

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

CSH.

089804

SEMINARIO DE INVESTIGACION

" ANALISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEL SECTOR
PARAESTATAL, DESDE UNA PERSPECTIVA LABORAL DE MODERNIZACION
Y RECONVERSION INDUSTRIAL ".

ELABORADO POR : ALVAREZ PERALTA MARCO A.
CRUZ MARTINEZ MA. MARTHA
GARCIA RODRIGUEZ VIRGINIA
OLVERA VALENCIA MILBURGA
SANCHEZ GALICIA GEORGINA

Administración

MÉXICO, D. F., A 21 DE FEBRERO DE 1989.

CALIFICACION:

MB

P R O L O G O

089884

EL PRESENTE TRABAJO FUE REALIZADO CON EL PROPOSITO DE VINCULAR LA PERSPECTIVA LABORAL CON LA COYUNTURA NACIONAL (PARAESTATALES): EN EL AMBITO DE LA (RECONVERSION INDUSTRIAL) . EN CONCORDANCIA CON LA INVESTIGACION REALIZADA POR EL PROFESOR PADILLA CONFORMANDO UN ESLABON MAS EN DICHA INVESTIGACION.

CONSTITUYE DE IGUAL MANERA AL AFAN DE DEMOSTRAR LA REESTRUCTURACION DE LAS PARAESTATALES (MEXICANA, AEROMEXICO, TEL-MEX, PEMEX, CIA. DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, Y COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD) EN RELACION AL ENTORNO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

EL EQUIPO DE TRABAJO AGRADECE DE ANTEMANO LA ATENCION QUE SE SIRVA PRESTAR A ESTE ESTUDIO . DE IGUAL MANERA EL APOYO QUE NOS BRINDO CON SU ASESORAMIENTO , ORIENTACION, Y EXPERIENCIA. POR OTRA PARTE , LA INFORMACION OBTENIDA , FUE EL RESULTADO DE UNA ARDUA LABOR DE LOS INVESTIGADORES YA QUE AL MOMENTO DE EFECTUAR LA INVESTIGACION SE ENFRENTARON A UNA SERIE DE PROBLEMAS.

AGRADECEMOS INFINITAMENTE A LAS PERSONAS QUE NOS PROPORCIONARON LA INFORMACION NECESARIA , YA QUE SIN ELLA ESTE ESTUDIO , NO SE HUBIESE REALIZADO.

I N T R O D U C C I O N

ESTE ANALISIS, ESTA ORIENTADO A CONTRIBUIR EN UNA MINIMA PARTE A UNA INVESTIGACION REALIZADA POR EL PROFESOR JOAQUIN - PADILLA; LIC. EN PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA.

" MEXICO AL INICIO DEL SEXENIO DE LOPEZ PORTILLO SE ENCONTRABA INMERSO EN UNA SERIE DE PROBLEMAS: ECONOMICOS, POLITICOS, Y LABORALES" POR LO QUE SE LLEVO A CABO UNA FECUNDA LABOR POR PARTE DEL ESTADO; AL PLANTEAR COMO UNA MEDIDA URGENTE , UNA SERIE DE CAMBIOS ESTRUCTURALES, ENCAUZADOS PARA DAR SOLUCION A -- LOS PROBLEMAS COYUNTURALES Y LOGRAR SALIR DE LA GRAN CRISIS ECONOMICA DEL PAIS .

COMO UNA MEDIDA IMPORTANTE DE PRIMER ORDEN ES LOGRAR LA RECONVERSION INDUSTRIAL EN EL SECTOR PARAESTATAL PARA LOGRAR LAS MAXIMAS DE EFICIENCIA Y EFICACIA EN EL PROCESO PRODUCTIVO Y SANEAR LAS FINANZAS PUBLICAS. SE DAN UNA SERIE DE INTERROGANTES EN TORNO A TODO ESTE PROCESO DE MODERNIZACION:

- QUE ESTA PASANDO CON LA NEGOCIACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, TIENEN FUERZA Y PODER SOBRE LA EMPRESA, CUAL ES LA POLITICA SINDICAL CONTRA LOS INTERESES DE GRUPOS EN EL PODER, LOGRAN EN LAS NEGOCIACIONES MEJORES BENEFICIOS ECONOMICOS.

- QUE IMPACTO TIENEN LAS POLITICAS DE MODERNIZACION Y REES-
TRUCTURACION ECONOMICA EN EL SECTOR PARAESTATAL,

- CUAL ES LA ESTRATEGIA QUE PRESENTA EL ESTADO PARA LLEVAR A
CABO ESTE PROCESO , COMO SE REALIZA, TAL VEZ EN FORMA PLANI-
FICADA, GRADUAL Y ORDENADA O EN BASE A QUE CRITERIOS LO REA-
LIZA.

- CUAL ES LA POSICION QUE TOMA EL MOVIMIENTO SINDICAL AL IM--
PACTO DE TRANSICION DE RECONVERSION INDUSTRIAL Y MODERNIZA-
CION EN CADA SECTOR ESTRATEGICO DE DESARROLLO ESTO VIENE -
ACOMPANADO TAMBIEN DE DESPIDO DE PERSONAL, LIQUIDACION DE
EMPRESAS, AUSTERIDAD DEL GASTO PUBLICO.

I N D I C E

PAGINAS

PROLOGO

INTRODUCCION

PRIMERAS LECTURAS DE LOS C.C.T. (ACTUALES)	I
PRIMERAS LECTURAS DE LOS C.C.T. (ANTIGUOS)	7
CUADROS DE RESULTADOS GLOBALES DE PRIMERA Y SEGUNDA LECTURA	12
CUADROS COMPARATIVOS DE CLAUSULA POR CLAUSULA	23
ANALISIS ECONOMICOS DE CADA EMPRESA	44
CRITERIOS DE ANALISIS ECONOMICO	59
TABLA DE SALARIOS MINIMOS	60
CUADROS DE ANALISIS DE EMPRESAS PARAESTATALES	64
CUADRO ECONOMICO	66
ESTRUCTURA TENDENCIAS GLOBALES	67
TENDENCIAS POR CONCEPTO (ECONOMICO,REGLAMENTARIO, BENEFICIOS AL SINDICATO)	68
TENDENCIAS DEL ROL DEL SINDICATO POR CONCEPTO (INFORMA O CONSULTA,TRAMITA,CODECIDE, Y DECIDE)	71
CUADRO DE ESTRUCTURA GLOBAL DEL ROL DEL SINDICATO	75
MONOGRAFIA DEL SECTOR PARAESTATAL (CMA,AMSA,TELMEX,- PEMEX,CLF,CFE)	77
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	79
POLITICA DE LA EMPRESA PUBLICA	80
PROPOSITOS	83

	PAGINAS
APOYAR A LA INTEGRACION DEL APARATO PRODUCTIVO	85
REESTRUCTURACION DE MODERNIZACION DE LA EMPRESA PUBLICA .	86
RECONVERSION INDUSTRIAL	87
MEXICANA	89
AEROMEXICO	95
TELMEX	102
PEMEX	114
C.L.F.	121
C.F.E.	126
NOTAS	129
OTROS REGLAMENTOS	135
COMISIONES DE CADA EMPRESA	142
ANALISIS DE CUADROS	144
CONCLUSIONES	152
BIBLIOGRAFIA	154

PRIMERA LECTURA.

SEGUNDA LECTURA.

5

		MEXICANA DE AVIACION. 1986-1988.	INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A	JURIDICAS	1. 4.2.4.5.6.7.8.9.10.11.13.14.15.16.	10.			10.
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	22.53.54.73.81.83.84.85.86.87.90.93.94.95.96.98.104.111 130.			83. 85. 87. 98. 104.	
B ECONOMICO	JORNADA DE LOQUE SE TRABAJA	3. 47. 49. 50. 51. 54. 55. 56. 83. 95. 96.			3. 47. 49. 50. 51. 55. 56 83.	
	JORNADA DE LOQUE NO SE TRABAJA	48. 52. 53. 54. 55. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 96			55. 58. 62. 63.	
	PRESTACIONES EN DINERO	68. 88. 91. 92. 97. 99. 100. 130. 131.			88.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	105. 106. 107. 108. 110. 111. 125. 129. 132. 131. 133.			125	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO	7. 8. 17. 18. 19. 20. 21. 23. 24. 25. 33. 75. 67. 81. 66. 111. 138. 140	17. 67.		23. 24. 25. 111. 158. 140.	7. 8.
C REGLAMENTARIO	CLAUSULA DE EXCLUSION.	27.				27.
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	22. 24. 25. 26. 31. 32. 34. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 65. 66. 73. 85. 93. 98. 104. 46.			25. 26. 31. 38. 40. 41. 43 46. 65. 85. 98. 104.	
	ANTIGÜEDAD	33. 34. 35. 90.				
	DISCIPLINA	66. 67. 137. 139.			137 67	137.
	HIGIENE Y SEGURIDAD	127. 129. 134. 135. 136. 139.			134. 135. 136. 139.	
	CAPACITACION	19. 29. 30. 31. 32.			29. 31.	
	ADMINISTRACION DEL TALLER	69. 70. 71. 72. 73. 74. 76. 77. 78. 79. 80. 94.	69.		79.	
	OTROS REGLAMENTOS.	12. 28. 68. 71. 89. 123. 124. 125. 126. 127. 128.	68. 70. 71. 89.		12. 128.	
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	75. 82. 101. 102. 103. 109. 112. 113. 114. 115. 116. 117. 118. 119. 120 121. 122.				
	TOTAL DE CLAUSULAS	140.				

		AEROMEXICO. 1986-1988. UNICO.	INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A	JURIDICAS	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23-A. 23. 25-8 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100. 101. 102. 103. 104. 105.			217.	
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	28. 94. 96. 97. 99. 100. 101. 102. 105.				
ECONOMICO B	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	83. 84. 86. 90. 91. 92.			84. 86.	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	85. 87. 93. 149. 150. 151. 152. 153. 154. 155. 156. 157. 158. 159. 161.			87. 156.	
	PRESTACIONES EN DINERO	102. 106. 107. 108. 110. 114. 137. 139. 148. 160. 162. 166. 167. 169. 172. 173. 174. 189. 201. 202. 203. 205.			106.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	109. 115. 159. 160. 180. 181. 183. 184. 185. 186. 191. 193. 197. 222.			186. 190. 222.	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO	29. 30. 31. 32. 56 B15. 73. 75. 77. 78. 95. 135. 137. 165. 200.			56 B15. 95.	
C REGLEMENTARIO	CLAUSULA DE EXCLUSION.	52. 212				52. 212.
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	42. 52. 66. 69. 79. 80. 91. 100. 101. 102. 104. 118. 119. 120. 121. 122. 123. 126. 127. 131. 133. 134. 135. 136. 137. 138. 140. 141. 142. 143. 144. 146. 147. 148. 214. 215.			69. 79. 81. 131. 134. 135. 136. 138. 144. 146.	42. 66. 141.
	ANTIGÜEDAD	117. 118. 120. B15. 125. 156. 137.				
	DISCIPLINA	28. 32. 51. 216. 219.			28. 51. 219.	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	61. 182. 189. 200.			61.	
	CAPACITACION	178. 179. 179. B15.			178. 179 B15.	
	ADMINISTRACION DEL TALLER	26. 33. 36. 37. 40. 41. 43. 46. 47. 49. 53. 54. 57. 60. 62. 63. 64. 65. 76. 80. 88. 89. 98. 103. 112. 113. 124. 130. 132. 134. 162. 170. 171. 182. 183. 192. 194. 207. 218. 219. 220.	63.	85	57. 62. 89. 103. 130 132. 162. 187. 188.	49
	OTROS REGLAMENTOS.	28. 44. 45. 48. 55. 56. 111. 116. 163. 164. 175. 196. 218.				
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	34. 35. 39. 145. 168. 176. 177. 195. 198. 199. 204. 206. 209. 213.			35. 199. 204.	
	TOTAL DE CLAUSULAS	223				

		•TELEFONOS DE MEXICO. 1988-1990.	INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A	JURIDICAS	9.10.11.13.12.148.184.				
ECONOMICO	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	7.15.46.54.55.60.83.103.106.107.108.100.110.112.121.132.139.142			15.55.	
	JORNADA DE LOQUE SE TRABAJA	47.49.50.51.60.76.77.78.79.80.81.82.190.			51.76.	
	JORNADA DE LOQUE NO SE TRABAJA	46.49.60.84.85.86.87.88.89.90.91.92.94.95.96.97.98.100.102.104.		98.100 102	85.95.	
	PRESTACIONES EN DINERO	21.48.51.60.68.69.70.72.74.81.82.84.87.90.94.97.101.105.107.111.113.114.15.116.117. 120.122.123.129.132.134.135.138.140.141.142.143.146.149.150.151.152.154.157. 158.159.160.179.182.190.191.192.		74.	113.119.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	75.90.126.127.128.130.131.135.134.135.137.138.142.165.167.168.170.171.172 173.175.176.177.180.181.			99.	
C REGLEMENTARIO	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO	14.15.16.37.46.48.62.65.64.107.126.149.150.153.155.156.160.		16.	62.155.	14.
	CLAUSULA DE EXCLUSION.	5.18.20.				5.18.20
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	4.7.8.15.19.23.24.25.26.27.28.29.30.31.32.33.34.35.36.37.38.39.52.53 65.66.67.68.69.70.71.72.73.74.83.90.101.144.188.			37.38.39.66.70.71.74.83 144.	8.15.28 62.68
	ANTIGÜEDAD	23.24.25.26.37.40.41.42.43.44.45.88.98.121.122.123.124.125.			11.	
	DISCIPLINA	2.19.21.22.164.186.187.	2.19.			
	HIGIENE Y SEGURIDAD	136.145.147.163.164.	147		136.	
	CAPACITACION	27.54.55.56.57.38.59.166.185.			27.55.57.166.185.	
	ADMINISTRACION DEL TALLER	12.189.193.			12.189.193.	
	OTROS REGLAMENTOS.	1.3.6.61.118.119.161.162.			61.118.	
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	8.815.99.173.178.180.183.				99.
	TOTAL DE CLAUSULAS	194.				

		PEMEX. 1987-1988.	FORMA O CONLITO	TAMPA	CODECIDE	FCIDE
	CLAUSTRAS	1.2.9.29.37.117.187.259.260.bis.269.270.271.			2.187.269 270.	
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	21.24.25.27.28.39.47.48.50.52.53.54.55.55.bis.56.60.61.62.63. 64.67.bis.68.bis.69.70.72.156.165.211.215.217.219.221.222...			21.70.79.	
	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	45.46.47.48.49.55.55bis.58.59.61.62.63.65.71.155.156.206.207 211.215.217.219.220.229.234.247.251.256.264.			55.bis.264.	
	JORNADA DE LO QUE, NO SE TRABAJA	47.53.56.60.64.150.151.152.155.159.160.161.162.163.234.235. 236.237.248.		162		
	PRESTACIONES EN DINERO	47.49.51.bis.86.87.96.153.154.155.157.164.bis.182.187.188... 192.197.225.268.bis.			153.182.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	78.84.85.97.100.101.102.103.104.107.108.109.110.111.112.114 116.118.120.121.126.127.130.131.132.133.135.136.137.140.141 142.143.146.147.bis.154.166.167.168.170.173.173.bis.175.176 177.178.179.180.181.186.190.191.193.194.195.196.197.198.199. 214.226.227.228.235.240.241.241.bis.250.252.253.262.263.265b 266.			97.102.107. 166.168.170 173.180.226	
	CONTRATO-DESPIDO-REINGRESO	3.8.10.11.22.25.26.27.28.36.37.66.138.148.149.161.		66.		
	CLAUSULA DE EXCLUSION	35.				35.
	MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y ESCAFON	3.4.4.bis.5.6.10.17.18.19.20.22.23.24.39.50.88.90.91.92.93. 94.95.96.137.183.184.185.211.212.213.239.240.245.254.267.	212	4.bis	4.8595.213	245
	ANTIGUEDAD	8.10.12.13.14.15.22.148.149.156.182.				
	DISCIPLINA	26.31.32.34.85.113.149.205.208.244.259.260.bis.			32.244.	31.20 259.
	HIGIENE Y SEGURIDAD	67.68.68.bis.69.70.72.73.74.75.76.77.80.82.83.87.101.102.103 105.106.109.120.121.122.124.137.139.145.154.186.188.189.233. 243.249.251.255.257.258.261.	128		73.76.145.	
	CAPACITACION	6.44.105.bis.185.187.			44.	
	ADMINISTRACION DEL TRABAJO	38.40.41.42.43.44.46.73.75.76.77.80.82.83.87.101.102.103.105 106.109.120.121.122.230.231.233.243.249.251.255.257.258.261. 167.200.	119.121. 187.200.		44.81.102 105.106.187	
	OTROS RECLAMAMENTOS	7.30.33.52.84.123.129.144.160.164.169.171.191.200.202.203.284 209.210.232.241.		129	164.169.	
	BENEFICIOS AL SINDICATO	38.172.174.201.246.262.265.268.	201.			172
	TOTAL DE CLAUSULAS.	282.				

