% provinieron de la exportación de sus productos.

Dina Motores, S.A. de C.V. cuenta actualmente con una plantilla de personal de 680 personas, de las cuales las tres cuartas partes son sindicalizadas; la división de servicios ocupa a 99 personas. El salario de un trabajador es 128% mayor que el salario mínimo de la zona en promedio.

III. Dina Autobuses, S.A. de C.V.

Es una empresa dedicada a la producción de autobuses foráneos, con 18 años de existencia. La planta actual, ubicada en Ciudad Sahagún, tiene una capacidad instalada para producir 5.78 unidades diarias en dos turnos. Ocupa una superficie total de casi 59,000 metros cuadrados, de los cuales el 46% se encuentran techados.

El año pasado fue extremadamente difícil para la empresa, en virtud de la caída de la demanda, vendiéndose tan sólo un total de 138 unidades que mucho contrastan con las 788 que se vendieron en 1985. Sin embargo, como ya se informó, se contempla una reactividad importante de la producción en este año, ante la demanda de 1,100 unidades que del nuevo autobus hizo la Cámara Nacional del Transporte. En 1988 se tiene programada la venta de 612 unidades.

Además del modelo "Avante" se desarrolla en la empresa un nuevo autobus de 3 ejes que presentará múltiples ventajas al transporte de pasajeros en nuestro país y se espera volver a producir ciertas partes y conjuntos que anteriormente se fabricaban pero que por diversas razones dejaron de hacerse y que Dina Autobuses se encuentra nuevamente en capacidad de producir. La reactivación de la demanda de los productos --- DASA ha hecho crecer notablemente el empleo en los últimos meses, por lo que muchos de los trabajadores que durante el año pasado tuvieron que salir de la empresa han sido nuevamente contratados.

IV. Plásticos Automotrices Dina, S.A. de C.V.

La planta de plásticos fue creada en 1962 como una división de Diesel Nacional a fin de que se constituyera en una fuente de abastecimiento de autopartes para que el Grupo hiciera frente a la creciente incorporación de componentes de plástico en la industria automotriz. Su objetivo fue el de satisfacer la demanda, desarrollar nuevos productos y proporcionar la integración de una industria nacional automotriz.

A raíz de los cambios en los sistemas operativos de Diesel Nacional, S.A. en 1981, quedó formalmente constituida -- Plásticos Automotrices Dina, S.A. de C.V. como empresa, cuyo objetivo social es la transformación de los plásticos reforzados termofijos y termoplásticos para la industria automotriz terminal y similares.

La planta tiene una superficie techada de 24,052 metros cuadrados y capacidad instalada de 1,750 toneladas por año de plásticos reforzados de fibra de vidrio, 500 toneladas de Termoformado y 1,275 toneladas en compresión, trabajando dos turnos durante 225 días por año. En 1987 las ventas ascendieron a un total de 10,338 millones de pesos, 3% más de lo programado. Para el año de 1988 se tiene una producción estimada de 500.7 toneladas de plástico reforzado de fibra de vidrio, 17.4 toneladas en termoformado y 710.2 toneladas en compresión, cantidad 12% mayor que la realizada en 1987. Laboraban en la empresa, a diciembre de 1987, un total de 404 trabajadores, de los cuales 303 son de planta.

3. Estudio del Caso

Teniendo como instrumentos de análisis los contratos colectivos de trabajo del Grupo Diesel Nacional, y utilizando criterios basados en gran parte en la información ya conocida sobre la contratación colectiva, así como propios, procederemos a desglosar el contenido de éstos de tal forma que puedan verse las variaciones que muestran uno y otro.

Los contratos a analizarse corresponden a los periodos de 1982-1984, el cual llamaremos "contrato viejo", y 1988-1990, que llamaremos "contrato nuevo".

De la misma forma, utilizaremos la clasificación de los tipos de cláusulas que contengan dichos contratos, los cuales estarán divididos en los grupos de: envoltura, remuneración, reglamentación, beneficios sindicales y participación sindical, los que a su vez tendrán varias subdivisiones.

Todas las variaciones, clasificaciones, observaciones, etc., serán representadas en distintos cuadros; así mismo, se realizará un análisis de cada uno de estos cuadros tratando de interpretar su contenido.

Dentro de esta parte del análisis se tratará de dar una respuesta a dos hipótesis a utilizar en este trabajo; sean:

- 1-El proceso de reconversión industrial tiene que ver con un proceso de eficiencia en la empresa, y
- 2-El proceso de reconversión industrial tiene que ver con fenómenos de carácter ideológico.

3.1 Cuadros Comparativos de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

Cuadro Número 1

Características del Contenido del Contrato

C. Viejo	C. Nuevo	Variaciones	Tipo de Cláusula
1	1	=	Envoltura
2	2	=	"
3	3	=	"
4	4	=	"
5	5	=	"
6	6	=	Part. sindical
7	7	M	" "
8	8	=	" "
9	9	=	" "
10	10	=	" "
11	11	=	" "
12	12	M	Reglamento empleo
13	13	=	" "
14	14	=	" "
15	15	M	" "
16	16	M	" "
17	17	=	" "
18	18	=	" "
19	19	=	Mov. de personal
20	20	=	" "

C. Viejo	C. Nuevo	Variaciones	Tipo de Cláusula
21	21	=	Mov. de personal
22	22	M	" "
23	23	M	" "
24	24	=	" "
25	25	M	" "
26	26	=	" "
27	27	=	" "
28	28	=	Otros reglamentos
29	29	=	Remuneración J.T.
30	30	=	" "
31	31	=	" "
32	32	=	" "
33	33	=	" "
34	34	=	" "
35	35	M	Otros reglamentos
36	36	=	" "
37	37	=	Remuneración J.T.
38	38	=	" "
39	39	=	" "
40	40	=	" "
41	41	=	" "
42	42	=	" "
43	43	=	Admon. del taller
44	44	=	" "
45	45	=	Benef. sindicales

C. Viejo	C. Nuevo	Variaciones	Tipo de Cláusula
46	46	M	Envoltura
47	47	=	Benef. sindicales
48	48	=	Remun. prestac.
49	49	M	" "
50	50	M	" "
51	51	#	" "
52	52	=	Remun. salarial
53	53	=	" "
54	54	=	" "
55	55	=	" "
56	56	=	" "
57	57	=	" "
58	58	M	" "
59	59	=	" "
60	60	=	" "
61	61	M	" "
62	62	=	" "
63	63	M	Remun. prestac.
64	64	=	" "
65	65	=	" "
66	66	M	" "
67	67	M	" "
68	68	=	" "
69	69	M	" "
70	70	=	" "