		CIA. DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO.SA 1988-1990.	INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A	JURIDICAS	1.2.3.4.14.15.16.80.108.109.113.115.			2.	16.
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	25.26.39.40.41.42.43.87.111.117.				
ECONOMICO B	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	41.44.45.46.47.48.49.50.			46.	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	41.47.52.53.56.57.61.70.87.89.90.			61.	
	PRESTACIONES EN DINERO	6.9.39.53.62.63.70.72.78.87.94.96.97.98.120.			96.98.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	7.9.42.53.65.66.71.77.84.87.92.94.95.96.97.99.100.102. 103.110.114.			96.	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO	5.25.26.28.29.36.37.41.64.82.85.86.90.93.105.111.		36	5.25.26.28.93.	
C	CLAUSULA DE EXCLUSION.	28.37.				28.37.
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	9.17.19.20.21.22.24.25.27.30.31.32.33.37.38.55.76.79.83. 84.85.86.			17.19.21.24.27.30.31.32. 33.83.	22.
	ANTIGÜEDAD	36.37.59.62.63.69.70.76.90.		62.		
	DISCIPLINA	34.35.51.58.69.70.81.92.119.			34.35.51.81	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	6.7.65.67.74.77.81.93.			6.81.	
REGLAMENTARIO D	CAPACITACION	10.22.25.27.94.105.118.			10.25.27.119.	
	ADMINISTRACION DEL TALLER	7.8.10.11.51.54.73.75.69.88.		69	10.78.	
	OTROS REGLAMENTOS.	18.23.31.45.55.60.68.104.106.107.112.116.			55.104.	
	BENEFICIOS AL SINDICATO	6.12.13.54.94.101.102.			6.	
	TOTAL DE CLAUSULAS	1120.				

		COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD - 86-88	INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A	JURIDICAS	1.2.3.4.5.6.8.9.10.12.76.				
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	24.29.30.32.33.34.35.38.40.45.59.			30.38.40.	
B ECONOMICO	JORNADA DE LOQUE SE TRABAJA	16.19.30.		16	16	16
	JORNADA DE LOQUE NO SE TRABAJA	16.19.50.51.52.57.60.		50.	50.51.	
	PRESTACIONES EN DINERO	18.19.24.28.29.30.31.37.40.44.45.50.52.58.59.60.62.64. 65.66.69.74.77.79.			18.19.24.28.58 64.66.69.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	17.18.19.29.40.45.46.48.56.58.59.60.61.62.64.65.66. 67.		49.	58.62.	62.
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO	25.36.37.40.44.58.59.60.67.		67.	25.40.58.67.	36 40.44
C REGLAMENTARIO	CLAUSULA DE EXCLUSION.	36.37.44.				36.44 37
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	18.24.38.39.40.42.43.44.59.		24.	18.38.39.40.42 48.	24 42 48
	ANTIGÜEDAD	31.42.44.50.59.79.				
	DISCIPLINA	13.45.78.			78.	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	14.17.20.23.63.54.55.56.67.			14.23.53.54.	
	CAPACITACION	20.23.24.28.41.42.55.56.			20.23.24.28.	
	ADMINISTRACION DEL TALLER	11.13.15.20.21.22.35.39.44.68.			21.35.44.	20.
OTROS REGLAMENTOS.	21.39.47.48.49.63.		49.	24.		
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	7.26.27.68.70.71.72.75.	27.		70	27.
	TOTAL DE CLAUSULAS	79				

PRIMERA LECTURA.

SEGUNDA LECTURA.

		• MEXICANA DE AVIACION. 1982- 1984.	INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A	JURIDICAS	1. 2. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 13. 14. 15. 16.	10			10
B ECONOMICO	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	22. 51. 52. 71. 79. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 88. 91. 93. 94. 96. 102. 110.			81. 83. 85. 96. 102.	
	JORNADA DE LOQUE SE TRABAJA	3. 45. 47. 48. 49. 52. 53. 54. 81. 93. 94.			3. 45. 47. 48. 49. 53. 54. 81.	
	JORNADA DE LOQUE NO SE TRABAJA	46. 50. 51. 52. 53. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 94.			53. 56. 60. 61.	
	PRESTACIONES EN DINERO	66. 86. 89. 90. 95. 97. 98. 128. 129.			86.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	103. 104. 105. 106. 107. 109. 110. 123. 124. 127. 129. 130. 131.			123.	
C REGLEMENTARIO	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO	7. 8. 17. 18. 19. 20. 21. 23. 24. 25. 33. 64. 65. 71. 79. 110. 136. 138.	17. 65.		23. 24. 25. 110. 136. 138.	7. 8.
	CLAUSULA DE EXCLUSION.	27.				27.
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	22. 24. 25. 26. 31. 32. 34. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 63. 64. 71. 83. 91. 96. 102.			63. 83. 96. 102. 41. 25. 26. 31. 38. 40. 44.	
	ANTIGÜEDAD	33. 34. 35. 88.				
	DISCIPLINA	64. 65. 135. 137.			65. 135.	135.
	HIGIENE Y SEGURIDAD	125. 127. 132. 133. 134. 137.			132. 133. 134. 137.	
	CAPACITACION	19. 29. 30. 31. 32.			29. 31	
	ADMINISTRACION DEL TALLER	67. 68. 69. 70. 71. 72. 74. 75. 76. 77. 78, 92.	67.		77.	
OTROS REGLAMENTOS.	12. 28. 66. 69. 87. 121. 122. 123. 124. 125. 126.	66. 68. 69. 87.		12. 126.		
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	73. 80. 99. 100. 101. 108. 109. 111. 112. 113. 114. 115. 116. 117. 118. 119. 120.				
	TOTAL DE CLAUSULAS	138.				

		TELEFONOS DE MEXICO. 1982-1984.	INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A	JURIDICAS	9.10.11.13.17.148.184.				
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	7.15.46.54.55.60.63.103.106.107.108.109.110.112.121.132.139.142.			15.55.	
B	JORNADA DE LOQUE SE TRABAJA	47.49.50.51.60.76.77.78.79.80.81.82.190.			51.76.	
	JORNADA DE LOQUE NO SE TRABAJA	46.49.60.84.85.86.87.88.89.90.91.92.94.95.96.97.98.100.102.154		96.100. 102.	85.95.	
	PRESTACIONES EN DINERO	27.48.54.60.68.69.70.72.73.74.81.82.84.87.90.94.97.104.105 107.111.114.115.116.117.120.122.123.129.132.134.135.138.140.141. 142.143.146.149.150.151.152.153.154.157.158.159.160.174.178.182.200.201.202		74.	113.149.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	75.99.126.127.128.130.131.133.134.135.137.138.142.165.167.168 170.171.172.173.175.176.177.180.181.			99.	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO	14.15.16.21.46.48.62.63.107.126.149.150.153.155.156.160.			46.	62.159.
C	CLAUSULA DE EXCLUSION.	5.18.20.				5.18.20
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	4.7.8.15.19.23.24.25.26.27.28.29.30.31.33.34.35.36.37.38.39.52.53.65 66.67.68.69.70.71.72.73.74.93.98.101.144.188.			37.38.39.66.70.71 74.83.	8.15.38 52.53.
	ANTIGÜEDAD	23.24.25.26.37.40.41.42.43.44.45.88.98.121.122.123.124.125.			41	
	DISCIPLINA	2.19.21.22.164.186.187.	2.19.			
	HIGIENE Y SEGURIDAD	136.145.147.163.164.	197.		136.	
D	CAPACITACION	27.51.53.56.57.58.59.166.185.			27.55.57.166.185.	
	ADMINISTRACION DEL TALLER	12.189.			12.189.	
	OTROS REGLAMENTOS.	1.2.3.6.61.118.119.161.162.			61.148.	
	BENEFICIOS AL SINDICATO	8.815.99.173.178.180.183.				99.
TOTAL DE CLAUSULAS		192.				

"A"	JURIDICAS	PEMEX. - 1981-1982.		FORMA O CONSERVADA	TERMINA	CODECIDE	EFECTIVO
		1.2.9.29.37.117.167.259.260.bis.269.270.271				2.167.269.270.	
"B"	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	21.24.25.27.28.39.47.48.50.51.52.54.55.55.bis.56.60.62.63.64.67.bis.68.69.70.72.158.165.211.216.217.218.221.222.223.224.242.243.254				21.69.70.	
	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	45.46.47.48.49.55.55.bis.56.59.61.62.63.65.71.1.5.156.206.207.211.215.217.218.219.220.229.234.247.251.256.264.				55.bis.264.	
	JORNADA DE LO QUE, NO SE TRABAJA	47.53.56.60.64.150.151.152.153.159.160.161.162.163.234.235.236.237.248.			162		
	PRESTACIONES EN DINERO	47.49.51.bis.86.87.96.153.154.455.156.157.164.bis.182.187.188.192.197.225.208.bis.				153.182.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	76.64.65.97.100.101.102.103.104.107.108.109.110.111.112.116.118.120.121.125.127.130.131.132.133.135.136.137.140.141.142.143.146.147.bis.154.156.167.168.170.173.173.bis.175.176.177.178.180.181.186.190.191.193.194.195.196.197.198.199.214.226.227.228.235.240.241.241.bis.250.252.253.262.263.265.616.268				97.102.107.166.168.170.173.180.226	
	CONTRATO-DESPIDO-REINGRESO	3.6.10.11.22.25.26.27.28.36.37.66.138.148.149.160.				66	
CLAUSULA DE EXCLUSION	35.						35
"C"	Movimientos de Personal y Escalafon	3.4.4.bis.5.6.10.17.18.19.20.22.23.24.39.50.88.89.90.92.93.94.95.96.137.163.184.185.211.212.213.239.242.245.	212		4.bis	4.6.95.213	245
	ANTIGUEDAD	8.10.12.13.14.15.22.148.149.156.182.					205 259
	DISCIPLINA	20.31.32.34.65.113.149.205.208.244.259.260.bis.				32.244.	34
	HIGIENE Y SEGURIDAD	67.68.69.70.72.73.74.75.76.77.82.83.87.bis.109.115.124.125.126.127.128.131.132.137.139.145.154.186.188.189.233.238.239.240.254.267.	128			78.76.145.	
	CAPACITACION	0.44.105.bis.185.187.				44.	
	ADMINISTRACION DEL TALLER	38.40.41.42.43.44.46.78.74.78.79.80.81.82.101.102.103.105.106.109.119.120.121.122.187.200.230.231.233.243.249.251.255.257.258.261.	119.121.187.200.			44.81.102.106.105.191	191
	OTROS REGLAMENTOS	7.30.33.52.84.123.129.144.160.164.169.171.191.203.204.209.210.232.241.			129.	197.164.169	
"D"	BENEFICIOS AL SINDICATO	36.172.174.201.246.232.265.268.200.	201				172
		[279]					

		• CIA. DE LUZ Y FUERZA. DEL CENTRO. SA 1982 - 1984.	INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A	JURIDICAS	1. 2. 3. 4. 14. 15. 16. 80. 108. 109. 113. 115.			2	16.
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	25. 26. 39. 40. 41. 42. 43. 87. 111. 117.				
ECONOMICO	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	41. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50.			46.	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	41. 47. 52. 53. 56. 57. 61. 70. 76. 89. 90.			61.	
	PRESTACIONES EN DINERO	6. 9. 39. 53. 62. 63. 70. 72. 78. 87. 94. 96. 97. 98.			96. 98.	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	7. 9. 42. 53. 65. 66. 71. 77. 84. 87. 92. 94. 95. 96. 97. 99. 100. 102. 103. 110. 114.			96.	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO	5. 25. 26. 28. 29. 36. 37. 41. 64. 82. 83. 86. 90. 93. 105. 111.		36.	5. 25. 26. 28 83.	
C	CLAUSULA DE EXCLUSION.	28. 37				28. 37
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	9. 17. 19. 20. 21. 22. 24. 25. 27. 30. 31. 32. 33. 37. 38. 55. 76. 79. 83. 84. 85. 86.			17. 19. 21. 24. 27. 30 31. 32. 33. 83.	22.
	ANTIGÜEDAD	36. 37. 59. 62. 63. 69. 70. 76. 90.		62.		
	DISCIPLINA	34. 35. 51. 58. 69. 70. 81. 92.			34. 35. 51. 81.	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	6. 7. 65. 67. 74. 77. 81. 93			6. 81	
	CAPACITACION	10. 22. 25. 27. 94. 105.			10, 25. 27.	
	ADMINISTRACION DEL TALLER	4. 7. 8. 10. 11. 51. 54. 69. 73. 75. 88.		69	7. 8. 10.	
	OTROS REGLAMENTOS.	18. 23. 31. 45. 55. 60. 68. 104. 106. 107. 112. 116.			55. 104.	
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	6. 12. 13. 54. 94. 101. 102.			6	
	TOTAL DE CLAUSULAS	117.				

		• COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD 82-84.	INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A	JURIDICAS	1.2.3.4.5.6.8.9.10.12.78.				
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	26.31.32.34.35.36.37.40.42.47.61.			32.40.42	
B ECONOMICO	JORNADA DE LOQUE SE TRABAJA	32.16.19.	16		16	16.
	JORNADA DE LOQUE NO SE TRABAJA	16.19.52.53.54.59.62.		52.	52.53.	
	PRESTACIONES EN DINERO	18.19.30.31.33.39.42.46.47.52.54.60.61.62.64.66.67 68.71.76.79.81.				
	PRESTACIONES EN ESPECIE	17.18.19.31.42.47.48.51.58.60.61.62.63.64.66.67.68.69.			60.64.	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO	27.38.39.42.46.60.61.62.69.		69.	27.42.60.69.	38. 42.46
C REGLEMENTARIO	CLAUSULA DE EXCLUSION.	38.39.46.				38.39 46.
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	18.26.40.41.42.43.44.45.46.61.		26.	18.40.41.42.43 45.	26.43 45.
	ANTIGÜEDAD	33.43.46.52.61.81.				
	DISCIPLINA	13.47.80.			80.	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	14.17.20.25.55.56.57.58.59.			14.25.55.56.	
CAPACITACION	20.25.26.30.42.43.57.58.			20.25.26.30.		
ADMINISTRACION DEL TALLER	11.13.15.20.21.22.23.30.37.41.46.55.			21.22.37.46.	20.	
OTROS REGLAMENTOS.	24.41.49.50.51.65.			51.	24.	
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	7.28.29.70.72.73.74.77.	29.		72.	29.
	TOTAL DE CLAUSULAS	81.				

CUADRO DE RESULTADOS GLOBALES DE LAS 2 CAS LECT.

A	MEXICANA DE AVIACION. 1985-1988.				INFORMA CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE	
	A. DE LA ESTRUCTURA		ROL DEL SINDICATO.						
JURIDICAS	14	10.0%	2	1.4%	1	0.7%		1	
ECONOMICO B	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	19	13.5%	5	3.5%		5	3.5%	
	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	11	7.8%	8	5.7%		8	5.7%	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	14	10.0%	4	2.8%		4	2.8%	
	PRESTACIONES EN DINERO	9	6.4%	1	0.7%		1	0.7%	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	11	7.8%	1	0.7%		1	0.7%	
	C	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO.	18	12.8%	10	7.1%	2	1.4%	6
CLAUSULA DE EXCLUSION.		1	0.7%	1	0.7%			1	0.7%
MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.		25	17.8%	12	8.5%		12	8.5%	
ANTIGÜEDAD		4	2.8%	0	0.0%				
DISCIPLINA		4	2.8%	2	1.4%		1	0.7%	
HIGIENE Y SEGURIDAD		6	4.2%	4	2.8%		4	2.8%	
CAPACITACION		5	3.5%	2	1.4%		2	1.4%	
ADMINISTRACION DEL TALLER.		12	8.5%	2	1.4%	1	0.7%	1	0.7%
D	OTROS REGLAMENTOS.	11	7.8%	6	4.2%	4	2.8%	2	1.4%
	BENEFICIOS AL SINDICATO	17	12.1%	0	0%				
TOTAL DE CLAUSULAS		140.							

		AEROMEXICO. 1986-1988. UNICO. ^o		INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
		A. DELA ESTRUCTURA	ROL DEL SINDICATO.				
A	JURIDICAS	45 20.1%	1 0.4%			1 0.4%	
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	9 4.0%	0 0%				
ECONOMICO B	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	6 2.6%	2 0.8%			2 0.8%	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	15 6.7%	2 0.8%			2 0.8%	
	PRESTACIONES EN DINERO	22 9.8%	1 0.4%			1 0.4%	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	15 6.7%	3 1.3%			3 1.3%	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO.	14 6.2%	2 0.8%			2 0.8%	
C	CLAUSULA DE EXCLUSION.	2 0.8%	2 0.8%				2 0.8%
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	36 16.1%	13 5.8%			10 4.4%	3 1.3%
	ANTIGÜEDAD	6 2.6%	0 0%				
	DISCIPLINA	5 2.2%	3 1.3%			3 1.3%	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	4 1.7%	1 0.4%			1 0.4%	
	CAPACITACION	3 1.3%	2 0.8%			2 0.8%	
REGLAMENTARIO	ADMINISTRACION DEL TALLER.	41 18.3%	12 5.8%	1 0.4%	1 0.4%	9 4%	1 0.4%
	OTROS REGLAMENTOS.	13 5.8%	0 0%				
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	14 6.2%	3 1.3%			3 1.3%	
TOTAL DE CLAUSULAS		223.					

		TELEFONOS DE MEXICO. 88-90.		INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
A		A. DE LA ESTRUCTURA	ROL DEL SINDICATO.				
	JURIDICAS	7 3.6%	0 0%				
ECONOMICO	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	18 92%	2 1%			2 1%	
	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	13 6.7%	2 1%			2 1%	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	20 10.3%	5 2.5%		3 1.5%	2 1%	
	PRESTACIONES EN DINERO	53 27.3%	3 1.5%		1 .5%	2 1%	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	25 12.8%	1 .5%			1 .5%	
C	CONTRATO = DESPIDO. = REINGRESO.	17 8.7%	4 2%		1 .5%	2 1%	1 .5%
	CLAUSULA DE EXCLUSION.	3 1.5%	3 1.5%				3 1.5%
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALA FON.	39 20.1%	14 7.2%			9 4.6%	5 2.5%
REGLEMENTARIO	ANTIGÜEDAD	18 9.2%	1 .5%			1 .5%	
	DISCIPLINA	7 3.6%	2 1%	2 1%			
	HIGIENE Y SEGURIDAD	5 2.5%	2 1%	1 .5%		1 .5%	
	CAPACITACION	9 4.6%	5 2.5%			5 2.5%	
	ADMINISTRACION DEL TALLER.	3 1.5%	3 1.5%			3 1.5%	
	OTROS REGLAMENTOS.	9 4.6%	2 1%			2 1%	
	BENEFICIOS AL SINDICATO	6 3.0%	1 .5%				1 .5%
	TOTAL DE CLAUSULAS	194.					

A	A. DE LA ESTRUCTURA	PEMEX. 1987-1988.		INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE			
		ROL	DEL SINDICATO.							
JURIDICAS	12	4.2%	4	1.4%		4	1.4%			
ECONOMICO B	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	40	14.2%	3	1.0%		3	1.0%		
	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	29	10.3%	2	0.7%		2	0.7%		
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	19	6.7%	1	0.3%	1	0.3%			
	PRESTACIONES EN DINERO	19	6.7%	2	0.7%		2	0.7%		
	PRESTACIONES EN ESPECIE	74	26.2%	9	3.1%		9	3.1%		
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO.	16	5.6%	1	0.3%		1	0.3%		
C	CLAUSULA DE EXCLUSION.	1	0.3%	1	0.3%			1	0.3%	
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	35	12.4%	7	2.4%	1	0.3%	1	0.3%	
	ANTIGÜEDAD	11	3.9%	0	0%					
	DISCIPLINA	12	4.2%	5	1.7%			2	0.7%	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	40	14.2%	4	1.4%		1	0.3%	3	1.0%
	CAPACITACION	5	1.7%	1	0.3%			1	0.3%	
REGLAMENARIO	ADMINISTRACION DEL TALLER.	36	12.7%	11	3.9%	4	1.4%	7	2.4%	
	OTROS REGLAMENTOS.	21	7.4%	3	1.0%		1	0.3%	2	0.7%
	BENEFICIOS AL SINDICATO	8	2.8%	2	0.7%	1	0.3%		1	0.3%
TOTAL DE CLAUSULAS	282.									

		CIA. DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO. S.A. 1988-1990.		INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
		A. DE LA ESTRUCTURA	ROL DEL SINDICATO.				
A	JURIDICAS	12 10.0%	2 1.6%			1 .8%	1 .8%
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	10 8.3%	0 0.0%				
ECONOMICO B	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	8 6.6%	1 .8%			1 .8%	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	11 9.1%	1 .8%			1 .8%	
	PRESTACIONES EN DINERO	15 12.5%	2 1.6%			2 1.6%	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	21 17.9%	1 .8%			1 .8%	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO.	16 13.6%	6 5.0%		1 .8%	5 4.1%	
C REGLEMENTARIO	CLAUSULA DE EXCLUSION.	2 1.6%	2 1.6%				2 1.6%
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	22 18.3%	11 9.1%			10 8.3%	1 .8%
	ANTIGÜEDAD	9 7.5%	1 .8%		1 .8%		
	DISCIPLINA	9 7.5%	4 3.3%			4 3.3%	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	8 6.6%	2 1.6%			2 1.6%	
	CAPACITACION	7 5.8%	4 3.3%			4 3.3%	
	ADMINISTRACION DEL TALLER.	11 9.1%	4 3.3%		1 .8%	3 2.5%	
OTROS REGLAMENTOS.	12 10.0%	2 1.6%			2 1.6%		
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	7 5.8%	1 .8%			1 .8%	
	TOTAL DE CLAUSULAS	120.					

		COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD. 86-88.		INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
		A. DE LA ESTRUCTURA	ROL DEL SINDICATO.				
A	JURIDICAS	11 13.9%	0 0%				
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	11 13.9%	3 3.7%			3 3.7%	
B	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	3 3.7%	3 3.7%		1 1.2%	1 1.2%	1 1.2%
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	7 8.8%	3 3.7%		1 1.2%	2 2.5%	
ECONOMICO	PRESTACIONES EN DINERO	24 30.3%	8 10.1%			8 10.1%	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	18 22.7%	4 5.0%		1 1.2%	2 2.5%	1 1.2%
C	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO.	9 11.3%	8 10.1%		1 1.2%	4 5.1%	3 3.7%
	CLAUSULA DE EXCLUSION.	3 3.7%	3 3.7%				3 3.7%
D	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	9 11.3%	9 11.3%		1 1.2%	6 7.5%	3 3.7%
	ANTIGÜEDAD	6 7.5%	0 0%				
E	DISCIPLINA	3 3.7%	1 1.2%			1 1.2%	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	9 11.3%	4 5%			4 5.1%	
F	CAPACITACION	8 10.1%	4 5%			4 5.1%	
	ADMINISTRACION DEL TALLER.	10 12.6%	4 5%			3 3.7%	1 1.2%
G	OTROS REGLAMENTOS.	6 7.5%	2 2.5%		1 1.2%	1 1.2%	
	BENEFICIOS AL SINDICATO	8 10.1	3 3.7%	1 1.2%		1 1.2%	1 1.2%
TOTAL DE CLAUSULAS							

		MEXICANA DE AVIACION. 1992. 1994.		INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
		A. DE LA ESTRUCTURA	ROL DEL SINDICATO.				
A	JURIDICAS	14 10.1%	2 1.4%	1 0.7%			1 .7%
	ECONOMICO B						
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	19 13.7%	6 4.3%			6 4.3%	
	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	11 7.9%	7 5.0%			7 5.0%	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	14 10.1%	4 2.9%			4 2.9%	
	PRESTACIONES EN DINERO	9 6.4%	1 0.7%			1 0.7%	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	12 8.7%	1 0.7%			1 0.7%	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO.	18 13.0%	10 7.2%	2 1.4%		6 4.3%	2 1.4%
	CLAUSULA DE EXCLUSION.	1 0.7%	1 0.7%				1 0.7%
C	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	23 16.6%	11 7.9%			11 7.9%	
	REGLEMENTARIO D						
	ANTIGÜEDAD	4 2.9%	0 0%				
	DISCIPLINA	4 2.9%	3 2.1%			2 1.4%	1 0.7%
	HIGIENE Y SEGURIDAD	6 4.3%	4 2.9%			3 2.1%	
	CAPACITACION	5 3.6%	2 1.4%			2 1.4%	
	ADMINISTRACION DEL TALLER.	12 8.6%	2 1.4%	1 0.7%		1 0.7%	
	OTROS REGLAMENTOS.	11 7.9%	6 4.3%	4 2.9%		2 1.4%	
	BENEFICIOS AL SINDICATO	17 12.3%	0 0%				
	TOTAL DE CLAUSULAS	138.					

		TELEFONOS DE MEXICO. 1982 - 1984.		INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DEOCIDE
		A. DE LA ESTRUCTURA	ROL DEL SINDICATO.				
A	JURIDICAS	7 3.6%	0 0%				
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	18 9.3%	2 1%			2 1%	
ECONOMICO B	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	13 6.7%	2 1%			2 1%	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	20 10.3%	5 2.5%		3 1.5%	2 1%	
	PRESTACIONES EN DINERO	54 27.9%	3 1.5%		1 .5%	2 1%	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	25 12.9%	1 .5%			1 .5%	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO.	16 8.2%	4 2%		1 .5%	2 1%	1 .5%
C	CLAUSULA DE EXCLUSION.	3 1.5%	3 1.5%				3 1.5%
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	38 19.6%	13 6.7%			8 4%	5 2.5%
	ANTIGÜEDAD	18 9.3%	1 .5%			1 .5%	
	DISCIPLINA	7 3.6%	2 1%	2 1%			
	HIGIENE Y SEGURIDAD	5 2.5%	2 1%	1 .5%		1 .5%	
	CAPACITACION	9 4.6%	5 2.5%			5 2.5%	
	ADMINISTRACION DEL TALLER.	2 1.0%	2 1%			2 1%	
REGLEMENTARIO D	OTROS REGLAMENTOS.	9 4.6%	2 1%			2 1%	
	BENEFICIOS AL SINDICATO	6 3.1%	1 .5%				1 .5%
TOTAL DE CLAUSULAS							

		CIA. DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO. S.A. 1982-1984.		INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE
		A. DE LA ESTRUCTURA	ROL DEL SINDICATO.				
A	JURIDICAS	12 10.2%	2 1.7%			1 .8%	1 .8%
	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	10 8.5%	0 0%				
ECONOMICO B	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	8 6.8%	1 .8%			1 .8%	
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	11 9.4%	1 .8%			1 .8%	
	PRESTACIONES EN DINERO	14 11.9%	2 1.7%			2 1.7%	
	PRESTACIONES EN ESPECIE	21 17.9%	1 .8%			1 .8%	
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO.	16 13.6%	6 5.1%		1 .8%	5 4.2%	
C REGLEMENTARIO	CLAUSULA DE EXCLUSION.	2 1.7%	2 1.7%				2 1.7%
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALAFON.	22 18.8%	11 9.4%			10 8.5%	1 .8%
	ANTIGÜEDAD	9 7.6%	1 .8%		1 .8%		
	DISCIPLINA	8 6.8%	4 3.4%			4 3.4%	
	HIGIENE Y SEGURIDAD	8 6.8%	2 1.7%			2 1.7%	
REGLEMENTARIO	CAPACITACION	6 5.1%	3 2.5%			3 2.5%	
	ADMINISTRACION DEL TALLER.	11 9.4%	4 3.4%		1 .8%	3 2.5%	
	OTROS REGLAMENTOS.	12 10.2%	2 1.7%			2 1.7%	
D	BENEFICIOS AL SINDICATO	7 5.9%	1 .8%			1 .8%	
TOTAL DE CLAUSULAS		117.					

A	COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD. 62-64.		INFORMA O CONSULTA	TRAMITA	CODECIDE	DECIDE	
	A. DE LA ESTRUCTURA	ROL DEL SINDICATO.					
JURIDICAS	11	13.5%	0	0%			
ECONOMICO B	SALARIOS Y FORMAS DE PAGO	11	13.5%	3	3.7%	3	3.7%
	JORNADA DE LO QUE SE TRABAJA	3	3.7	3	3.7%	1	1.2%
	JORNADA DE LO QUE NO SE TRABAJA	7	8.6%	3	3.7%	1	1.2%
	PRESTACIONES EN DINERO	22	27.1%	6	7.4%	2	2.4%
	PRESTACIONES EN ESPECIE	18	22.7%	4	4.9%	6	7.4%
	CONTRATO = DESPIDO = REINGRESO.	9	11.1%	8	9.8%	2	2.4%
C REGLEMENTARIO	CLAUSULA DE EXCLUSION.	3	3.7%	3	3.7%	4	4.9%
	MOVIMIENTO DE PERSONAL Y ESCALA FON.	10	12.3%	10	12.3%	1	1.2%
	ANTIGÜEDAD	6	7.4%	0	0%	6	7.4%
	DISCIPLINA	3	3.7%	1	1.2%	3	3.7%
	HIGIENE Y SEGURIDAD	9	11.1%	4	4.9%	3	3.7%
	CAPACITACION	8	9.8%	4	4.9%	3	3.7%
ADMINISTRACION. DEL TALLER.	2	2.4%	5	6.1%	1	1.2%	
OTROS REGLAMENTOS.	6	7.4%	2	2.4%	4	4.9%	
D BENEFICIOS AL SINDICATO	8	9.8%	3	3.7%	1	1.2%	
TOTAL DE CLAUSULAS	81.						

TERMINOLOGIA

B CON ROJO= NOTA: LAS CLAUSULAS QUE NO APARECEN EN EL ANALISIS ECONOMICO, Y QUE EXISTEN EXCEPCIONES DE CLASIFICACION ECONOMICA EN DONDE NO SE MANEJAN CANTIDADES.

NOTA: * NO APARECE EN EL C.C.T. ACTUAL.

NE= NO EXISTE EN AMBOS CONTRATOS

BIS= REPETICION



ESTAS CLAUSULAS NO SE TOMAN EN CUENTA PARA EL ANALISIS DE TENDENCIAS.

AUMENTA

DISMINUYE

EMPLEAR LA CLAUSULA DE OBSERVACIONES.

* MEXICANA DE AVIACION.

IGUO	NUOVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
1	1	=	=	=	A	
2	2	=	=	=	A	
3	3	=	=	=	B	
4	4	=	=	=	A	
5	5	=	=	=	A	
6	6	=	=	=	A	
7	7	=	=	=	AC	
8	8	=	=	=	AC	
9	9	=	=	=	A	
10	10	=	=	=	A	
11	11	=	=	=	A	
12	12	=	=	=	C	
13	13	=	=	=	A	
14	14	=	=	=	A	
15	15	=	=	=	A	
16	16	=	=	=	A	
17	17	=	=	=	B	
18	18	=	=	=	E	
19	19	=	=	=	C	
20	20	=	=	=	C	
21	21	=	=	=	C	
22	22	=	=	=	B	SE PAGA CON TIEMPO SALARIO PARA CUBRIR TIEMPO EXTRAORDINARIO.
23	23	=	=	=	C	
24	24	=	=	=	C	
25	25	=	=	=	C	
26	26	=	=	=	C	
27	27	=	=	=	C	
28	28	=	=	=	C	
29	29	=	=	=	C	
30	30	=	=	=	C	
31	31	=	=	=	C	
32	32	=	=	=	C	
33	33	=	=	=	C	
34	34	=	=	=	C	LOS PERMISOS CON O SIN GORE DE SUELDO, SE VAN A TOMAR EN CUENTA, PARA COMPUTAR SU ANTIQUEDAD DEBEA INCLUISE. PARA COMPUTAR SU ANTIQUEDAD Y ESCALACION.
35	35	↗	↗	↗	C	
36	36	=	=	=	C	
37	37	=	=	=	C	
38	38	=	=	=	C	
39	39	=	=	=	C	
40	40	=	=	=	C	
41	43	=	=	=	C	
*	41	↗	↗	↗	C	REGIMENTA LOS ACENSOS DE PERSONAL
*	42	↗	↗	↗	B	SE LE OTORGA UNA BONIFICACION POR 0.75% DE SALARIO TAB. MEN. Y CADA QUINCE DE JUBILACION
42	44	=	=	=	C	
43	45	=	=	=	C	
44	46	=	=	=	C	

NOTA: * NO APARECE EN EL CONTRATO ACTUAL. ABARCA UNICAMENTE LA CLAUSSULA 55.

* MEXICANA DE AVIACION.

IGLO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
45	47	=	=	=	B	
46	48	=	=	=	B	
47	49	=	=	=	B	
48	50	=	=	=	B	
49	51	=	=	=	B	
50	52	=	=	=	B	
51	53	=	=	=	B	
52	54	↗	↗	↗	B	SE PAGA MEDIA NOCHA + POR COBRAR SALARIO FUERA DE TRABAJO.
53	55	=	=	=	B	
54	56	=	=	=	B	
55	57	↗	↗	↗	B	CON MENOS AÑOS LABORABLES SE LES OTORGAN + DÍAS DE VACACIONES.
56	58	=	=	=	B	
57	59	↗	↗	↗	B	SE OTORGAN 35 DÍAS + PARTE DE LOS 120 ANTERIORES PARA ATENDER PRESENCIA TÉCNICO.
58	60	=	=	=	B	
59	61	↗	↗	↗	B	SE CONCEDEN PERMISOS SIN GORE DE SUELDO A DOS TRABAJADORES MÁS.
60	62	=	=	=	B	
61	63	=	=	=	B	
62	64	=	=	=	B	
63	65	=	=	=	C	
64	66	=	=	=	C	
65	67	↗	↗	↗	C	SE REGAMENTA CON RESPECTO A LOS RECURSOS DE LOS TRABAJADORES.
66	68	↗	↗	↗	B	ES + REGLAMENTADO EN FINES DEL TRABAJO EN CUANTO A PROBLEMAS JURIDICAS LABORALES.
67	69	=	=	=	C	
68	70	=	=	=	C	
69	71	=	=	=	C	
70	72	=	=	=	C	
71	73	=	=	=	C	
72	74	=	=	=	C	
73	75	=	=	=	C	
74	76	↗	↗	↗	C	
75	77	=	=	=	C	
76	78	=	=	=	C	
77	79	=	=	=	C	
78	80	=	=	=	C	
79	81	↗	↗	↗	B	LOS PARTES SE OBLIGAN HA TRABAJO = CORRESPONDE SALARIOS E Y PRESTACIONES LABORALES.
80	82	=	=	=	B	
81	83	=	=	=	B	
82	84	=	=	=	B	
83	85	=	=	=	B	
84	86	=	=	=	B	
85	87	↗	↗	↗	B	REVALORACION.
86	88	=	=	=	B	
87	89	=	=	=	B	
88	90	=	=	=	B	
89	91	=	=	=	B	
90	92	=	=	=	B	

MEXICANA DE AVIACION.