C. Viejo	C. Nuevo	Variaciones	Tipo de Cláusula
71	71	M	Seguridad y capac.
72	72	M	" "
73	73	M	" "
74	74	=	" "
75	75	M	" "
76	76	=	" "
77	77	=	" "
78	78	M	Remun. prestac.
79	79	=	" "
80	80	M	" "
81	81	M	" "
82	82	M	" "
83	83	M	" "
84	84	=	" "
85	85	M	" "
86	86	M	" "
87	87	=	" "
88	88	M	" "
89	89	=	" "
90	90	M	" "
91	91	M	" "
92	92	M	" "
93	93	M	" "
94	94	M	" "
95	95	M	" "

C. Viejo	C. Nuevo	Variaciones	Tipo de Cláusula
96	96	M	Partic. sindical
97	97	=	" "
98	98	M	Remun. prestac.
99	99	M	" "
100	100	M	" "
101	101	=	" "
102	102	M	Benef. sindicales
103	-	D	" "
104	104	=	Remun. prestac.
105	105	=	" "
106	106	M	" "
107	107	M	" "
108	108	=	" "
109	109	=	" "
110	-	D	" "
111	110	=	" "
112	111	M	Benef. sindicales

En el cuadro número 1 se clasifican la totalidad de las cláusulas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, --mostrándose las variaciones y el tipo de cláusulas del contrato anterior y el más reciente. Se encontró que las cláusulas modificadas fueron en un 38.3%, las que permanecieron --sin alteración fueron el 58.1%, las derogadas únicamente el 1.8% y las nuevas un 1.8%.

Por otro lado, las cláusulas de envoltura sufrieron una modificación del 0.9%, las de reglamentación un 9.8%, las de remuneración 24%, las de beneficio sindical 1.8% y las de participación sindical 1.8%.

Las cláusulas referentes a reglamentación están divididas en: reglamentación sobre empleo, disciplina y otros reglamentos, movimiento de personal y seguridad y capacitación.

El porcentaje de las modificaciones encontradas en cada una de estas cláusulas sobre reglamentación fueron:

- Reglamentación sobre empleo 2.7%
- Reglamentación sobre disciplina y otros reglamentos 0.9%
- Reglamentación sobre movimiento de personal 2.7%
- Reglamentación sobre seguridad y capacitación 3.5%

En cuanto a las cláusulas de remuneración, estas se dividieron en: remuneración salarial, jornada de trabajo y prestaciones.

Lo que se encontró en referencia al porcentaje de las modificaciones fue:

- Remuneración salarial 1.9%
- Jornada de trabajo 0.9%
- Prestaciones 21.3%

Por último, las cláusulas derogadas pertenecieron al grupo de remuneración-prestaciones y beneficios sindicales con un 0.9% y un 0.9% respectivamente.

Así mismo, las cláusulas nuevas pertenecieron al grupo de remuneración-prestaciones con el 1.8%.

Cuadro Número 2

Cláusulas Derogadas

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
103	---	Beneficios sindicales	La aportación al sindicato para la remodelación de su edificio es por la vigencia del contrato.
110	---	Remuneración prestaciones	Se elimina el pago por parte de la empresa del costo de las tarjetas de salud.

En el cuadro número 2 encontramos las cláusulas de los dos tipos de contratos que han sido derogadas. En primer lugar, la cláusula 103 referente a beneficios sindicales desaparece, puesto que, como lo señala este artículo, la aportación que hace la empresa para la ampliación del edificio sindical es por la vigencia del contrato (en este caso el anterior) y puesto que en el más reciente no aparece, se puede deducir que dicha aportación se realizó por una sola vez; y por lo tanto no se puede pensar que dicha acción sea una desventaja para los trabajadores en general o para el sindicato.

En segundo lugar, la cláusula 110 referente a prestaciones se deroga. Dicha cláusula estipula que la empresa trami-

tará y hará el pago correspondiente de las tarjetas de salud para los trabajadores. Puede pensarse que tal eliminación se debió a que las tarjetas de salud ya no son indispensables o que tales tarjetas ya no las tramitará y pagará el patrón, - sino el trabajador.

Esto representa una desventaja y una pérdida de derecho - por parte del trabajador; sin embargo, el número de este tipo de cláusulas (derogadas) no representa mas que el 1.8% -- del total, y se deduce que, a pesar de que se pierden benefi cios, éstos sólo representan una mínima cantidad.

Pero, el hecho de eliminar cláusulas que determinan un -- beneficio para sindicato y trabajador representa una pérdida en cuanto a prestaciones se refiere. Esto es de considerarse puesto que aunque sea en una mínima cantidad, los beneficios perdidos indican una flexibilidad de negociación por parte - del sindicato orientada hacia la baja o una gran capacidad - de negociación de la empresa orientada hacia la alza.

Cuadro Número 3

Cláusulas Modificadas (a la baja)

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
22	22	Movimiento de personal	Formación de la comi--- sión mixta de escalafo- nes con un solo miembro por cada parte.

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
25	25	Movimiento de personal	Los choferes realiza-- rán traslados de pro-- ductos a lugares más - lejanos; en caso de -- una demanda extra de - traslados, se solicita rá el personal para -- cubrir los puestos tem porales.
35	35	Disciplina y otros regla- mentos.	10 minutos menos para comer a los trabajado- res de flexibles.
66	66	Remuneración prestaciones	La prestación por inca pacidad se reduce de - 15 a 8 casos por año.
69	69	Remuneración prestaciones	Se cuenta con una ambu lancia para el servi-- cio médico en vez de - dos.
75	75	Reglamento seguridad y capacitación	El cambio de lugar por riesgo no profesional se tiene que solicitar
82	82	Remuneración prestaciones	Disminuye el número de útiles escolares.

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
83	83	Remuneración prestaciones	Disminuyen las becas a trabajadores y a sus hijos y los cursos por correspondencia.
86	86	Remuneración prestaciones	Disminuyen equipos deportivos formados por trabajadores.
98	98	Remuneración prestaciones	Pago de traslado de menaje de casa sólo a 12 casos por año y no a 20.
100	100	Remuneración prestaciones	Ya no podrán comprar automóviles los trabajadores.
107	107	Remuneración prestaciones	Disminuyen los casos de compensación por retiro voluntario de 40 a 22.
112	111	Beneficios sindicales	Se proporcionarán tres automóviles al sindicato en vez de siete.