IGUO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
91	93	=	=	=	BC	
92	94	↗	↗	↗	BC	SE UTILIZAN LOS PAGOS DE PRIMA DOMINICAL.
93	95	=	=	=	B	
94	96	=	=	=	BB	
95	97	=	=	=	BB	
96	98	=	=	=	BC	
97	99	=	=	=	CC	
98	100	=	=	=	CC	
99	101	↗	↗	↗	D	REVALORACION.
100	102	=	=	=	D	
101	103	=	=	=	D	
102	104	↗	↗	↗	BC	REVALORACION.
103	105	↗	↗	↗	B	REVALORACION.
104		↗	↗	↗	B	AYUDA PARA DEFENSA EN 1982. \$500.
105	106	=	=	=	BB	
106	107	=	=	=	BB	
107	108	=	=	=	BB	
108	109	=	=	=	BB	
109	110	↗	↗	↗	BD	FIANQUISA DE PESO AUMENTA 40% AL MES. AUMENTA 40% COMO MÍNIMO AL SINDICATO.
110	111	=	=	=	BC	
111	112	=	=	=	D	
112	113	=	=	=	D	
113	114	=	=	=	D	
114	115	↗	↗	↗	D	
115	116	↗	↗	↗	D	SE LE ENTREGA AL SINDICATO. 30% + LA AYUDA ECON. PARA COMPRA JUVENTUD. % ES + ALTO DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES PARA EL MANTENIMIENTO DE LOS EDIFICIOS.
116	117	=	=	=	D	ESTABLECE EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES PARA EL MANTENIMIENTO DE LOS EDIFICIOS. SE LE DAN
117	118	↗	↗	↗	D	+ PARA GASTOS ADMINISTRATIVOS.
118	119	↗	↗	↗	D	+ PARA GASTOS ADMINISTRATIVOS.
119	120	=	=	=	D	
120	121	↗	↗	↗	D	AUMENTA EL 15% AL 8% PARA DEFENSA AUMENTA C.I.A.
	122	↗	↗	↗	D	SE LE DA UN 7% DE SALARIO DE LOS TRABAJADORES MENSUAL POR CONCEPTO DE FONDO DE SEGURIDAD MENSUAL.
121	123	=	=	=	C	
122	124	=	=	=	C	
123	125	=	=	=	D	
124	126	↗	↗	↗	C	PAGO DE SUBSIDIO POR AUSENCIAS SE AUMENTAN LIQUIDACION. PAGO DE INCAPACITACION 3 MES-20 DIAS. O LIQUIDACION X RETIRO SEG DE VIDA SE INCREMENTA 5% CUOTA DE VIDAS.
125	127	↗	↗	↗	C	
126	128	↗	↗	↗	C	DE SEGUROS DE VIDA \$3,000,000.00 UN. POR CADA TRABAJADOR.
127	129	↗	↗	↗	B	SE INCREMENTAN PRESTACIONES.
128	130	=	=	=	B	
129	131	=	=	=	B	
130	132	↗	↗	↗	B	SE LE OTORGA GUARDEA A LOS TRABAJADORES VIUDOS, O DUEÑOS.
131	133	=	=	=	B	
132	134	=	=	=	C	
133	135	=	=	=	C	
134	136	=	=	=	C	

* TELEFONOS DE MEXICO

FIGUO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
46	46	↗	↗	↗	B	MAYOR % EN PAGO DE SCL
47	47				B	
48	48				B	
49	49				B	
50	50				B	
51	51				B	
52	52				B	
53	53				B	
54	54				B	
55	55				B	
56	56				B	
57	57				B	
58	58				B	
59	59				B	
60	60				B	
61	61				B	
62	62				B	
63	63				B	
64	64				B	
65	65				B	
66	66				B	
67	67				B	
68	68				B	
69	69				B	
70	70				B	
71	71				B	
72	72				B	
73	73				B	
74	74				B	
75	75				B	
76	76				B	
77	77				B	
78	78				B	
79	79				B	
80	80				B	
81	81				B	
82	82				B	
83	83				B	
84	84				B	
85	85				B	
86	86				B	
87	87				B	
88	88				B	
89	89				B	
90	90				B	
91	91				B	

TELEFONOS DE MEXICO

1000	NUERO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
92	92	=	==	==	B	
93	93	=	==	==	C	
94	94	=	==	==	B	
95	95	=	==	==	B	
96	96	↑	↑	↑	B	SE AUMENTAN 10 MINUTOS PARA DESCAN SO Y NO SE INCUTE EN EL CONTRATO NUEVO PARA ALGUNOS LUGARES
97	97	↑	↑	↓	B	PRIMA ADICIONAL
98	98	=	==	==	B	
99	99	↗	↘	↗	C	AUMENTO EN PERMISOS, DISMINUCION EN DIAS PARA REV. C.P.T
100	100	=	==	==	B	
101	101	=	==	==	B	
102	102	=	==	==	B	
103	103	↓	↓	↓	B	BAJA: SALARIO DE LOS TRAB SINDIC.
104	104	↗	↗	↓	B	AUMENTO EN PREST (RENTA...)
105	105	↗	↗	↓	B	AUMENTO EN PREST
106	106	=	==	==	B	
107	107	=	==	==	B	
108	108	=	==	==	B	
109	109	=	==	==	B	
110	110	=	==	==	B	
111	111	=	==	==	B	
112	112	=	==	==	B	
113	113	↑	↑	↑	B	AUMENTO EN S PARA LA REALIZACION DE SUS LABORES AUMENTO S/CICLETA PARA LOS QUE HAYAN COMPENSACION PARA LA OBRIG. QUE ASU HAN AUMENTO EN FONDO ANUAL PREMIO INCENTIVO AUMENTO EN CUANTO A LA JORNADA LEGAL SOBRESALARIO
114	114	=	==	==	B	
115	115	=	==	==	B	
116	116	=	==	==	B	
117	117	=	==	==	B	
118	118	=	==	==	B	
119	119	=	==	==	B	
120	120	=	==	==	B	
121	121	=	==	==	B	
122	122	=	==	==	B	
123	123	=	==	==	B	
124	124	=	==	==	B	
125	125	=	==	==	B	

* TELEFONOS DE MEXICO.

FIGUO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
123	123				B, C	
124	124				B, C	
125	125				B, C	
126	126				B, C	
127	127				B, C	
128	128				B, C	
129	129				B, C	
130	130				B, C	
131	131				B, C	
132	132				B, C	
133	133				B, C	
134	134				B, C	
135	135				B, C	
136	136	↗	↗	↗	B, C	MAS REC. EN NIG. 4 SEC
137	137				B, C	
138	138				B, C	
139	139				B, C	
140	140				B, C	
141	141				B, C	
142	142				B, C	
143	143				B, C	
144	144	↖	↖	↖	B, C	SE DAN MAS FACILIDADES AL TRABAJ. PARA OBTENER UN PUESTO (RIESGA PROF.)
145	145				B, C	
146	146				B, C	
147	147				B, C	
148	148				B, C	
149	149	↖	↖	↖	B, C	DISMINUYE EDAD PARA JUBILACION
150	150				B, C	
151	151				B, C	
152	152				B, C	
153	153				B, C	
154	154				B, C	
155	155				B, C	
156	156				B, C	
157	157				B, C	
158	158	↖	↖	↖	B, C	AUMENTO POR GASTOS EN PAGO DE FUNERAL
159	159				B, C	
160	160				B, C	
161	161				B, C	
162	162				B, C	
163	163				B, C	
164	164				B, C	
165	165				B, C	
166	166				B, C	
167	167				B, C	
168	168				B, C	

* TELEFONOS DE MEXICO.

FIGUO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
169	169				B	
170	170				B	
171	171				B	
172	172				B	
173	173	↖	↖	↖	B	AYUDA MENSUAL AL SINDICATO
174	174	↖	↖	↖	B	PAGO DE AGUINALDO
175	175				B	
176	176				B	
177	177				B	
178	178	↖	↖	↖	B	AYUDA AL SIND. PARA FINES SOC.
179	179				B	
180	180	↖	↖	↖	B	PAGO DE BECAS
181	181				B	
182	182				B	
183	183				B	
184	184				B	
185	185	↖	↖	↖	B	EN EL # DE REP. SINDIC. Y PATRONALES HAY AUMENTO
186	186				B	
187	187				B	
188	188				B	
189	189				B	
190	190	↖	↖	↖	B	AUMENTA SALARIO
191	191				B	
192	192	↖	↖	↖	B	PRESTACIONES EN 8 (INVALIDEZ)
NE	193					

089804

* PEMEX.

ARTICULO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
1	1				A	
2	2				A	
3	3				A	
4	4				A	
4 bis	4 bis				A	
5	5				A	
6	6	↘	↘	↘	A	PARA UN NOV. DE P, AL HACERSE ELECCION, YA NO HAY REP. SIND
7	7				A	
8	8				A	
9	9				A	
10	10				A	
11	11				A	
12	12				A	
13	13				A	
14	14				A	
15	15				A	
16	16				A	
17	17				A	
18	18				A	
19	19				A	
20	20				A	
21	21				A	
22	22				A	
23	23	↗	↗	↗	A	AUMENTO EN DIAS RETRIBUIDOS
24	24				A	
25	25	↖	↖	↖	A	SUBE, YA QUE EL TRABAJADOR RECIBE MAYOR PRESTACION
26	26				A	
27	27				A	
28	28				A	
29	29				A	
30	30				A	
31	31				A	
32	32				A	
33	33				A	
34	34				A	
35	35				A	
36	36				A	
37	37				A	
38	38				A	
39	39				A	
40	40				A	
41	41				A	
42	42				A	
43	43				A	
44	44	↘	↘	↘	A	
45	45				A	AUMENTA EL NO DE INTEG. DEL SIND. A DIEZ, ANTES 6

* PENEX

IGUO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
46	46	≡	≡	≡	B	
47	47	≡	≡	≡	B	
48	48	≡	≡	≡	B	
49	49	↗	↗	↗	B	NO ESPECIFICA PRIMA X LAB DOMINGO
50	50	↗	↗	↗	B	REVALORACION
51	51	≡	≡	≡	B	
52	51b	↗	↗	↗	B	REGAMENTA MAS LA FORMA EN QUE SE PAGAN LOS SALARIOS
53	52	↗	↗	↗	B	ANTES SE HACIA 1 REL. TRIMESTRAL DE PREST. NO COBRADOS, HOY ES BIM.
54	53	≡	≡	≡	B	
55	54	≡	≡	≡	B	
56	55	↗	↗	↗	B	EL PATRON SE OBLIGA A DAR UN SISTEMA DE INCENTIVOS
57	56	≡	≡	≡	B	
58	57	≡	≡	≡	B	SUPRIMIDA.
59	58	≡	≡	≡	B	
60	59	≡	≡	≡	B	
61	60	↗	↗	↗	B	SE PAGA + POR TIEMPO EXTER, MINIMO 3 HRS
62	61	≡	≡	≡	B	
63	62	≡	≡	≡	B	
64	63	≡	≡	≡	B	
65	64	≡	≡	≡	B	
66	65	≡	≡	≡	B	
67	66	↗	↗	↗	B	MAS SEG-
68	67b	↗	↗	↗	B	SE INCREMENTA 60% F. AHORRO
69	68	≡	≡	≡	B	AUMENTA PREST. EN DINERO
70	68b	↗	↗	↗	B	AUMENTA PREST. EN DINERO
71	69	↗	↗	↗	B	EL PATRON PAGARA 100% DE SALARIO TABULADO + 60% DE CUOTA VARIABLE DEL FONDO
72	70	↗	↗	↗	B	EL PATRON PAGARA 50% DE SALARIO TAB. + 60% DE CUOTA VARIABLE DEL MISMO FONDO
73	71	≡	≡	≡	B	
74	72	≡	≡	≡	B	
75	73	↗	↗	↗	B	AUMENTA EL NO DE REP.
76	74	≡	≡	≡	B	
77	75	↗	↗	↗	B	2 REP + X LA GER. DEL SIND
78	76	≡	≡	≡	B	
79	77	≡	≡	≡	B	
80	78	↗	↗	↗	B	REVALORACION
81	79	≡	≡	≡	B	
82	80	≡	≡	≡	B	
83	81	≡	≡	≡	B	
84	82	↗	↗	↗	B	AUMENTA PREST EN \$
85	83	≡	≡	≡	B	
86	84	↗	↗	↗	B	REVALORACION
87	85	↗	↗	↗	B	REVALORACION

* PEMEX.

TIGUO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
88	88				C	
89	89				C	
90	90				C	
91	91				C	
92	92				C	
93	93	↗	↗	↗	C	10% DE INCREMENTO X ANTIG.
94	94				C	
95	95	↗	↗	↗	C	REVALORACIÓN
96	96	↗	↗	↗	C	REVALORACION 47 DIAS + SAL ORD
97	97				C	
98	98				C	
99	99				C	
100	100				C	
101	101				C	
102	102				C	
103	103				C	
104	104				C	
105	105	↗	↗	↗	C	NO SE PERMITE QUE LOS PASANTES HAGAN PRÁCTICAS
105b	105b	↗	↗	↗	C	SE EFECTUARAN CONSTANTEMENTE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN MÉDICA.
106	106				C	
107	107	↗	↗	↗	C	SE INCREMENTAN LAS PREST. EN SERU MEDICOS
108	108				C	
109	109				C	
110	110				C	
111	111	↗	↗	↗	C	ADUMENTA PREST. EN ESPECIE
112	112	↗	↗	↗	C	SE LE DA SERU. MED. A LOS TRABAJ. TEMP. SIN CONTRATO EN ULSOR
113	113	↗	↗	↗	C	MENCIONA EL SUICIDIO COMO DISCIPLINA
114	114				C	
115	115	↗	↗	↗	C	INCREMENTO EN HIGIENE Y SEC.
116	116				B	
117	117	↗	↗	↗	A	PARA DAR DE BAJA A UN DERECHABLEN SE SE HARÁ ANAL. EN CASO
118	118	↗	↗	↗	B	SE EXTIENDE EL PLAZO DE SERU. MED. EN CASO DE TERMINAR CONT. A TRAB. TRANSITORIOS
119	119				B	
120	120				B	
121	121				B	
122	122				B	
123	123				B	
124	124				B	
125	125				B	
126	126				B	
127	127				B	
128	128				B	
129	129				B	
130	130	↘	↘	↘	B	DISM. EN PREST. EN ESPECIE
131	131				B	
132	132	↗	↗	↘	B, C	REVALORACION + AYUDA ECONOMICA, PARA SERU. MEDICOS.

PEMEX.

ARTICULO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
133	133				B	
134	134				B	
135	135				B	
136	136	↗	↗	↗	B	AUMENTAN LOS DIAS DE ESPERA PARA REINGRESO
137	137	↗	↗	↗	B, C	UN PERMISO + PERG SIN SUELDO
138	138				B	
139	139				B	
140	140	↗	↗	↗	B	10% + QUE ANTES PARA GTOB. FUNERALES REVALORACION
141	141	↗	↗	↗	B	AUMENTA UN 15% PARA AYUDA A LOS TRAB. EN CASO DE ENVEJECER A FAM.
142	142	↗	↗	↗	B	50 DIAS DE SALARIO CUANDO OCURRA MUERTE POR ACCIDENTE EN EL TRABAJO
143	143	↗	↗	↗	B	70 D. + POR INCAPAC. POR RIESGO DET.
144	144				B	
145	145				B	
146	146				B	
147	147	↗	↗	↗	B	AUMENTA EL 0% EN PENSION X AÑOS
148	148	↘	↘	↘	B	SE SUPRIMEN PARRAFOS
149	149				B	
150	150				B	
151	151				B	
152	152	↗	↗	↗	B	SE REGLAM. VACAC. X D. LABORADOS
153	153				B	
154	154				B	
155	155				B	
156	156				B	
157	157				B	
158	158				B	
159	159				B	
160	160				B	
161	161				B	
162	162				B	
163	163				B	
164	164	↗	↗	↗	B	REVALORACION
164 b	164 b				B	
165	165				B	
166	166	↗	↗	↗	B	REVALORACION.
167	167				B	
168	168				B	
169	169				B	
170	170				B	
171	171				B	
172	172				B	
173	173	↗	↗	↗	B	AUMENTAN PREST. DE LOB
173 b	173 b				B	
174	174	↗	↗	↗	B	REVALORACION
175	175				B	
176	176				B	

*PENEX

ARTICULO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
177	177				B	
178	178				B	
179	179	↗	↗	↘	B	REVALORACION
180	180	↗	↗	↘	B	REVALORACION
181	181	↗	↗	↘	B	AMORA SE PAGA EL 100% AL SALARIO DEL DIRECTOR DE LA BANDA DE MUSICA
182	182	↗	↗	↘	B	AUMENTA LA PRESTACION EL REQUISITO ES MENOR
183	183				B	
184	184				B	
185	185				B	
186	186				B	
187	187				A, B, C	
188	188	↗	↗	↗	B, C	AUMENTA LA PREST \$
189	189				B	
190	190				B	
191	191				B	
192	192	↗	↗	↘	B	AUMENTA LA PREST \$
193	193				B	
194	194				B	
195	195				B	
196	196				B	
197	197	↗	↗	↗	B	COMPENSACION PARA MEDIO DE TRANSP. QUE SE EMPLEA
198	198				B	
199	199				B	
200	200				B	
201	201				B	
202	202				B	
203	203				B	
204	204				B	
205	205				B	
206	206				B	
207	207				B	
208	208				B	
209	209				B	
210	210				B	
211	211				B	
212	212				B	
213	213				B	
214	214				B	
215	215				B	
216	216				B	
217	217	↗	↗	↘	B	REVALORACION
218	218				B	
219	219				B	
220	220				B	
221	221	↗	↗	↗	B	Reciben salario en dolares lo que implica que existe un aumento real del salario.
222	222	↗	↗	↘	B	60% + FONDO DE MORBO. REVALOR.

* PEMEX

ANTIGUO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
223	223	==	==	==		
224	224	==	==	==		
225	225	==	==	==		
226	226	==	==	==		
227	227	==	==	==		
228	228	==	==	==		5°
229	229	↑	↑	↓		SE TIENE PREST. X TRAB. SINDICALIZ.
230	230	==	==	==		
231	231	==	==	==		
232	232	==	==	==		
233	233	==	==	==		
234	234	↗ ↘	↗ ↘	↗ ↘		SE LES DA UN 50% + QUE ANTES X D. ADICIONALES QUE TRABAJAN ANTES DE VAC.
235	235	==	==	==		
236	236	==	==	==		
237	237	==	==	==		
238	238	==	==	==		
239	239	==	==	==		
240	240	==	==	==		
241	241	==	==	==		
241 bis	241 b	==	==	==		
242	242	==	==	==		
243	243	↑	↑	↘		SE INCREMENTA EL 60% + EL FONDO DE ANAORO
244	244	==	==	==		
245	245	==	==	==		
246	246	==	==	==		
247	247	==	==	==		
248	248	==	==	==		
249	249	==	==	==		
250	250	↑	↑	↓		REVALORACION
251	251	==	==	==		
252	252	==	==	==		
253	253	==	==	==		
254	254	==	==	==		
255	255	==	==	==		
256	256	==	==	==		
257	257	==	==	==		
258	258	==	==	==		
259	259	==	==	==		
260	260	==	==	==		
260 b	260 b	==	==	==		
261	261	==	==	==		
262	262	↑	↑	↘		10% DESC. EN ART.
263	263	==	==	==		
264	264	==	==	==		
265	265	↑	↑	↗		REVALORACION
	265 b	↑	↑	↗		PREST. A JOBRADOS

COMPANIA DE LUZ Y FUERZA.

IGUO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
1	1				A	
2	2				A	
3	3				A	
4	4				A	
5	5				B, C, D	TRANSITORIA
6	6	↗	↗	↗	B, C, D	ALQUILAN COMEDOR, DESCUENTOS
7	7	↗	↗	↗	B, C, D	PAGAN EL CONCESIONARIO DE 3 COMEDOR
8	8				B, C, D	
9	9				B, C, D	
10	10	↘	↘	↘	B, C, D	DELIMITAN LABORES DEL SINDICATO
11	11				B, C, D	
12	12	↗	↗	↗	B, C, D	LAS PRESTACIONES X DEFUNCION SE HACEN EN LAPROS MAS CORTOS
13	13	↗	↗	↗	B, C, D	NO SE REVALORIZA EL MONTO DEL PRES
14	14				A	
15	15				A	
16	16				A	
17	17				A	
18	18				A	
19	19				A	
20	20				A	
21	21				A	TRANSITORIA
22	22				A	
23	23				A	
24	24				A	
25	25				A	
26	26				A	
27	27				A	
28	28				A	
29	29				A	
30	30				A	
31	31	↗	↗	↗	A	NO SE REVALORIZA EL VALOR DEL \$
32	32				A	
33	33				A	
34	34				A	
35	35				A	
36	36				A	
37	37				A	
38	38				A	
39	39				A	
40	40				A	
41	41				A	
42	42	↗	↗	↗	A	SE DESTINA AHORRO PARA EDUCACION
43	43				A	
44	44				A	
45	45				A	
46	46				A	TRANSITORIA

* COMPANIA DE LUZ Y FUERZA.

ANTIGUO	NUOVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
47	47				00	
48	48				00	
49	49				00	
50	50				00	
51	51				00	
52	52				00	
53	53				00	
54	54				00	
55	55				00	
56	56				00	
57	57				00	
58	58				00	
59	59	↗	↗	↗	00	GANA OBLIGAN CON EL A REVISAR A LOS TRABAJADORES Y ANTIG, ESCALERA
60	60				00	
61	61				00	
62	62				00	
63	63	↗	↗	↗	00	OBTIENE UN PRESTAMO POR FALLECIMIENTO DE ALGUN FAMILIAR
64	64	↗	↗	↗	00	EL TRABAJADOR GANO GARANTIA, AÑOS COMPUTADOS
65	65				00	
66	66				00	
67	67				00	
68	68				00	
69	69				00	TRANSITORIA
70	70				00	
71	71	↗	↗	↗	00	AUMENTA LA PREST. EN ESPECIE
72	72	↗	↗	↗	00	MODIF. PREST. PARA FUNERALES DE HABITADOS
73	73				00	
74	74	↗	↗	↗	00	RESPONS. DE LA COMPANIA EN CUANTO A SALUD DE LOS TRABAJADORES
75	75				00	
76	76				00	
77	77				00	
78	78	↗	↗	↗	00	SE INDEMNIZA CON UNA MEJOR CANTIDAD
79	79				00	
80	80				00	
81	81				00	SE ME
82	82				00	
83	83				00	
84	84				00	
85	85				00	
86	86				00	
87	87				00	
88	88				00	
89	89				00	
90	90				00	
91	91				00	
92	92	↗	↗	↗	B	EL SERU. MED. SE EXTIENDE A LOS FAMILIARES

089804

* COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA.

ANTIGUO	NUEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
93	93	↑	↑	↑	C, D	Sube la prestación
94	94	≡	≡	≡	B, C, D	Sube la prestación
95	95	↑	↑	↑	B, D	
96	96	↑	↑	↑	B	ESTA CLAUDIA SERA REVISADA PARA EFECTOS DE APLICAR SAL. URGENTE
97	97	↑	↑	↓	B	Sube en un 9%
98	98	↑	↑	↓	B	Sube en un 9%
99	99	≡	≡	≡	B	
100	100	≡	≡	≡	B	
101	101	↑	↑	↑	B	AUMENTO EN EL NR KMH
102	102	↑	↑	↑	B	PREST. AUMENTA, ESPECIE, SUBEN NOMINAL
103	103	≡	≡	≡	B	
104	104	≡	≡	≡	C	
105	105	≡	≡	≡	C	
106	106	↑	↑	↑	C	MODIFICAN EL PAGO
107	107	≡	≡	≡	C	
108	108	≡	≡	≡	A	
109	109	≡	≡	≡	A	
110	110	↑	↑	↑	B	SE DA UN AÑO + PARA SUBSIDIOS
111	111	≡	≡	≡	B, C	
112	112	↑	↑	↑	C	AUMENTAN CANTIDADES, SE REVOLUCIONAN
113	113	≡	≡	≡	A	
114	114	≡	≡	≡	A	
115	115	≡	≡	≡	A	
116	116	≡	≡	≡	C	
117	117	↑	↑	↓	B	AUMENTO DE # DIAS X AGUINALDO
	118	≡	≡	≡	B	3 ART. MÁS
	119	≡	≡	≡	C	
	120	≡	≡	≡	B	

* COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD

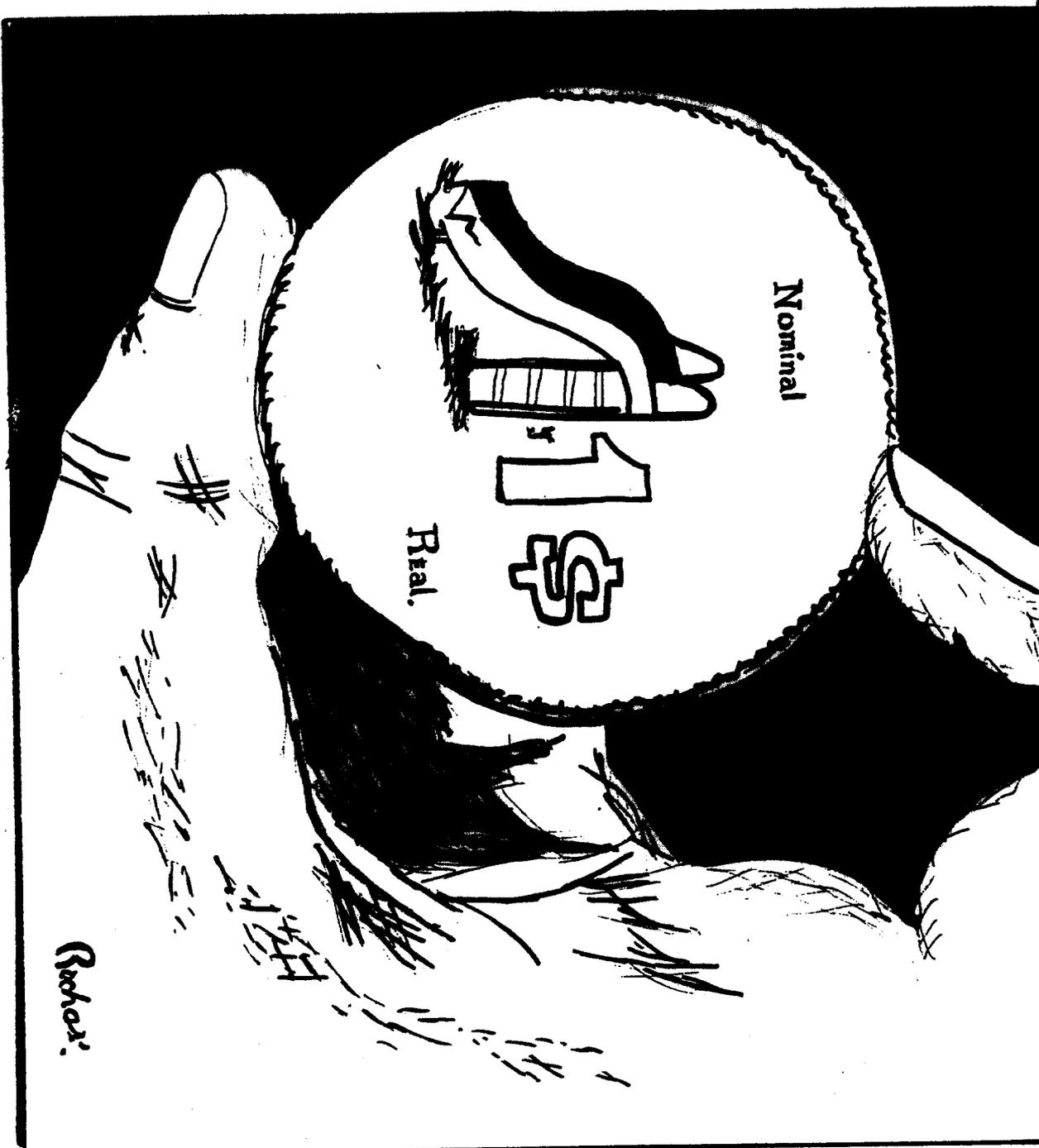
IGJO	INJEVO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
46	44	≡	≡	≡	Categoría 1	
47	45	↗	↗	↗		SI NO HAY ASESORIA JURIDICA POR PARTE DE LA CFE SE RESPONSABILIZARA POR LOS GASTOS
48	46	↗	↗	↗		INCURRE LA C.F.E EN RESPONSABILIDAD SI NO PROPORCIONA LOS INST. NEC. PARA LA LABOR
49	47	≡	≡	≡		
50	48	≡	≡	≡		
51	49	≡	≡	≡		
52	50	≡	≡	≡		
53	51	≡	≡	≡		
54	52	↗↘	↗↘	↗↘		MAS BENEFICIO AL SINDICATO. PERO TAMBIEN AL TRAB. NO SE CUENTA ANTIGUEDAD
55	53	≡	≡	≡		
56	54	↗	↗	↗		SE REGLAMENTA MAS H Y SEG. A FAVOR DEL TRABAJADOR
57	55	≡	≡	≡		
58	56	≡	≡	≡		
59	57	≡	≡	≡		
60	58	↗	↗	↗		EL TRABAJADOR TIENE QUE COMPROBAR QUE NO LO ATENDIERON EN EL IMSS, SI NO, LE DESCUENTAN AUMENTO DE 250 DIAS DE SALARIO, EN CASO DE QUE LOS TRAB. MUERAN EN EL TRABAJO
61	59	↗	↗	↗		RR- FALLEC. BSB. SALARIO
62	60	↗	↗	↗		RR- FALLEC. 100% SAL.
63	61	≡	≡	≡		
64	62	↗	↗	↗		SE AUMENTA VIATICOS PARA NIÑOS MENORES DE 30 MESES
65	63	↗	↗	↗		BANX 9% PREVISION (EN CUANTO A UN FONDO)
66	64	≡	≡	≡		
67	65	↗	↗	↗	AUMENTA PREST. \$	
68	66	↗	↗	↗	AUMENTA LA PRESTACION EN \$, Y DISMINUYE EN ESPECIE	
69	67	↗	↗	↗	AUMENTA PENSION PARA JUBILADOS	
70	68	↗	↗	↗	REVALORACION	
71	69	≡	≡	≡		
72	70	↗	↗	↗	REVALORACION	
73	71	≡	≡	≡		
74	72	↗	↗	↗	AUMENTA PREST. EN ESPECIE	
75	73	↗	↗	↗	REVALORACION	
76	74	↗	↗	↗	REVALORACION	
77	75	≡	≡	≡		
78	76	↗	↗	↗	REVALORACION	
79	77	≡	≡	≡		
80	78	≡	≡	≡		
81	79	≡	≡	≡		

COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD.

ARTICULO	NUMERO	SIMBOLOGIA	NOMINAL	REAL	CLASIFIC.	OBSERVACIONES
1	1				A	
2	2				A	
3	3				A	
4	4				A	
5	5				A	
6	6	↗	↗	↗	A	DISMINUYE EL NUMERO DE DIAS PARA RESOLVER CONFLICTOS
7	7				A	
8	8				A	
9	9				A	
10	10	↗	↗	↗	A	DISMINUCION DE DIAS PARA RESOLVER RECLAMACIONES Y PAGO DE INDEMNIZACIONES
11	11				A	
12	12				A	
13	13				A	
14	14				A	
15	15				A	
16	16				A	
17	17				A	
18	18	↗	↗	↗	B, C	GANAN 15 DIAS EN PAGO DE VIATICOS
19	19	↗	↗	↗	B, C	EN EL 82 SE DECIDIAN LOS MONTOS DE COMIDA Y AHORA EN EL 38 SE CODECINE
20	20	↗	↗	↗	B, C	SE REGLAMENTA MAS LA HIGIENE Y SEG. A FAVOR DEL TRABAJADOR
21	21	↗	↗	↗	B, C	ESTA CLAUSULA SE INTEGRA EN LA 22
22	22				B, C	ESTA INTEGRADA EN LA CLAUSULA 21 DEL CONTRATO NUEVO
23	22				B, C	
24	24				B, C	ESTA INTEGRADA EN LA CLAUSULA 21 DEL CONTRATO NUEVO
25	23				B, C	
26	24	↗	↗	↗	B, C	SE LE PAGA UNA CANTIDAD ADICIONAL A SU SALARIO POR IMPARTIR CAPACITACION
27	25				B, C	
28	26	↗	↗	↗	B, C	SE LES DA \$ 110 MAS X CADA PUESTO DE BASE
29	27	↗	↗	↗	B, C	SE GANAN 1000 BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES
30	28	↘	↘	↘	B, C	YA NO SE TOMA EN CUENTA A LOS QUE REALIZAN PRACTICAS EN LA C.F.E PARA CONTRATO
31	29	↗	↗	↗	B, C	REVALORACION
32	30	↗	↗	↗	B, C	GANAN EL PAGO DE ALIMENTOS, SI ES QUE LA C.F.E NO LO PROPORCIONA
33	31				B, C	
34	32				B, C	
35	33				B, C	
36	34				B, C	
37	35				B, C	
38	36				B, C	
39	37				B, C	
40	38				B, C	
41	39				B, C	
42	40	↗	↗	↗	B, C	DESDE QUE COMIENZA A LABORAR EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A TODAS LAS PRESTACIONES
NE	41				B, C	ESTA CLAUSULA ESTA INTEGRADA EN LA 42 DEL CONTRATO VIEJO
43	42	↗↘	↗↘	↗↘	B, C	SE REGLAMENTA MAS A FAVOR Y EN CUANTO AL TRABAJADOR EN CUANTO A MOV. DE PERS.
44	44				B, C	ESTA CLAUSULA ESTA INTEGRADA EN LA 42 DEL NUEVO
45	43				B, C	

NOTA: NE. (NO EXISTE) EN EL CCT ANTIQUO.

• ANÁLISIS ECONÓMICO.
DE CADA EMPRESA



DESINFLACIONAMIENTO.

• ANALISIS ECONOMICO DE. MEXICANA.