Las cláusulas que aparecen en el cuadro anterior representan desventajas o una pérdida de algún beneficio de los trabajadores por el convenio celebrado en el contrato más reciente. Las desventajas se presentan desde una disminución mínima, por ejemplo en los minutos para comer de los trabajado

res de una cierta área, hasta una gran desventaja como es la disminución de la compensación por renuncia voluntaria.

Las modificaciones de estas cláusulas pertenecen en su -- mayoría a las del tipo de remuneración-prestaciones y el res to a las de reglamentación y beneficios sindicales. Cabe men cionar que en estas modificaciones el sindicato de la empre sa se vió afectado únicamente en una de estas cláusulas, la que se refiere al número de automóviles que se le proporcio narán para el uso particular de los dirigentes del mismo.

Las desventajas encontradas en los contratos utilizados - para el análisis representan poco más del 11% del total de - las cláusulas.

Las cláusulas que mayores modificaciones presentaron fue ron las del tipo de remuneración-prestaciones, y lo observa do en este caso refleja un afán de la empresa por disminuir ciertos derechos que parecen no ser muy importantes al menos para ella, en el aspecto de que, el otorgar ayuda para úti-- les, becas, cursos, etc., para los trabajadores y sus hijos, puede no ser de gran relevancia desde su punto de vista; por lo tanto, el acto de aumentar esta ayuda, pero disminuir el número de beneficiarios de la misma, deja ver una cierta ne gociación que da como resultado un equilibrio, el cual, in-- terpretado a fondo revela que no se ganó ni perdió en tal -- negociación por ninguna de las partes.

Así pues, en la mayoría de las cláusulas se nota este ti po de acciones, en las que el aumento y la disminución carac

terizan el contenido de estas cláusulas.

Sin embargo, la única cláusula que afectó directamente al sindicato (mencionada anteriormente) no refleja a primera -- vista la existencia de una contraparte, pue dicha cláusula - menciona tajantemente la disminución del derecho sin ninguna explicación.

En realidad el convenio de proporcionar, en este caso, -- menos automóviles para el uso del sindicato, no se puede tomar como una pérdida del derecho totalmente. En una negociación del tipo de contrato que analizamos siempre se busca el beneficio de ambas partes, por lo tanto, siendo esta una --- cláusula que afecta directamente al sindicato, debe existir un beneficio de otro tipo por parte de la empresa, o una libertad para tener una mayor participación u otros etcéteras más, pero no puede perder así como así un beneficio.

Es probable que debido a la gran mayoría de las ventajas, en cuanto a beneficios se refiere, y las pocas desventajas - encontradas, se haya permitido la pérdida de algunos beneficios, pero por otro lado se haya obtenido una mayor cantidad de otros.

Cabe recordar que los beneficios obtenidos representan el 26.7% del total de cláusulas del contrato, por lo que sobrepasan a las cláusulas a la baja o con pérdidas de derechos.

Cuadro Número 4

Cláusulas Modificadas (a la alza)

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
7	7	Participación sindical	Intervención de delegados departamentales si se considera conveniente, para la resolución de conflictos durante la jornada de trabajo.
12	12	Reglamento de empleo	Prioridad para ocupar vacantes a familiares del trabajador en caso de que fallezca éste.
15	15	Reglamento de empleo	El personal eventual pasa del 14 al 25% como límite.
16	16	Reglamento de empleo	Difusión de la forma de cubrir vacantes en lugares visibles.
23	23	Movimiento de personal	Cambios temporales de 3 a 15 días.
37	37	Remuneración jornada de trabajo	Permiso de 2 horas con goce de sueldo por trabajar 2 turnos un día anterior.

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
46	46	Envoltura	Especificación de los días de inicio de la revisión del CCT y revisión salarial por las comisiones.
49	49	Remuneración prestaciones	Aumentan dos permisos al año por 3 días cada uno por enfermedad de un familiar.
50	50	Remuneración prestaciones	Se otorgan dos días de permiso con goce de sueldo por defunción de un hermano del trabajador.
58	58	Remuneración salarial	Pago de 3 horas extras en días festivos o descansos semanales en vez de dos.
61	61	Remuneración salarial (actualizada)	Aumento de la base para el cálculo de salarios por trabajos insalubres o peligrosos.
63	63	Remuneración prestaciones (actualizada)	Aumento en la gratificación por vacaciones.

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
67	67	Remuneración prestaciones	Opción de elegir el pago por jubilación o liquidación por 3 meses de salario tabulado.
69	69	Remuneración prestaciones	Asignación de enfermeras tituladas al servicio médico existente.
71	71	Reglamento seguridad y capacitación	La empresa se obliga a proporcionar capacitación técnica a los representantes de la Comisión de Higiene y Seguridad.
73	73	Reglamento seguridad y capacitación	Asignación de artículos para la higiene personal de todos los trabajadores.
75	75	Reglamento seguridad y capacitación	Solicitar cambio temporal por enfermedad general.
81	81	Remuneración prestaciones (actualizada)	Aumento en la ayuda para útiles escolares a los hijos de los trabajadores.

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
85	85	Remuneración prestaciones	En vez de haber una extensión del reglamento de becas se crea un fondo de ahorro.
88	88	Remuneración prestaciones (actualizada)	Aumento en la prestación para alimentos.
90	90	Remuneración prestaciones (actualizada)	Ayuda para anteojos por 25 mil pesos.
91	91	Remuneración prestaciones (actualizada)	Ayuda para trabajos de mecánica dental.
92	92	Remuneración prestaciones (actualizada)	Ayuda y permisos por matrimonio.
93	93	Remuneración prestaciones (actualizada)	Ayuda por nacimiento de hijos.
94	94	Remuneración prestaciones (actualizada)	Ayuda por defunción de un familiar del trabajador.
95	95	Remuneración prestaciones (actualizada)	Aumento en la ayuda por defunción de trabajadores.

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
96	96	Participación sindical cogestión	Permiso con goce de --- sueldo a un comisionado de casas designado por el Comité Ejecutivo del sindicato.
99	99	Remuneración prestaciones (actualizada)	Aumento para pasajes de los trabajadores.
102	102	Beneficios sindicales (actualizada)	Ayuda económica al sin- dicato.
106	106	Remuneración prestaciones (actualizada)	Aumento en el seguro de vida a choferes y bom- beros.

De la misma manera que en el cuadro anterior, en el cuadro número 4 se presentan las cláusulas de los contratos ana-lizados, pero en este caso con las modificaciones que representan una ventaja para los trabajadores. Estas cláusulas -- representan el 26.7% del total contenido en el contrato y, -- por consiguiente, se puede decir que superan a las cláusulas a la baja.

Los grupos que mayores modificaciones presentaron fueron los de remuneración y reglamentación y en una menor proporción el resto de los grupos.

En este caso es notorio un aumento y/o una actualización de los beneficios adquiridos. Esto demuestra una forma de -- compensar los beneficios perdidos como consecuencia de la -- nueva negociación, así como seguir manteniendo las buenas re laciones con el sindicato que hasta ahora ha tenido la emp re sa.

Podemos observar que en algunas de las modificaciones se le permite al sindicato una mayor participación para la re-- solución de problemas que pueden surgir durante la jornada - de trabajo o para gestionar sobre la adquisición de vivienda para los trabajadores.

Por otra parte, también se le ofrece una mayor ayuda económica al sindicato para su sostenimiento. Todo esto puede - representar la contraparte de los beneficios perdidos, tales como la ayuda para la remodelación de su edificio y el número de automóviles para su uso particular, que fueron las ú n i cas disminuciones sufridas.

Ya habíamos mencionado anteriormente que se podía dar un caso como este, en el cual el sindicato no puede perder un - beneficio sin obtener otro. El otorgarle aunque sea en una - mínima proporción una libertad de participación dentro de la empresa para resolución de conflictos y negociaciones colectivas externas es una muestra, aunque sea simple, de compensación de estos dos aspectos (aumento-disminución).

Otro punto importante de mencionar es el gran número de - beneficios adquiridos en la negociación para los trabajado--

res, sobre todo en lo que a prestaciones se refiere, como son: premios, aumentos de ayuda, cambios temporales, capacitación, servicio médico, entre otros.

Pero no debemos descartar una situación ya planteada anteriormente, que es la referente a la negociación equilibrada.

Los supuestos aumentos en las ayudas para los trabajadores no reflejan al cien por ciento su magnitud, puesto que dichos aumentos no son proporcionales al costo real o al nivel de inflación existente en una y otra fecha de celebración del contrato.

Es decir, los aumentos otorgados únicamente cubren una cierta parte del valor de la prestación y, en este caso, la aportación que se otorgaba en el contrato anterior es equivalente a la que se otorga en el más reciente. Lo que quiere decir que el aumento solamente se iguala al costo de la vida actual, pero en una mínima proporción como ha sido siempre.

Cuadro Número 5

Cláusulas Nuevas

C. Vjo.	C. Nvo.	Tipo de cls.	Observaciones
85	85	Remuneración prestaciones	Se crea un fondo de ahorro para los trabajadores.
100	100	Remuneración	Dispensa semanal alimenticia para los trabajadores.

Por último, en el cuadro 5 encontramos las cláusulas que resultaron de nueva creación dentro del contrato más reciente, las cuales representan el 1.8% del total de cláusulas -- contenidas en el mismo.

Lo observado en este caso es que las cláusulas nuevas representan un beneficio para los trabajadores. Una de estas -- cláusulas (cl. 100) estipula la creación de una ayuda para -- despesa alimenticia semanal y otra (cl. 85) menciona la --- creación de un fondo de ahorro en beneficio de los trabaja-- dores. Estas cláusulas nuevas las podemos sumar al cuadro de cláusulas a la alza, puesto que representan una alza de ---- igual manera. En sí, estas cláusulas nuevas son la contrapart^e de las dos cláusulas que se fueron a la baja o desapare-- cieron.

Sin embargo, el beneficio otorgado es una buena muestra -- de que en la empresa se quiere tener contento al trabajador, como una muestra de que se quiere tener también una buena -- relación entre trabajador-empresa-sindicato.

Así mismo, estas cláusulas nuevas sustituyen a las dero-- gadas, y ponen a la vista un deseo de quitar por una parte y otorgar por otra un beneficio, siempre ocultando las apari-- encias.

Pero como en una negociación de este tipo siempre se debe buscar lo mejor para ambas partes, el obtener ganancias de -- este tipo es un buen indicador de mejoría por el lado del -- trabajador.

Cuadro Síntesis

(Variaciones encontradas en los distintos cuadros)

Clasificación	Mod.↑	Act.↑	Nvs.↑	Mod.↓	Der.	Nvs.↓
1. Envoltura	1					
2. Remuneración						
2.1 Salarial	2	1				
2.2 Jornada de trabajo	1					
2.3 Prestaciones	16	11	2	8	1	
3. Reglamentación						
3.1 Seguridad y capacitación	3			1		
3.2 Empleo	3					
3.3 Movimiento de personal	1			2		
3.4 Disciplina y otros reglam.				1		
3.5 Admon. del T.						
4. B. Sindicales	1	1		1	1	
5. P. Sindical						
5.1 Cogestión	2					

El cuadro que aparece a continuación representa de una -- manera más particular los aspectos importantes dentro de un CCT, mismos que nos permitirán analizar e interpretar su contenido, para tratar de dar respuesta a las hipótesis planteadas anteriormente, ayudados también por el análisis hecho a los cuadros anteriores.

Cuadro de Pérdidas y Ganancias

Grupo	Ganancias	Pérdidas	Observaciones
1. Remuneración	8.0%	8.0%	↑1ª Remun. ↓1ª Remun.
2. Reglamentación	6.2%	3.6%	2ª Regl. 2ª Regl.
3. Asp. Sindic.	1.8%	1.8%	3ª A. S. 3ª A. S.

Lo que podemos observar en este cuadro nos ayuda a concluir este apartado de estudio de caso del grupo DINA. Anteriormente y a lo largo de los análisis hechos a los diferentes cuadros representados, hemos venido diciendo que en la empresa existe un cierto equilibrio entre lo que se otorga y lo que se quita.

Como se muestra en este último cuadro, el grupo de remuneraciones mostró un equilibrio a la alza y a la baja (8.0%) lo que demuestra y valida nuestro planteamiento anterior referente al equilibrio.

Puede verse también dentro del grupo de reglamentación -- una cierta concesión o flexibilización considerable en este aspecto, que quizás busca balancear un poco más a favor de -

los trabajadores y sindicato algunos beneficios que no se --
consiguieron en las prestaciones.