Cláusula 81.-

82-84 $\frac{212 \times 318.28}{5365.6/70}$ $\frac{90.2}{2355.9/879}$ dólares
 86-88 $\frac{258 \times 2243.77}{56094.2/879}$ $\frac{63.8}{2355.9/879}$

N \nearrow R \searrow

Cláusula 87.- TUXTLA GUTIERREZ

$\frac{5\% \times 318.28}{5\% \times 2243.77} = \frac{15.9+318.28}{112.1+2243.77}$ $\frac{3341/70}{2355.9/879}$ $\frac{4.7}{2.6}$ dólares

N = R \searrow

LEON Y PUEBLA

$\frac{.83\% \times 318.28}{10\% \times 2243.77}$ $\frac{2.64+318.28}{224.3+2243.77}$ $\frac{320.9/70}{2468/879}$ $\frac{4.5}{2.8}$ dólares

N \nearrow R \searrow

Cláusula 105.-

$\frac{120/70}{3000/879}$ $\frac{1.7}{3.4}$ dólares

N \nearrow R \nearrow

Cláusula 116.-

$\frac{30\% \times 318.28}{50\% \times 2243.77}$ $\frac{95.4+318.28}{1122.3+2243.77}$ $\frac{413.7/70}{3366.1/879}$ $\frac{5.9}{3.8}$ dólares

N \nearrow R \searrow

Cláusula 118.-

$\frac{1\% \times 318.28}{1.20\% \times 2243.77}$ $\frac{3.18+318.28}{26.96+2243.77}$ $\frac{321.46/70}{2270.0/879}$ $\frac{4.5}{2.5}$ dólares

N \nearrow R \searrow

Cláusula 119.-

$\frac{0.25\% \times 318.28}{1\% \times 2243.77}$ $\frac{0.74+318.28}{22.43+2243.7}$ $\frac{319.0/70}{2266.2/879}$ $\frac{4.5}{2.5}$ dólares

N \nearrow R \searrow

Cláusula 121.-

$\frac{4.5\% \times 318.28}{18\% \times 2243.77}$ $\frac{14.3+318.2}{403.8+2243.7}$ $\frac{332.6/70}{2266.2/879}$ $\frac{4.75}{3.0}$

N \nearrow R \searrow

• ANALISIS ECONOMICO DE. MEXICANA.

Cláusula I28.-

$\frac{30\ 000/70}{3\ 000\ 000/879}$	$\frac{4285}{3412}$	dólares
--------------------------------------	---------------------	---------

N  R 

Cláusula I28.-

$\frac{750\ 000/70}{4\ 500\ 000/879}$	$\frac{10.714}{5119.4}$	dólares
---------------------------------------	-------------------------	---------

N  R 

Cláusula I01.-

$\frac{500\ 000/70}{3\ 000\ 000/879}$	$\frac{7142.8}{3412.9}$	dólares
---------------------------------------	-------------------------	---------

N  R 

• ANALISIS ECONOMICO DE.

TEL. MEX.

Cláusula 41.-

82-	$\frac{555 \times 35d}{40\% \times 55d}$	$\frac{.76 \times 244.8}{222 \times 1844.6}$	$\frac{2129.7/48}{40581.2/644}$	$\frac{34.87}{33.7}$	dólares
-----	--	--	---------------------------------	----------------------	---------



R



Cláusula 46.-

	$\frac{75\% \times 35d}{60\% \times 55d}$	$\frac{26.2d \times 244.8}{33d \times 1844.6}$	$\frac{6413.7/48}{60871.8/644}$	$\frac{133.6}{94.5}$	dólares
--	---	--	---------------------------------	----------------------	---------

N



R



Cláusula 97.-

	$\frac{35\% \times 244.8}{50\% \times 1844.6}$	$\frac{80.7+244.8}{461.1+1844.6}$	$\frac{325.5/48}{2305.7/644}$	$\frac{6.8}{4.2}$	dólares
--	--	-----------------------------------	-------------------------------	-------------------	---------

N



R



Cláusula 103.-

	$\frac{33\% \times 244.8}{25\% \times 1844.6}$	$\frac{80.7+244.8}{461.1+1844.6}$	$\frac{325.5/48}{2305.7/644}$	$\frac{6.7}{3.5}$	dólares
--	--	-----------------------------------	-------------------------------	-------------------	---------

N



R



Cláusula 104.-

	$\frac{500/48}{1500/644}$	$\frac{10.4}{2.4}$			dólares
--	---------------------------	--------------------	--	--	---------

N



R



Cláusula 105.-

	$\frac{40/48}{850/644}$	$\frac{.8}{1.3}$			dólares
--	-------------------------	------------------	--	--	---------

N



R



Cláusula 113.-

	$\frac{55/48}{1163.5/644}$	$\frac{1.1}{1.8}$			dólares
--	----------------------------	-------------------	--	--	---------

N



R



Cláusula 146.-

	$\frac{80d \times 244.8}{90d \times 1844.6}$	$\frac{19584/48}{166014/644}$	$\frac{408}{257.7}$		dólares
--	--	-------------------------------	---------------------	--	---------

N



R



Cláusula 173.-

82-84	$\frac{52000}{48}$	$\frac{1041.6}{644}$	dólares
86-88	$\frac{200000}{644}$	3705.5	

N  R 

Cláusula 174.-

40d X	$\frac{244.8}{644}$	$\frac{3732}{48}$	$\frac{204}{171.8}$	dólares
60d X	1844.6	110676/644		

N  R 

Cláusula 178.-

$\frac{300}{48}$	$\frac{6.2}{3.8}$	dólares
$\frac{2500}{644}$		

N  R 

Cláusula 180.-

$\frac{2400000}{48}$	$\frac{50000}{62111.8}$	dólares
$\frac{40000000}{644}$		

N  R 

Cláusula 190.-

$\frac{70}{48}$	$\frac{1.4}{2.2}$	dólares
$\frac{1476.3}{644}$		

N  R 

Cláusula 192.-

$\frac{15000}{48}$	$\frac{312.5}{3105.5}$	dólares
$\frac{2000000}{644}$		

N  R 

Cláusula 192.-

$\frac{300000}{48}$	$\frac{6250}{6211}$	dólares
$\frac{4000000}{644}$		

N  R 

• ANALISIS ECONOMICO DE PEMEX.

Cláusula 50.-

81-82	$\frac{75}{24.29}$	$\frac{3.4}{1.8}$	dólares.
87-88	$\frac{2715}{1497}$		

N

R

81-82	$\frac{6.10 \times 24.29}{13.50 \times 1497}$	$\frac{148.1}{20209.5}$	dólares.
87-88			

N

R

Cláusula 55 bis.-

81-82	$\frac{25\% \times 183}{30\% \times 4080}$	$\frac{45.75 + 183}{1224 + 4080}$	$\frac{228/24.29}{530/1497}$	$\frac{9.4}{3.5}$	dólares.
87-88					

N

R

Cláusula 67 bis.-

81-82	$\frac{100\% \times 183}{100\% \times 4050}$	$\frac{183 + 183}{4080 (2)}$	$\frac{366/24.29}{8160/1497}$	$\frac{15}{5.4}$	dólares.
87-88					

N

R

Cláusula 80.-

81-82	$\frac{17}{24.29}$	$\frac{0.6}{0.1}$	dólares.
87-88	$\frac{263}{1497}$		

N

R

Cláusula 86.-

81-82	$\frac{1600}{24.29}$	$\frac{0.6}{0.09}$	dólares.
87-88	$\frac{1441}{1497}$		

N

R

Cláusula.- 87

81-82	$\frac{58}{24.29}$	$\frac{2.3}{0.7}$	dólares
87-88	$\frac{1080}{1497}$		

N

R

Cláusula 95.-

81-82	$\frac{34.5 \times 24.29}{79.5 \times 1497}$	$\frac{838}{119011.5}$	dólares.
87-88			

N

R

• ANALISIS ECONOMICO DE P E M E X .

Cláusula I66.-

8I-82	<u>350000/24.29</u>	<u>14401.0</u>	dólares
87-88	450000/4000	3000.0	

N ↑ R ↓

Cláusula I73.-

8I-82	<u>200/24.29</u>	<u>8.2</u>	dólares
87-88	1200/1497	8.0	

N ↑ R ↓

Cláusula I79.-

8I-82	<u>7750/24.29</u>	<u>319</u>	dólares
87-88	120000/1497	80	

N ↑ R ↓

Cláusula I80.-

8I-82	25 a 100 trab.	<u>1200/24.29</u>	<u>49.4</u>	dólares
87-88		22000/1497	14.6	

N ↑ R ↓

Cláusula I81.-

8I-82	<u>1300/24.29</u>	<u>53.5</u>	dólares
87-88	50000/1497	37.1	

N ↑ R ↓

Cláusula I82.-

8I-82	<u>3480/24.29</u>	<u>143.2</u>	dólares
87-88	55000/1497	37.1	

N ↑ R ↓

Cláusula I87.-

8I-82	<u>3000/24.29</u>	<u>123.5</u>	dólares
87-88	30000/1497	20	

N ↑ R ↓

Cláusula I92.-

8I-82	<u>4250/24.29</u>	<u>174.9</u>	dólares
87-88	50000/1497	33.4	

N ↑ R ↓

• ANALISIS ECONOMICO DE P E M E X .

Cláusula 30.-

81-82	$\frac{5\% \times 1830}{}$	$\frac{10.814/24.29}{}$	$\frac{430.9}{}$	dólares
87-88	$\frac{65 \times 4080}{}$	$\frac{265000/1497}{}$	$\frac{177.1}{}$	

N ↑ R ↓

Cláusula 31.-

81-82	$\frac{25\% \times 50000}{}$	$\frac{1250/24.29}{}$	$\frac{51.4}{}$	dólares
87-88	$\frac{5\% \times 150000}{}$	$\frac{75000/1497}{}$	$\frac{50.1}{}$	

N ↑ R ↓

Cláusula 132.-

81-82	$\frac{75/24.29}{}$	$\frac{3.1}{1}$	dólares
87-88	$\frac{1500/1497}{}$		

089864

N ↑ R ↓

Cláusula 140.-

81-82	$\frac{110d \times 183}{}$	$\frac{20130/24.29}{}$	$\frac{828.7}{}$	dólares
87-88	$\frac{120d \times 4080}{}$	$\frac{489600/1497}{}$	$\frac{327.0}{}$	

N ↑ R ↓

Cláusula 142.-

81-82	$\frac{1450d \times 183}{}$	$\frac{265350/24.29}{}$	$\frac{10.924}{}$	dólares
87-88	$\frac{1500d \times 4080}{}$	$\frac{6120000/1497}{}$	$\frac{4088.1}{}$	

N ↑ R ↑

Cláusula 143.-

81-82	$\frac{1550d \times 183}{}$	$\frac{283650/24.29}{}$	$\frac{11667.6}{}$	Dólares
87-88	$\frac{1620d \times 4080}{}$	$\frac{6609600/1497}{}$	$\frac{4415.2}{}$	

N ↑ R ↓

Cláusula 147.-

81-82	$\frac{200000/24.29}{}$	$\frac{8233.8}{}$	dólares
87-88	$\frac{2500000/1497}{}$	$\frac{1670}{}$	

N ↑ R ↓

Cláusula 164.-

81-82	$\frac{40d \times 183}{}$	$\frac{7320/24.29}{}$	$\frac{301.3}{}$	dólares
87-88	$\frac{48d \times 4080}{}$	$\frac{195840/1497}{}$	$\frac{130.8}{}$	

N ↑ R ↓

• ANALISIS ECONOMICO DE P E M E X .

Cláusula 217.-

8I-82	<u>50/24.29</u>	<u>2.2</u>	dólares
87-88	1800/I497	1.2	

N ↗

R ↘

Clausula 222.-

8I-82	<u>2400/24.29</u>	<u>119.3</u>	dólares
87-88	25000/I497	16.7	

N ↗

R ↘

Cláusula 229.-

8I-82	<u>90/24.29</u>	<u>3.7</u>	dólares
87-88	2952/I497	1.9	

N ↗

R ↘

Cláusula 250.-

8I-82	<u>340/24.29</u>	<u>13.9</u>	dólares
87-88	8993/I497	6.0	

N ↗

R ↘

Cláusula 265.-

8I-82	<u>2000000/24.29</u>	<u>823.3</u>	dólares
87-88	1500000/I497	1002	

N ↘

R ↗

Cláusula 268.-

8I-82	<u>750000/24.29</u>	<u>30879</u>	dólares
87-88	20000000/I497	13360	

N ↗

R ↘

ANALISIS ECONOMICO DE.

C.L.F.

Cláusula 71.-

82-84	$\frac{1000}{60\ 000}$	=	$\frac{1000/45.52}{60\ 000/489}$	=	$\frac{21.9}{122.7}$	dólares.
86-88	$\frac{1000}{60\ 000}$	=	$\frac{1000/45.52}{60\ 000/489}$	=	$\frac{21.9}{122.7}$	dólares.
	N ↑					R ↗

Cláusula 72.-

82-84	$\frac{50\ 000}{300\ 000}$	=	$\frac{50\ 000/45.52}{300\ 000/489}$	=	$\frac{1098.4}{61.3}$	dólares.
86-88	$\frac{50\ 000}{300\ 000}$	=	$\frac{50\ 000/45.52}{300\ 000/489}$	=	$\frac{1098.4}{61.3}$	dólares.
	N ↑					R ↘

Cláusula 78.-

82-84	$\frac{1500 \times 244.8}{1640 \times 1844.6}$	=	$\frac{367.2/45.52}{3025144/489}$	=	$\frac{8.0}{6186.3}$	dólares.
86-88	$\frac{1500 \times 244.8}{1640 \times 1844.6}$	=	$\frac{367.2/45.52}{3025144/489}$	=	$\frac{8.0}{6186.3}$	dólares.
	N ↑					R ↗

82-84	$\frac{1450 \times 244.8}{1700 \times 1844.6}$	=	$\frac{3550035/45.52}{3135820/489}$	=	$\frac{77988.4}{64127198}$	dólares.
86-88	$\frac{1450 \times 244.8}{1700 \times 1844.6}$	=	$\frac{3550035/45.52}{3135820/489}$	=	$\frac{77988.4}{64127198}$	dólares.
	N ↑					R ↗

82-84	$\frac{85 \times 244.8}{100 \times 1844.6}$	=	$\frac{2081055/45.52}{184460/489}$	=	$\frac{457.1}{377.2}$	dólares.
86-88	$\frac{85 \times 244.8}{100 \times 1844.6}$	=	$\frac{2081055/45.52}{184460/489}$	=	$\frac{457.1}{377.2}$	dólares.
	N ↑					R ↘

Cláusula 96.-

82-84	$\frac{60}{210}$	=	$\frac{60/45.52}{210/498}$	=	$\frac{1.3}{.4}$	dólares.
86-88	$\frac{60}{210}$	=	$\frac{60/45.52}{210/498}$	=	$\frac{1.3}{.4}$	dólares.
	N ↑					R ↗

82-84	$\frac{40000}{600000}$	=	$\frac{40000/45.52}{600000/498}$	=	$\frac{878.7}{1226.9}$	dólares.
86-88	$\frac{40000}{600000}$	=	$\frac{40000/45.52}{600000/498}$	=	$\frac{878.7}{1226.9}$	dólares.
	N ↑					R ↗

Cláusula 97.-

82-84	$\frac{30}{1.5 \times 18.446}$	=	$\frac{30}{27.6}$	=	1.08	
86-88	$\frac{30}{1.5 \times 18.446}$	=	$\frac{30}{27.6}$	=	1.08	
	N					R

ANALISIS ECONOMICO DE.

C.L.F.

Cláusula 98.-

$$\begin{array}{r} 82-84 \quad \frac{16\% \times 244.83}{86-88 \quad \frac{20\% \times 1844.6}{368.9}} = \frac{39.1}{.10} \end{array}$$

N

R

Cláusula 102.-

$$\begin{array}{r} 82-84 \quad \frac{300000 \times 45.52}{86-88 \quad \frac{1440000 \times 489}{2944.7}} = \frac{6590.5}{2944.7} \end{array} \begin{array}{l} \text{dólares.} \\ \text{dólares.} \end{array}$$

N ↑

R ↓

$$\begin{array}{r} 82-84 \quad \frac{360000/45.52}{86-88 \quad \frac{1700000/489}{3476.4}} = \frac{7908.6}{3476.4} \end{array} \begin{array}{l} \text{dólares.} \\ \text{dólares.} \end{array}$$

N ↑

R ↓

$$\begin{array}{r} 82-84 \quad \frac{100 \cdot 100/45.52}{86-88 \quad \frac{200 \cdot 200/489}{.4}} = \frac{2.1}{.4} \end{array} \begin{array}{l} \text{dólares.} \\ \text{dólares.} \end{array}$$

N ↑

R ↗

$$\begin{array}{r} 82-84 \quad \frac{10000/45.52}{86-88 \quad \frac{80000/489}{163.5}} = \frac{219.6}{163.5} \end{array} \begin{array}{l} \text{dólares.} \\ \text{dólares.} \end{array}$$

N ↑

R ↓

$$\begin{array}{r} 82-84 \quad \frac{700000/45.52}{86-88 \quad \frac{1400000/489}{2862.9}} = \frac{1537.7}{2862.9} \end{array} \begin{array}{l} \text{dólares.} \\ \text{dólares.} \end{array}$$

N ↑

R ↗

$$\begin{array}{r} 82-84 \quad \frac{3000000/45.52}{86-88 \quad \frac{24000000/489}{49079.7}} = \frac{65905.0}{49079.7} \end{array} \begin{array}{l} \text{dólares.} \\ \text{dólares.} \end{array}$$

N ↑

R ↓

$$\begin{array}{r} 82-84 \quad \frac{3645/45.52}{86-88 \quad \frac{50000/489}{102.2}} = \frac{80}{102.2} \end{array} \begin{array}{l} \text{dólares.} \\ \text{dólares.} \end{array}$$

N ↑

R ↗

ANALISIS ECONOMICO DE.