Por otro lado, en cuanto al aspecto sindical de benefici--
os y participación podemos decir que éste no se le intentó --
tocar en gran forma, puesto que quedó en última instancia en
el orden de pérdidas y ganancias. Esto quiere decir que las
relaciones sociales dentro de la empresa no sufrieron gran--
des modificaciones y, además, nos encontramos con otro equi--
librio (1.8%).

Así pues, con base en el análisis ya hecho a las cláusula--
las reconvertidas, podemos concluir este apartado diciendo --
que en el grupo DINA:

1- El cambio encontrado como consecuencia de reconversión
industrial busca una mayor productividad de la empresa afec--
tando en una mayor proporción el contenido de las cláusulas
referentes a remuneración.

2- Dentro de este proceso de reconversión se busca una --
mejor eficiencia modificando también, aunque en menor propor--
ción, el renglón referente a reglamentación y,

3- El proceso de reconversión no afecta de manera signi--
ficativa las relaciones sociales dentro de la empresa.

En síntesis, el proceso de reconversión industrial afectó
de una manera tal que se busca mayor productividad o eficien--
cia modificando las cláusulas del CCT relacionadas con el --
factor dinero y muy poco las cláusulas relacionadas con el --
aspecto social.

4. Comparación de Dos Grupos de Empresas

- a) Empresas del Sector Automotriz
- b) Empresas provenientes del Sector Paraestatal

En este apartado realizaremos una comparación de dos grupos de empresas que han sido analizadas previamente. Contando con diferentes cuadros que muestran todas las variaciones encontradas en sus contratos colectivos de trabajo, procederemos a desglosar los puntos más importantes que nos servirán para la comparación grupal.

Uno de estos grupos está formado por empresas del sector automotriz, las cuales son:

- Diesel Nacional, S.A.
- Ford Motor Company
- Nissan Mexicana
- Volks Wagen de México

El otro grupo lo forman empresas provenientes del sector paraestatal y está integrado por:

- Aseguradora Mexicana
- Instituto Mexicano del Seguro Social
- Mexicana de Aviación
- Teléfonos de México

Así mismo, se presentarán gráficas que muestren las diferencias más representativas de cada una de estas empresas; - en este caso, los beneficios adquiridos y los beneficios perdidos.

4.1 Empresas del Sector Automotriz

DINA

Total de cláusulas del contrato 112

Cls. modificadas a la alza 17

Cls. modificadas a la baja 13

Cls. derogadas 2

Cls. nuevas a la alza 2, a la baja 0

Cls. actualizadas 13

En DINA las cláusulas modificadas a la alza pertenecen a los grupos de envoltura, remuneración, reglamentación, beneficios sindicales y participación sindical (15.1% del total de cláusulas del contrato).

Las cláusulas modificadas a la baja las encontramos en remuneración, reglamentación y beneficios sindicales (11.6%).

Las cláusulas derogadas las encontramos en remuneración y beneficios sindicales (1.7%).

Las cláusulas nuevas a la alza se encuentran en el grupo de remuneraciones (1.7%).

Las cláusulas actualizadas se refieren a los grupos de remuneración y beneficios sindicales (1.7%).

Cuadro de Pérdidas y Ganancias

Grupo	Ganancias	Pérdidas	Observaciones
Remuneración	8.0%	8.0%	↑1ª Remun. ↓1ª Remun
Reglamentación	6.2	3.6	2ª Regl. 2ª Regl.
Asp. Sindic.	1.8	1.8	3ª A. S. 3ª A. S.

En el apartado No. 3 de este trabajo ya habíamos mencionado que en la empresa DINA se notaba un cierto equilibrio en el aspecto remuneraciones, lo que hacía concluir que el cambio buscaba una mayor productividad afectando este tipo de cláusulas, además de una mayor conseción reglamentaria, sobre todo en empleo y movimiento de personal. Los aspectos -- sindicales tuvieron un empate en cuanto a lo perdido y lo -- ganado. Esto es síntoma de que no se deseó modificar de manera significativa dichos aspectos.

En general, la búsqueda de esta productividad recae en los renglones de remuneración y reglamentación; aspectos sindicales cobra poca relevancia.

FORD

Total de cláusulas del contrato	81
Cls. modificadas a la alza	5
Cls. modificadas a la baja	30
Cls. derogadas	8
Cls. nuevas a la alza 8, a la baja	6
Cls. actualizadas	8

En FORD las cláusulas modificadas a la alza se refieren a los grupos de remuneración, reglamentación y participación sindical (6.1% del total).

Las cláusulas modificadas a la baja las encontramos en -- remuneración, reglamentación y participación sindical (37%).

Las cláusulas derogadas las encontramos en remuneración,

reglamentación y participación sindical (9.8%).

Las cláusulas nuevas pertenecen a remuneración, reglamentación y participación sindical (17.2%) de estas últimas el 7.4% son a la baja y el 9.8% a la alza.

Las cláusulas actualizadas pertenecen únicamente al grupo de remuneración (9.8%).

Cuadro de Pérdidas y Ganancias

Grupo	Ganancias	Pérdidas	Observaciones
Remuneración	6.1%	23.4%	↑1ª Remun. ↓1ª Remun.
Reglamentación	3.1	19.7	2ª A. S. 2ª Regl.
Asp. Sindic.	6.1	11.1	3ª Regl. 3ª A. S.

En FORD existe una situación distinta a las otras empresas automotrices, pues es una de las empresas que mayores pérdidas ha sufrido en la reconversión de sus cláusulas. En este caso sus pérdidas superan a sus ganancias.

La mejor productividad como consecuencia de reconversión parece darse mediante la modificación de los tres aspectos analizados. Por una parte, las remuneraciones cayeron en una proporción impresionante en comparación con las que aumentaron (casi 4 veces más pérdidas que ganancias). Así mismo, la reglamentación está controlada en una gran parte por la empresa, sobre todo los renglones de empleo, movimiento de personal, administración del taller, entre otros.

Por otro lado, el aspecto sindical también fue afectado significativamente; los beneficios perdidos se refieren a participación sindical, tales como cogestión y autogestión.

NISSAN

Total de cláusulas del contrato	102
Cláusulas modificadas a la alza	10
Cls. modificadas a la baja	4
Cls. derogadas	0
Cls. nuevas a la alza 6, a la baja	0
Cls. actualizadas	16

En NISSAN las cláusulas modificadas a la alza se refieren a los grupos de remuneración, reglamentación, información o consulta y beneficios sindicales (9.8% del total).

Las cláusulas modificadas a la baja pertenecen a los grupos de remuneración, reglamentación y beneficios sindicales (3.9%).

Las cláusulas nuevas a la alza pertenecen a remuneración, reglamentación y participación sindical (5.8%).

Las cláusulas actualizadas pertenecen al grupo de remuneración y beneficios sindicales (15.6%).

Cuadro de Pérdidas y Ganancias

Grupo	Ganancias	Pérdidas	Observaciones
Remuneración	5.8%	0.9%	↑1º Regl. ↓1º Regl.
Reglamentación	6.8	1.9	2º Remun. 2º Remun.
Asp. Sindic.	2.9	0.9	3º A. S. 3º A. S.

En esta empresa el aspecto de reglamentación es el que -- mayor peso tiene. El de remuneración sigue con un menor porcentaje y el aspecto sindical queda en última instancia.

La estrategia a seguir aquí parece ser una cierta conce--

sión de la mano de obra y un aumento en las prestaciones, ya que estos dos aspectos fueron los más benéficos para los trabajadores.

Por otro lado, el aspecto de las relaciones sociales dentro de la empresa fueron modificadas un poco más a favor que en contra, lo que indica que no se intentó cambiar estas relaciones.

VOLKSWAGEN

Total de cláusulas del contrato 97

Cls. modificadas a la alza 11

Cls. modificadas a la baja 3

Cls. derogadas 2

Cls. nuevas a la alza 3, a la baja 1

Cls. actualizadas 13

En VOLKSWAGEN las cláusulas modificadas a la alza pertenecen a los grupos de remuneración, reglamentación, información o consulta y participación sindical (11.3% del total).

Las cláusulas modificadas a la baja las encontramos únicamente en reglamentación (3.0%).

Las cláusulas derogadas las encontramos solamente en remuneración, siendo el 2.0% .

Las cláusulas nuevas pertenecen a remuneración, reglamentación y participación sindical (4.1%), de estas últimas el 1.0% son a la baja y el 3.1% a la alza.

Las cláusulas actualizadas pertenecen únicamente al grupo

de remuneración (12.3%).

Cuadro de Pérdidas y Ganancias

Grupo	Ganancias	Pérdidas	Observaciones
Remuneración	4.1%	2.0%	↑1º Regl. ↓1º Regl.
Reglamentación	6.1	3.0	2º Remun. 2º Remun.
Asp. Sindic.	4.1	1.0	3º A. S. 3º A. S.

En esta empresa existe una situación parecida a la de la automotriz anterior. El aspecto de reglamentación aparece en primer término; el de remuneración en segundo lugar y los -- aspectos sindicales en último lugar.

La estrategia a seguir con motivo de la reconversión parece estar destinada a alcanzar mayor productividad afectando el aspecto de control de la mano de obra a trabajadores y sindicato, así como un aumento en las remuneraciones.

El aspecto sindical no sufrió grandes pérdidas y sí un -- aumento considerable, por lo que se puede deducir que no se intentó realizar alguna modificación de las relaciones sociales dentro de la empresa.

4.2 Empresas Provenientes del Sector Paraestatal

ASEMEX

Total de cláusulas del contrato 115

Cls. modificadas a la alza 7

Cls. modificadas a la baja 5

Cls. derogadas 4

Cls. nuevas a la alza 16, a la baja 7

Cls. actualizadas 1

Las cláusulas modificadas a la alza pertenecen a los grupos de envoltura, remuneración y reglamentación (6.0% del total).

Las cláusulas modificadas a la baja las encontramos en envoltura, reglamentación y participación sindical (4.3%).

Las cláusulas derogadas pertenecen a reglamentación y participación sindical (3.4%).

Las cláusulas nuevas pertenecen a remuneración, reglamentación y participación sindical; 13.9% son a la alza y 6.0% a la baja.

Las cláusulas actualizadas están en remuneración (0.8%).

Cuadro de Pérdidas y Ganancias

Grupo	Ganancias	Pérdidas	Observaciones
Remuneración	7.8%	0%	↑1º Remun. ↓1º Regl.
Reglamentación	6.9	9.5	2º Regl. 2º A. S.
Asp. Sindic.	4.3	3.4	3º A. S. 3º Remun.

En esta empresa se nota una clara estrategia de la empresa para ofrecer una mayor cantidad de dinero, pero otorgando menos concesiones en cuanto a reglamentación, además de tocar en una menor proporción los aspectos sindicales.

En general, lo que se puede observar en este caso es lograr una mayor eficiencia productiva otorgando más dinero a los trabajadores por parte de la empresa, pero dejándose para ésta un mayor control sobre la administración de la mano

de obra. Por otro lado, también es notorio que las relaciones con el sindicato sufrieron una poca modificación de beneficios a favor, lo que quiere decir que se otorgó un poco -- más de libertad de participación del sindicato, sobre todo -- en los renglones de cogestión y tramitación, como un contrapeso de la pérdida que se tuvo en el punto anterior.

IMSS

Total de cláusulas del contrato	152
Cls. modificadas a la alza	17
Cls. modificadas a la baja	17
Cls. derogadas	5
Cls. nuevas a la alza 1, a la baja 1	
Cls. actualizadas	24

Las cláusulas modificadas a la alza pertenecen a los grupos de envoltura, remuneración, reglamentación, beneficios -- sindicales y participación sindical (11.1% del total).

Las cláusulas modificadas a la baja las encontramos en -- remuneración, reglamentación, beneficios sindicales y participación sindical (11.1%).

Las cláusulas derogadas pertenecen a envoltura, remuneración, reglamentación y participación sindical (2.6%).

Las cláusulas nuevas a la alza (0.5%) y a la baja (0.6%) se encuentran en el grupo de remuneración.

En los grupos de remuneración, beneficios sindicales y -- participación sindical encontramos las cláusulas actualiza--

das (15.7%).

Cuadro de Pérdidas y Ganancias

Grupo	Ganancias	Pérdidas	Observaciones	
Remuneración	6.5%	3.2%	↑1º Remun.	↓1º Regl.
Reglamentación	2.6%	7.2	2º Regl.	2º A. S.
Asp. Sindic.	1.9	3.9	3º A. S.	3º Remun.