C.L.F.

$$\begin{array}{l} 82-84 \quad \frac{6075}{45.52} = \frac{133.4}{204.4} \quad \text{dólares.} \\ 86-88 \quad \frac{100000}{489} \end{array}$$

N ↑

R ↖

$$\begin{array}{l} 82-84 \quad \frac{5065}{45.52} = \frac{111.2}{102.2} \quad \text{dólares.} \\ 86-88 \quad \frac{50000}{489} \end{array}$$

N ↑

R ↘

$$\begin{array}{l} 82-84 \quad \frac{7090}{45.52} = \frac{155.7}{122.6} \quad \text{dólares.} \\ 86-88 \quad \frac{60000}{489} \end{array}$$

N ↑

R ↘

$$\begin{array}{l} 82-84 \quad \frac{8100}{45.52} = \frac{177.94}{204.49} \quad \text{dólares.} \\ 86-88 \quad \frac{100000}{489} \end{array}$$

N ↑

R ↗

$$\begin{array}{l} 82-84 \quad \frac{5065}{45.52} = \frac{111.2}{204.4} \quad \text{dólares.} \\ 86-88 \quad \frac{100000}{489} \end{array}$$

N ↑

R ↗

$$\begin{array}{l} 82-84 \quad \frac{3645}{45.52} = \frac{80}{102.2} \quad \text{dólares.} \\ 86-88 \quad \frac{50000}{489} \end{array}$$

N ↑

R ↗

$$\begin{array}{l} 82-84 \quad \frac{3040}{45.52} = \frac{66.7}{102.2} \quad \text{dólares.} \\ 86-88 \quad \frac{50000}{489} \end{array}$$

N ↑

R ↗

$$\begin{array}{l} 82-84 \quad \frac{5065}{45.52} = \frac{111.2}{102.2} \quad \text{dólares.} \\ 84-86 \quad \frac{50000}{489} \end{array}$$

N ↑

R ↓

ANALISIS ECONOMICO DE.

C.L.F.

82-84 $\frac{8100}{45.52} = \frac{117.9}{204.4}$ dólares.
 86-88 $\frac{100000}{498} = \frac{204.4}{204.4}$ dólares.

N ↑

R ↗

82-84 8100/42.52
 86-88 En el contrato nuevo no existe zona de lechería.

N ↓

R ↓

BECAS: 82-84 $\frac{600}{45.52} = \frac{13.1}{14.7}$ dólares.
 Secundaria: 86-88 $\frac{7200}{489} = \frac{14.7}{14.7}$ dólares.

N ↑

R ↗

Preparatoria:
 82-84 $\frac{900}{45.52} = \frac{19.7}{22}$ dólares.
 86-88 $\frac{10800}{489} = \frac{22}{22}$ dólares.

N ↑

R ↗

Profesional:
 82-84 $\frac{1200}{45.52} = \frac{26.3}{29.4}$ dólares.
 86-88 $\frac{14400}{489} = \frac{29.4}{29.4}$ dólares.

N ↑

R ↗

Gastos de Becas:
 82-84 $\frac{16000}{45.52} = \frac{351.4}{408.9}$ dólares.
 86-88 $\frac{200000}{489} = \frac{408.9}{408.9}$ dólares.

N ↑

R ↗

Cláusula.- 117
 82-84 $\frac{40 \times 244.86}{92.2/489} = \frac{9794.4/45.52}{188.6}$ dólares.
 86-88 $\frac{50 \times 1844.6}{92.2/489} = \frac{215.1}{188.6}$ dólares.

N ↑

R ↘

• ANALISIS ECONOMICO DE C. F. E.

Cláusula 59.-

82-84	$\frac{1450 \times 244.8}{}$	$\frac{355}{46.36}$	$\frac{7.67}{}$	dólares.
86-88	$\frac{1700 \times 1474.5}{}$	$\frac{2506650}{520}$	$\frac{4.81}{}$	dólares.

N ↗

R ↘

Cláusula 60.-

82-84	$\frac{85 \times 244.8}{}$	$\frac{2081055}{46.36}$	$\frac{4483.0}{}$	dólares.
86-88	$\frac{100 \times 1474.5}{}$	$\frac{147450}{520}$	$\frac{283.5}{}$	dólares.

N ↗

R ↘

Cláusula 62.-

82-84	$\frac{30}{}$	$\frac{0.64}{}$		dólares.
86-88	$\frac{350}{}$	$\frac{0.67}{}$		

N ↗

R ↗

Cláusula 65.-

82-84	$\frac{400}{}$	$\frac{400}{46.36}$	$\frac{8.6}{}$	dólares.
86-88	$\frac{8388.2}{}$	$\frac{8388.2}{520}$	$\frac{16.1}{}$	

N ↗

R ↗

Cláusula 67.-

82-84	$\frac{20 \times 244.8}{}$	$\frac{48966}{46.36}$	$\frac{10.5}{}$	dólares.
86-88	$\frac{30 \times 1474.5}{}$	$\frac{44235}{520}$	$\frac{85}{}$	

N ↗

R ↗

Cláusula 68.-

82-84	$\frac{250}{46.36}$	$\frac{5.3}{}$		dólares.
86-88	$\frac{1000}{520}$	$\frac{1.9}{}$		

N ↗

R ↘

Cláusula 70.-

82-84	$\frac{100}{46.36}$	$\frac{2.1}{}$		dólares.
86-88	$\frac{200}{520}$	$\frac{0.3}{}$		

N ↗

R ↘

Cláusula 73.-

82-84	$\frac{6000000}{46.36}$	$\frac{129.4}{}$		dólares.
86-88	$\frac{30000000}{520}$	$\frac{576.92}{}$		

N ↗

R ↗

• ANALISIS ECONOMICO DE C. F. E.

Cláusula 74.-

82-84	$\frac{20}{46.36}$	$\frac{0.4}{0.3}$	dólares.
86-88	$\frac{180}{520}$		
N	↗	R	↘

Cláusula 77.-

82-84	$\frac{25}{46.36}$	$\frac{0.5}{0.3}$	dólares.
86-88	$\frac{180}{520}$		
N	↗	R	↘

CRITERIO DE ANALIS ECONOMICO:

PRIMER CRITERIO: SE TOMA EN BASE AL SALARIO MINIMO

SEGUNDO CRITERIO: SE TOMA EN BASE A LAS JORNADAS DE TRABAJO
QUE LES DAN.

TERCER CRITERIO: SE TOMA EN BASE A DOLAR (QUE LES PAGUEN EN
DOLARES COMO EN EL CASO DE PEMEX).

PRIMER PASO : EL MONTO DEL SALARIO MINIMO O CANTIDAD TOTAL QUE
LES DAN DIVIDIDO ENTRE EL DOLAR PARA SABER CUANTOS
DOLARES LES DABAN Y VER SI REALMENTE SUBE, BAJA O
QUEDA IGUAL .

SEGUNDO PASO: SE MULTIPLICAN JORNADAS DE TRABAJO POR EL SALARIO MINIMO
POR DIA PARA SACAR UN MONTO TOTAL Y DIVIDIDO ENTRE -
DOLARES PARA SACAR LO REAL .

ANEXOS:

PARA EL ANALISIS ECONOMICO DE CADA EMPRESA.

DEVALUACION

-COTIZACION DEL DOLAR-

MES	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
ENE	23.38	26.61	148.65	165.38	215.24	443.00	985.00	2305.00
FEB	23.55	44.63	148.65	169.15	220.00	476.00	1054.00	2360.00
MAR	23.76	45.52	148.65	173.18	226.31	489.00	1128.00	2330.00
ABR	23.98	46.36	148.65	177.03	232.61	520.00	1197.00	2350.00
MAY	24.18	47.32	148.65	181.11	239.12	557.00	1274.00	2330.00
JUN	24.43	48.04	148.45	185.01	247.50	644.00	1357.00	2330.00
JUL	24.64	48.92	148.35	189.04	249.50	650.00	1423.00	2330.00
AGO	24.29	57.00	148.35	193.07	332.50	716.00	1497.00	2330.00
SEP	25.20	70.00	149.39	196.97	370.50	773.00	1576.00	2330.00
OCT	25.48	70.00	153.42	201.00	470.00	827.00	1646.00	2330.00
NOV	25.84	70.00	157.32	204.90	475.50	879.00	2400.00	
DIC	26.22	148.50	161.32	209.97	447.50	920.00	2370.00	

COMPORTAMIENTO DE LOS SALARIOS MINIMOS.

089864

PERIODO 1976-1988.

1976 + Se fija el salario mínimo general para todo el año, acorde con la política de revisión contractual por cada año. El promedio ponderado⁽¹⁾ del salario para 1976 es de \$ 67.25 pesos diarios que representa un incremento del 21.8 % con respecto al anterior.

1976 --+ El 1o. de octubre entra en vigor un suento de emergencia del 23 % que sitúa al salario mínimo⁽²⁾ en \$ 82.74 pesos.

1977 + Fijación del salario mínimo en \$ 91.20 pesos, que representa un incremento del 10.2 %

1978 + Salario mínimo fijado en \$ 103.49 pesos, que representa un incremento del 13.5 %.

1979 + Salario Mínimo fijado en \$ 119.78 que representa un incremento del 15.7 %.

1980 + Salario Mínimo fijado en \$ 140.69 pesos, representa un incremento del 17.5 %.

1981 + Salario Mínimo fijado en \$ 183.01 pesos, representa un incremento de 30.1 %.

1982 + Salario Mínimo fijado en \$ 244.83 pesos, representa un incremento del 33.8 %.

(1) Ponderado con la población económicamente activa de cada zona económica.

(2) Nos referimos con "salario mínimo" al promedio ponderado.

- 1982 + El 10. de noviembre entra en vigor un aumento de emergencia del 30 % que instala el salario en 318.28 pesos.
- 1983 + Fijación de salarios dentro de calendario que fija el mínimo en \$ 398.09 pesos.
Representa un incremento del 25.1 %.
- 1983 + Aumento de emergencia a partir del 14 de junio \$ 459.01, incremento del 15.3 %.
- 1984 + Aumento dentro de calendario \$ 598.66, incremento del 30.4 %.
- 1984 + Aumento de emergencia a partir del 11 de junio a \$ 719.02 pesos. Incremento del 20.1 %.
- 1985 + Fijación dentro de calendario \$ 938.81, incremento del 30.6 %.
- 1985 + Aumento de emergencia a partir del 4 de junio donde se fija el salario en \$ 1,107.64 representa un incremento del 18 %.
- 1986 + Fijación dentro de calendario \$1474.50 pesos incremento del 33.1 %.
- 1986 + Aumento de emergencia a partir del 10. de junio a \$ 1,844.60, incremento del 25.1 %.
- 1986 + Aumento de emergencia a partir del 22 de octubre, \$ 2,243.77 pesos; incremento del 21.6 %.
- 1987 + Fijación dentro de calendario \$ 2,160.83, incremento del 23 %.

1987

+ Aumento de emergencia a partir del 10. de abril \$ 3,314.79; incremento del 20.1 %.

1987

+ Aumento de emergencia a partir del 10. de julio \$ 4,080.08; incremento del 23.1 %.

1987

+ Aumento de emergencia a partir del 10. de octubre \$ 5,101.95 ; incremento del 25 %.

1987

+ Aumento de emergencia del 16 de diciembre a \$ 5,867.24; incremento del 15 %.

1988

+ Fijación del salario mínimo en \$ 7,040.69 incremento del 20 %.

1988

+ Aumento concertado a través del Pacto de Solidaridad Económica del 3 %.

**CUADROS
DE
ANÁLISIS:**

CUADRO ECONOMICO.

JORNADA DE TRABAJO	35 horas Diurna 35 horas Mixta 35 horas Nocturna	40 horas Diurna 37 1/2 Mixta 35 horas Nocturna	40 horas Diurna 40 horas Mixta 40 horas Nocturna	40 horas Diurna 31 1/2 Mixta 35 horas Nocturna	40 horas Diurna 40 horas Mixta 40 horas Nocturna	40 horas Diurna 40 horas Mixta 40 horas Nocturna	40 horas Diurna 35 horas Mixta 25 horas Nocturna
VACACIONES X AÑO	1-5a - 15 días 6-10a - 16 días 11-15a - 17 días 16-20a - 18 días 21-25a - 19 días 26-30a - 20 días 31-35a - 21 días 36-40a - 22 días	1-2a - 11 días 3-5a - 13 días 6-10a - 16 días 11-15a - 21 días 16-20a - 26 días 21 -> 130d.	1-9a - 21d 10a - 30d	16m - 6d 2 1/2 - 10d 3m - 14d 1 1/2 - 24d 2 1/2 - 45d	1año - 12d 2 años - 17d 3-5a - 20d 6-9a - 23d 10-20a - 24d 25 -> 24d	1año - 11d 2 años - 15d 3 años - 21 días 6-9a - 33 días 10-20a - 39 días 21-24a - 41 días 25 -> 48 días	1 año - 6 días 2 años - 8 días 3 años - 10 días 4 años - 12 días 9 años - 14 días 14 años - 16 días
PRIMA DE VACACIONES	12 días de salario base	140% + 2d c/5a	360d - 30d 350d - 20d 340d - 15d	900% de salario en nómina + el 100% de 2/5 de sal. en nómina. X voc X 1.40.	25% sobre salarios	18 días	25% sobre salarios
AGUINALDO	3-15 días de salario ordinario	30 días	48 días	50 días de salario X día.	17 + 1d c/6a	17 días	18 días
DIAS DE DESCANSO AL AÑO	9 días + 1/4 c/6a	7 días + 2 días Ley + 3 c/6a	7 + 1 c/6a	10 + 1 c/6a	17 + 1d c/6a	17 + 1d c/6a	2 + 1d c/6a
PERMISOS CON SUELDO	- Los estudios indefinido - Por comisiones indef. - Para seminario tes. (con acuerdo 192d) - 3d. habilita de función	3d - carta de vac. 4d - de funciones 1d - nacimiento	3 días al año sólo a los que hayan laborado	- Beca. 2 años - Comisiones (indef) - Exámenes (lo que de 12h) - Muerte Fam. (4d) - Congrasos (indef)	- Fallecimientos (2d) - 5d. 200 Kgr de dieta para los de residencia - Gratias (14ss) - Votiv	- Asuntos Part (100d) - Casos de trab (10a) - Por servicio militar obligatorio	- Asuntos Part (100d) - Por Casos Púb (Por el tiempo que dure)
PERMISOS SIN SUELDO	- Los hab (p concubij el servicio social) - Vacas (20d al año) - Ausencias por enfermos - Ausencias judiciales - Asuntos Part (30d) - Nacimiento	5d - derecho de trab. 60d - asuntos pers.	- Asuntos part. (90d) - Trab y Est. (hasta X 1 año) - Para cargos pú. lo que dure	- Casos part (10m) - Casos de trab (10a) - Por servicio militar obligatorio	- Asuntos Part (100d) - Por Casos Púb (Por el tiempo que dure)	- Asuntos Part (100d) - Por Casos Púb (Por el tiempo que dure)	- Asuntos Part (100d) - Por Casos Púb (Por el tiempo que dure)

PRESTACIONES

JORNADA DE TRABAJO

VACACIONES X AÑO

PRIMA DE VACACIONES

AGUINALDO

DIAS DE DESCANSO AL AÑO

PERMISOS CON SUELDO

PERMISOS SIN SUELDO

Ley Federal del Trabajo
 No se encuentra en la Ley Federal del Trabajo

ACLARACIONES:

PEMEX:

En cuanto a prima de vacaciones.- para los trabajadores que hayan laborado los días que se indican en el cuadro se les otorgarán los días respectivos.

En cuanto a permisos con sueldo.- en forma colectiva, patrón y sin dicato se pondrán de acuerdo sobre el número de ellos.

Permisos sin sueldo.- cuando los trabajadores tengan que desempeñar cargos públicos.

- El patrón concederá a sus trabajadores permisos temporales renunciables hasta por 90 días sin goce de salario en cada año de servicio.

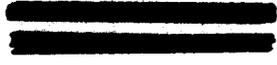
MEXICANA:

Jornada Diurna.- Es la comprendida entre la seis y las veinte hrs.

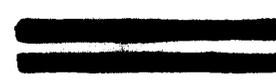
Jornada Nocturna.- Es la comprendida entre las veinte y las seis hrs.

Jornada Mixta.- Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres y media hrs., pues si comprende tres horas y media o más, se considerará jornada nocturna.

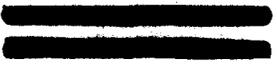
TENDENCIAS POR CONCEPTO.

ECONOMICO	MEXICANA	TELEFONOS	PEMEX	LUZ Y FUERZA.	C.F.E.	MEDIA.
	14.	14.	44.	16.	7.	10.9%
	10.%	7.2%	15.6%	13.3%	8.8	
	32.	94.	109.	32.	20	32.3%
	22.8%	48.4%	38.6%	26.6%	25.3	
	1.	4.	2.	1.	4.	1.8%
	0.7%	2.0%	0.7%	0.8%	5.	
Σ. %	33.5%	57.6%	54.9%	40.7%	39.1%	
No. DE CLAUSULAS.	140.	194.	282.	120.	79.	

TENDENCIAS POR CONCEPTO.

REGLAMENTARIO	MEXICANA	TELEFONOS	PEMEX	LUZ Y FUERZA.	C.F.E.	MEDIA.
	10. 7.1%	4. 2.0%	21. 7.4%	7. 5.8%	10. 12.6%	6.9%
	56. 40.0%	90. 46.3%	120. 42.5%	54. 45.0%	24. 30.3%	40.9
	0. 0.0%	2. 1.0%	2. 0.7%	1. 0.8%	1. 1.2%	0.74%
Σ %.	47.1%	49.3%	54.7%	51.6%	44.1%	
No. DE CLAUSULAS.	140.	194.	282.	120.	79.	