Igual que en el caso anterior, en esta empresa se observa un afán de aumentar en mayor proporción las remuneraciones. También existe una menor concesión en el aspecto de reglamentación. El aspecto sindical sufre en este caso una modificación mayor a la baja; se tocan de manera más significativa las relaciones sociales dentro de la empresa.

El logro de una mayor productividad se busca afectando el renglón económico, con un peso mayor que el reglamentario y el sindical. El papel más importante lo juega el aspecto dinero, ya que siendo más la cantidad de este otorgada a los trabajadores, se busca compensar con un mayor control reglamentario a favor de la empresa.

Los aspectos sindicales afectados reflejan una menor participación, sobre todo en cogestión, que puede tener, talvez su contrapeso en el mayor número de prestaciones ganadas en la más reciente negociación.

MEXICANA

Total de cláusulas del contrato 138

Cls. modificadas a la alza 21

Cls. modificadas a la baja	8
Cls. derogadas	5
Cls. nuevas a la alza 1, a la baja 0	
Cls. actualizadas	5

En cuanto a MEXICANA sus cláusulas a la alza pertenecen a los grupos de remuneración, reglamentación, beneficios sindicales y participación sindical (15.2% del total).

Las cláusulas modificadas a la baja se encuentran en remuneración, reglamentación y participación sindical (5.7%).

Las cláusulas derogadas se encuentran en remuneración, -- reglamentación y participación sindical (3.6%).

Las cláusulas nuevas, las cuales fueron únicamente a la alza, pertenecen al grupo de remuneración (0.7%).

Las cláusulas actualizadas están en remuneración y beneficios sindicales (3.6%).

Cuadro de Pérdidas y Ganancias

Grupo	Ganancias	Pérdidas	Observaciones
Remuneración	6.5%	3.6%	↑1º Remun. ↓1º Regl.
Reglamentación	5.0%	4.3	2º Regl. 2º Remun.
Asp. Sindic.	4.3	1.4	3º A. S. 3º A. S.

En esta empresa también encontramos el aspecto remuneración como el más importante. El de reglamentación otorga más concesiones en cuanto a la administración del taller, movimiento de personal y otros reglamentos. Los aspectos sindicales presentan un aumento significativo en referencia a la -- participación.

Se observa que el aumento en las remuneraciones es la clave de la búsqueda de la productividad; además de la flexibilización reglamentaria a favor de los trabajadores.

Como un último aspecto, las relaciones sociales se modifican en una mínima proporción, lo que quiere decir que esta negociación resultó favorable sobre todo en la participación sindical de cogestión y autogestión.

TELMEX

Total de cláusulas del contrato 214

Cls. modificadas a la alza 11

Cls. modificadas a la baja 10

Cls. derogadas 2

Cls. nuevas a la alza 5, a la baja 7

Cls. actualizadas 14

En TELMEX las cláusulas modificadas a la alza se refieren a los grupos de remuneración, reglamentación y beneficios -- sindicales (5.1% del total).

Las cláusulas modificadas a la baja las encontramos en -- remuneración, reglamentación, beneficios sindicales y participación sindical (4.6%).

Las cláusulas derogadas las encontramos en reglamentación (0.9%).

Las cláusulas nuevas pertenecen a envoltura, remuneración reglamentación y participación sindical (5.6%); de estas últimas el 3.3% son a la baja y el 2.3% a la alza.

Las cláusulas actualizadas pertenecen al grupo de remuneración y beneficios sindicales (6.5%).

Cuadro de Pérdidas y Ganancias

Grupo	Ganancias	Pérdidas	Observaciones
Remuneración	2.3%	0.4%	↑1ª Regl. ↓1ª Regl.
Reglamentación	3.7	7.0	2ª Remun. 2ª A. S.
Asp. Sindic.	0.4	1.4	3ª A. S. 3ª Remun.

En esta empresa es notorio que el aspecto reglamentación cobra gran importancia, pues se observa que la flexibilización que se da es a favor de la empresa; esto es, la empresa mantiene el control de la mano de obra.

La estrategia es clara; se trata de controlar de una mejor manera al personal dentro de la empresa, por ejemplo reduciendo los tiempos de tolerancia para la entrada a laborar, lo que puede repercutir en mayor productividad.

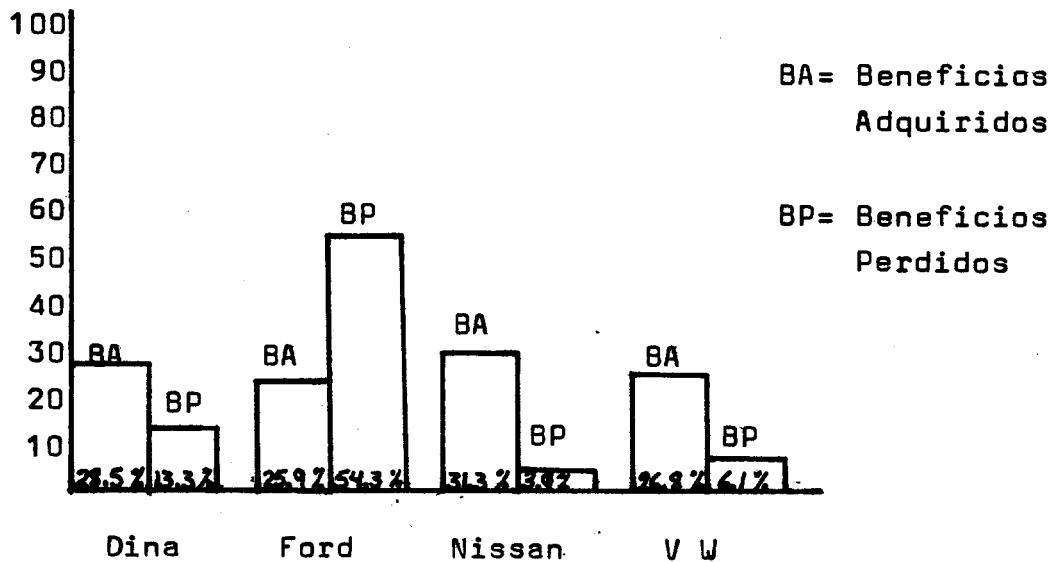
El aspecto remuneración presenta una variación mínima, ya que no son muchas las modificaciones encontradas, pues el 2.3% existente es poco significativo.

Por otro lado, las relaciones sociales fueron tocados en una proporción mínima, lo cual indica que no se quiso entrar en algún conflicto con el sindicato. Las pérdidas superan a las ganancias en este aspecto.

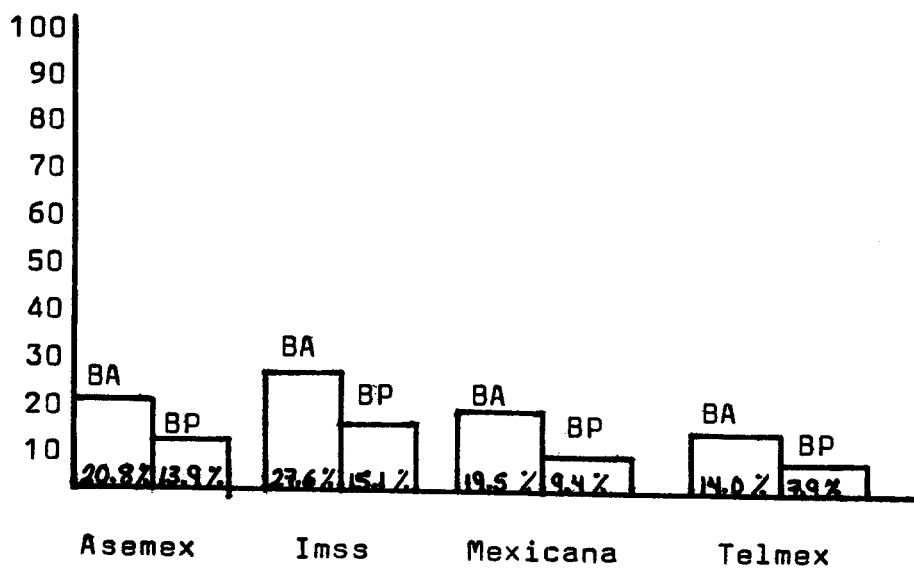
Tal vez la reciente concertación hecha entre la empresa y sindicato haya influido en este punto y, de alguna manera, - en los dos anteriores.

4.3 Gráficas Comparativas de los Dos Grupos

Empresas del sector automotriz



Empresas provenientes del sector paraestatal



Una vez analizadas todas las empresas automotrices y provenientes de paraestatales, podemos mencionar algunos puntos importantes a manera de conclusión de este último apartado.

1- En las empresas del sector automotriz las pérdidas sufridas en promedio (6.4%) son superiores al promedio de las ganancias (5.1%). La empresa que mayores pérdidas tuvo fue Ford y la que sufrió menores Nissan.

2- La orientación que se le dió en este tipo de empresas en cuanto a búsqueda de una mayor productividad fue a los aspectos de remuneración (6.0%) y reglamentación (5.7%).

3- Las empresas que se orientaron hacia remuneración fueron Dina y Ford; las que se orientaron hacia reglamentación fueron Nissan y Volkswagen.

4- Estas empresas afectaron únicamente, en promedio, el renglón de aspectos sindicales en un 3.7%. La empresa que sufrió más pérdidas en este renglón fue Ford y la que menos tuvo fue Nissan.

5- En las empresas provenientes del sector paraestatal las pérdidas sufridas en promedio (3.7%) son inferiores al promedio de las ganancias (4.3%). La empresa que sufrió mayores pérdidas fue el Imss y la que sufrió menos fue Telmex.

6- La orientación que se le dió en este tipo de empresas en cuanto a búsqueda de una mayor productividad fue a los aspectos de remuneración (5.7%) y reglamentación (4.5%).

7- Las empresas que se orientaron hacia remuneración fueron Asemex, Imss y Mexicana; la que se orientó más hacia re-

glamentación fue Telmex.

8- El renglón de aspectos sindicales de estas empresas se afectaron en promedio en un 2.7%. Las empresas más afectadas fueron Asemex y Mexicana y la menos afectada fue Telmex.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el trabajo de comparación y análisis, - pudimos descubrir las distintas estrategias que se han seguido en el proceso de reconversión en cada una de las empresas cuestionadas en este estudio.

Estas estrategias van desde disminuciones leves y ganancias buenas hasta grandes pérdidas en algunas de las empresas, como por ejemplo en Ford. Hemos descubierto así mismo - como se concesionan ciertos derechos a cambio de otorgar --- otros por parte de ambos lados de negociadores (empresa-sindicato).

Por otra parte, observamos que el promedio general de beneficios adquiridos en todas las empresas superan al promedio de beneficios perdidos; es notable también que las partes más afectadas fueron los renglones de remuneración y reglamentación, y muy poco los aspectos sindicales, lo que nos hace suponer que dicho proceso de reconversión tuvo que ver más con un aspecto de eficiencia de la empresa que con cuestiones de tipo social al interior de la misma.

BIBLIOGRAFIA

Anguiano, Arturo. La Modernización en México. UAM-Azcapotzalco, México, 1988.

Cavazos Flores, Baltazar. et al. Nueva Ley Federal del Trabajo: Tematizada, 25 ed. Trillas, México, 1976, p. 32.

De la Garza, Enrique. Desindustrialización y Reconversión en México. En El Cotidiano, No. 21, enero-febrero 1988, pp.2-8.

Inostroza, Luis. et al. Los Problemas de la Modernización Industrial. En Empresa Pública, CIDE, México, Vol. 1, No. 5, julio-diciembre 1987, 249 p.

Las Negociaciones Colectivas. Manual de Educación Obrera. -- OIT, Ginebra, 1986, 120 p.

Las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina. Publicado bajo la dirección de Efrén Córdoba. OIT, Ginebra, -- 1981, 263 p.

Nyman, Tore. Guía para la Enseñanza de la Negociación Colectiva. Funciones y Servicios de los Sindicatos. OIT, Ginebra, 1990, 94 p.

Sisson, Keith. Los Empresarios y Las Negociaciones Colectivas. Un Estudio Nacional Comparado. OIT, Ginebra, 1989.

Sordo Gutiérrez, José. et al. Administración de Contratos -- Colectivos de Trabajo. Trillas, México, 1976, p. 32.

Stiftung, Friedrich E. El Movimiento Obrero Ante la Reversión Productiva. OIT, Ginebra, 1990.

Zúñiga Lepe, Alberto. Las Empresas Públicas de Tecnología. - En Empresa Pública, CIDE, México, Vol. 1, No. 4, enero-junio 1987, pp. 51-58.