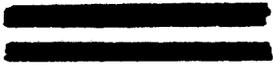
TENDENCIAS POR CONCEPTO.

BENEFICIOS AL SINDICATO	MEXICANA	TELEFONOS	PEMEX	LUZ Y FUERZA.	C.F.E.	MEDIA.
	7 5.%	4 2.%	4 1.4%	3 2.5%	5 6.3%	3.4%
	12 8.5%	2 1.%	2 0.7%	2 1.6%	2 2.5%	2.8%
	0 0%	0 0%	0 0%	1 0.8%	0 0%	0.1%
Σ %.	13.5%	3.%	2.1%	4.9%	8.8%	
No. DE CLAUSULAS.	140.	194.	282.	120.	79.	

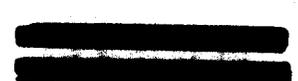
TENDENCIAS DEL ROL DEL SINDICATO POR CONCEPTO.

I N F O R M A Y / O C O N S U L T A	MEXICANA	TELEFONOS	PEMEX	LUZ Y FUERZA	C. F. E.	MEDIA
		2. 1.4%	0. 0.0%	0. 0.0%	0. 0.0%	
	6. 4.2%	3. 1.5%	7. 2.4%	0. 0.0%	0. 0.0%	1.6%
	0. 0.0%	0. 0.0%	0. 0.0%	0. 0.0%	0. 0.0%	0.0%
No. DE CLAUSULAS.	140.	194	282.	120.	79.	

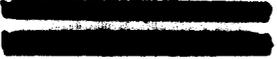
TENDENCIAS DEL ROL DEL SINDICATO POR CONCEPTO.

T R A M I T A	M E X I C A N A	T E L E F O N O S	P E M E X	L U Z Y F U E R Z A .	C . F . E .	M E D I A
	0.	1.	0.	0.	2.	0.6%
	0%	.5%	0%	0%	2.5%	
	0.	4.	4.	3.	4.	0.8%
	0%	2.0%	1.4%	2.5%	5%	
	0.	0.	0.	0.	0.	0%
No. DE CLAUSULAS	140	194.	282.	120.	79.	

TENDENCIAS DEL ROL DEL SINDICATO POR CONCEPTO.

C O D E C I D E	MEXICANA		TELEFONOS		P E M E X		LUZ Y FUERZA		C. F. E.	
										MEDIA
	6.		7.		13.		6		18.	8.0%
	4.2%		3.6%		4.6%		5%		22.7%	
	42.		24.		24.		27		17.	18.96%
	30%		12.3%		8.5%		22.5%		21.5%	
	0.		2.		1.		3.		5.	2.5%
	0.0%		1.0%		.3%		2.5%		6.3%	
No. DE CLAUSULAS.	140.		194.		282.		120.		79.	

TENDENCIAS DEL ROL DEL SINDICATO POR CONCEPTO.

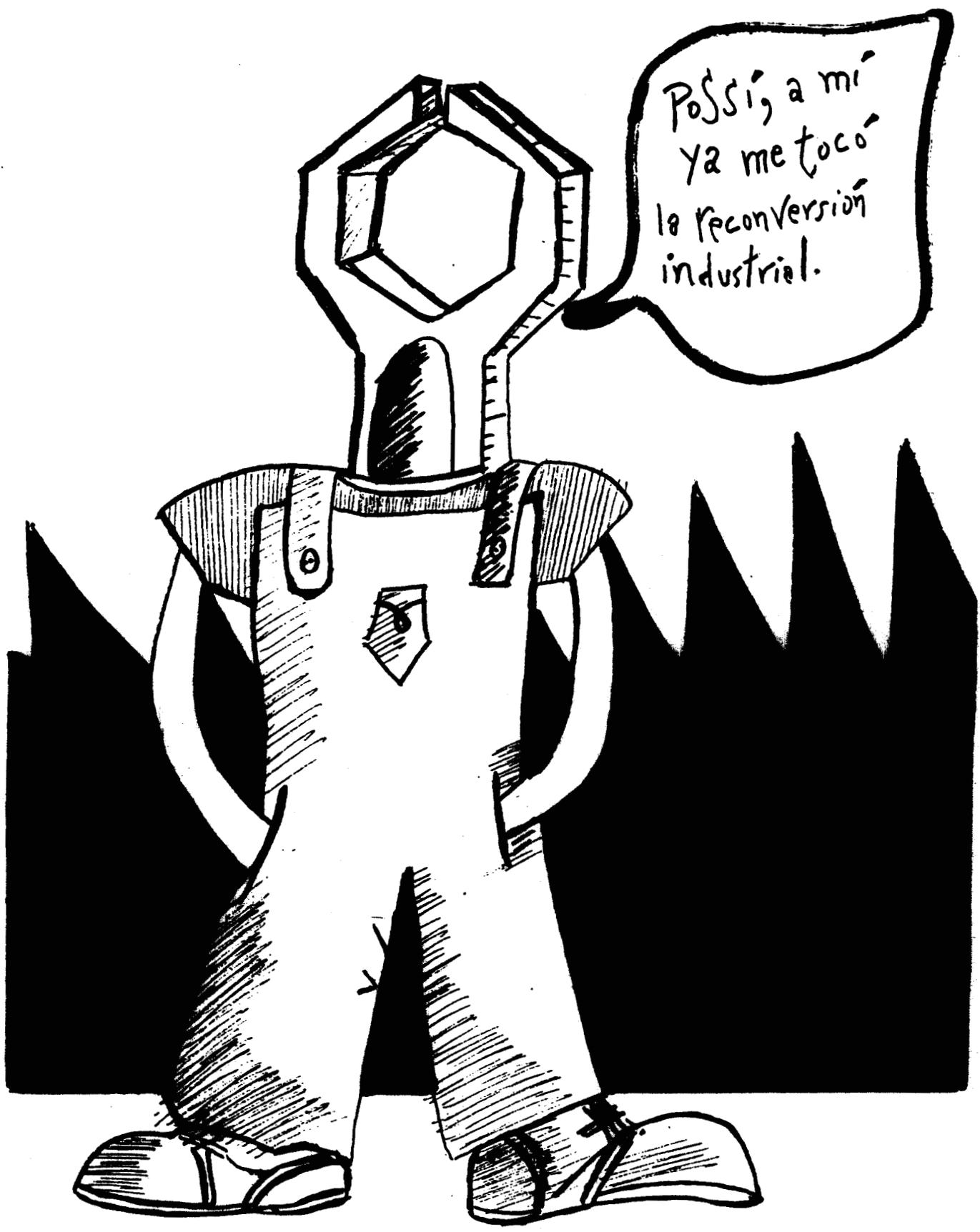
D E C I D E	MEXICANA	TELEFONOS	PEMEX	LUZ Y FUERZA	C F E	MEDIA
	0. 0%	1 .5%	0. 0%	0. 0%	6. 7.5%	8%
	5 3.5%	8 4.1%	6 2.1%	4 3.3%	7. 8.8%	4.3%
	0. 0%	2. 1.0%	0 0%	0. 0%	0. 0%	1.0%
No. DE CLAUSULAS.	140.	194.	282.	120.	79.	

8.)

ESTRUCTURA GLOBAL DEL ROL DEL SINDICATO.

EMPRESA	MEXICANA	AEROMEXICO	TELMEX	PEMEX	CIA. DE LUZ	C. F. E	MEDIA
RUBRO							
INFORMA O CONSULTA	8 5.6%	1 0.4%	3 1.5%	7 2.4%	0 0%	1 1.2%	1.8%
CODECIDE	48 34.2%	39 17.4%	33 17.0%	38 13.4%	36 30%	40 50.5%	27.0%
DECIDE	5 3.5%	6 2.6%	11 5.6%	6 2.1%	4 33%	13 16.3%	5.5%
TRAMITA	0 0%	1 0.4%	5 2.5%	4 1.4%	3 2.5%	6 7.5%	2.3%
TOTAL DE. %	43.3%	20.8%	26.6%	19.3%	35.5%	75.5%	
TOTAL DE CLAUSULAS	140.	223	194.	282.	120.	79.	

**COMANDERÍA DEL
SECTOR
PARAESTATAL.**



El ixcuinde.

EL PLAN GLOBAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo ha sido elaborado en el contexto de la crisis económica más seria que haya enfrentado el país en su historia moderna y en el marco de graves problemas mundiales. En el ámbito internacional el signo de la época es la incertidumbre y la inseguridad. El mundo vive hoy una etapa de transición. Países con diversos sistemas económicos y políticos se encuentran en crisis que trascienden el ámbito económico y presionan la convivencia social. El desequilibrio en las relaciones económicas y políticas internacionales ha ocasionado que las naciones industrializadas ajusten o modifiquen sus esquemas de crecimiento; estos fenómenos afectan a los países en vías de desarrollo, agravando situaciones internas. En América Latina por primera vez en cincuenta años, se observó una caída del producto de la región en términos reales. Ante esta situación, muchos países se han visto obligados a revisar sus políticas y programas.

México no es ajeno a esta situación. La crisis interna es evidencia de la vulnerabilidad del sistema económico que, por insuficiencias estructurales, reproduce los impactos de los desajustes externos, la falta de integración en los procesos productivos, la insuficiencia de recursos para financiar el crecimiento entre otros, son factores internos que en gran parte explican la difícil situación actual y cuya solución obliga al despliegue de toda la capacidad de adaptación de la Nación.

La actual administración, con el Plan Nacional de Desarrollo, está decidida a enfrentar con firmeza y responsabilidad la

crisis. Ello requiere conjurar las causas que la produjeron y efectuar los cambios cualitativos en la economía y en la conducción estatal del desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 es resultado de la voluntad política del Estado y producto de un esfuerzo de participación social; es el instrumento que permite dar coherencia a las acciones de los sectores social y privado, conjuntando así el esfuerzo de la sociedad para recuperar las bases del desarrollo nacional y construir una etapa diferente y mejor de nuestra historia.

POLITICA DE EMPRESA PUBLICA

Las empresas paraestatales constituyen un importante instrumento para el logro de los objetivos nacionales, refuerzan la rectoría del Estado en la vida económica y dan apoyo directo a la política económica y social que toca instrumentar al sector público. La estrategia del Plan, además del manejo coherente de la política de desarrollo, requiere de la utilización de instrumentos directos de asignación de recursos que refuercen los efectos de inducción e impulsen los esfuerzos de reordenación económica y cambio estructural. La empresa pública constituye la base material con que cuenta el Estado para la regulación e impulso de la actividad económica y social de todos los sectores. Para que las empresas paraestatales desempeñen adecuadamente este importante papel, es necesario que se deban conducir bajo las políticas del Gobierno Federal, a través de los coordinadores del sector correspondiente.

Los objetivos económicos y sociales que justifican la presencia de las empresas públicas no se han logrado alcanzar con la celeridad y consistencia deseadas, a pesar de que la participación del Estado en la economía ha registrado sustanciales avances.

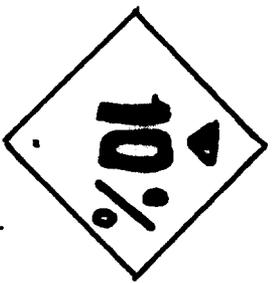
Para alcanzar los objetivos es necesario atender los problemas de operación del sector paraestatal y principalmente los aspectos de orden administrativo y de organización, financieros, laborales y tecnológicos.

En un aspecto de importancia vital como es el financiero, se ha visto reducida la generación de excedentes que permiten el autofinanciamiento de la operación y el crecimiento de la empresa pública. Lo que las ha llevado a depender en exceso del endeudamiento externo y de las transferencias del Gobierno Federal.

Otro de los problemas que ha venido caracterizando a la empresa pública es la ausencia de una política eficaz y ágil de compras que pueda convertirse en instrumentos para orientar el consumo y la producción nacional, sustituyendo importaciones, apoyando a la pequeña y mediana empresa y promoviendo el empleo lo que ha redundado muchas veces en el deterioro de su capacidad operativa, su productividad y su eficiencia.

En algunas empresas públicas se observa la importación de tecnologías ya existentes en el país o que es posible desarrollar a corto plazo, y la utilización de aquellas que, siendo intensivas en el uso de su capital, no corresponden a nuestra

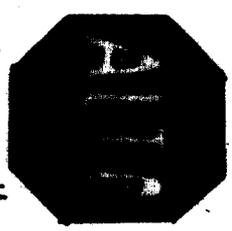
NUEVA SENALACION:



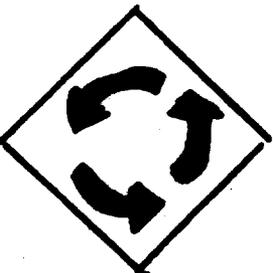
Topes Saleriales
Disminuya sus demandas



Proyecto economico
Trabajando.



Frente a una Universidad
u Hospital, Quere decir
Paro de Labores.



Reforma Salud
a la Crisis.



Recuerdñ Hombrs
del Sistema.



Quere decir
exactamente eso

elFiscón

actual dotación de recursos.

P R O P O S I T O S:

La política de empresa pública corregirá las ineficiencias y aprovechará plenamente las posibilidades de estas entidades en la producción de bienes y servicios y en la promoción, regulación y dirección del desarrollo económico y social,

En esta forma, las empresas públicas se plantean como propósitos fundamentales los siguientes:

- Fortalecer el carácter mixto de la economía, participando en el sector estratégico que le es reservado por, mandato constitucional al Estado y con los sectores social y privado, de acuerdo con la ley, para impulsar y organizar las áreas prioritarias del desarrollo.
- Participar en la oferta de bienes y servicios socialmente necesarios y en aquellas actividades de producción básica que no sean cubiertas suficientemente por la iniciativa particular, debido a la magnitud y riesgo de las inversiones, los plazos de maduración y su escaso rendimiento financiero.
- Apoyar la integración del aparato productivo a fin de darle mayor dinamismo y flexibilidad, para lo cual se deberá buscar y promover la integración vertical y horizontal de la planta productiva y fomentarse el desarrollo de la de carácter nacional.

- Modernizar su organización, elevar sus niveles de productividad y propiciar su reestructuración de acuerdo a la dotación interna de factores y a las condiciones actuales de la economía.
- Regular la actividad de los mercados de bienes y servicios necesarios y estratégicos, a través de su participación directa o indirecta, con objeto de reducir los efectos negativos producidos por la desigualdad en el ingreso.
- Promover el desarrollo regional del país, descentralizando la operación de sus unidades a las zonas del territorio nacional más propicias a su naturaleza productiva con objeto de que fortalezcan la estructura de los mercados regionales.
- Contribuir al sano financiamiento del desarrollo mediante la generación de ahorro corriente y mayor disponibilidad de divisas.
- Adoptar mecanismos y políticas que garanticen el cumplimiento de sus objetivos y la moralidad en su administración.

El desarrollo de la empresa pública tendrá que basarse en consolidar su intervención en las áreas donde ésta se requiere, más que en el crecimiento indiscriminado de sus actividades. La inversión en obras en proceso o en proyectos estratégicos se realizará al ritmo que marquen las metas del desarrollo sectorial. Para ello en el futuro inmediato tendrán que seguirse criterios de selectividad y ajuste estricto a las prioridades sociales y

a los recursos financieros disponibles, y al mismo tiempo concediendo la atención necesaria y programas de operación e inversión primaria. Para lograr una administración pública paraestatal eficiente se pondrán en práctica lineamientos y criterios que determinan la creación, adquisición, fusión liquidación o venta de empresas públicas.

APOYAR LA INTEGRACION DEL APARATO PRODUCTIVO

En el marco de la estrategia se utilizará el poder de compra de las empresas del sector público como un instrumento para orientar la demanda hacia el mercado interno. Así, se podrán aprovechar todos los factores existentes, tanto en las empresas públicas como privadas, para la sustitución rápida de componentes importados que están afectando el proceso productivo. Asimismo se utilizarán las compras externas necesarias como herramientas de negociación internacional para crear nuevos mercados en el exterior a productos nacionales. Este comportamiento permitirá alcanzar los objetivos de mediano plazo relacionados con la integración de la planta productiva del país con el fomento de la producción de bienes de capital.

En las decisiones de inversión se dará prioridad a proyectos en ejecución y de corta duración, para no deteriorar, los niveles de producción y empleo en el corto plazo, sosteniendo la inversión en ramas estratégicas desde una perspectiva económica y social de mediano y largo plazo.

REESTRUCTURAR Y MODERNIZAR LA EMPRESA PUBLICA

Se plantea la necesidad de establecer en las empresas públi cas de cada sector, programas de reestructuración y modernización que prevean, con carácter obligatorio, las metas a lograr en la elevación de la productividad, en la reducción de recursos exter nos necesarios para su operación y en el aprovechamiento óptimo de su capacidad instalada. Se buscará una integración en subsecto res por ramas productivas para evitar dispersión, lograr una ma yor eficiencia en el uso de los recursos y congruencia en las de cisiones.

La política de modernización de la empresa pública se ajusta rá a las dos líneas de acción de la estrategia. En especial, en lo relativo a la reordenación económica, se racionalizará el uso de divisas a través de su estricta presupuestación, buscando redu cir al mínimo las necesidades de recursos externos y recurriendo de manera estrictamente complementaria al endeudamiento.

En cuanto al cambio estructural, la empresa pública dará prioridad a la superación de las necesidades en sectores de alta importancia social como el transporte, la comercialización, el abasto, salud, seguridad social, urbanización y vivienda.

La reordenación de las empresas públicas requerirá un sig nificativo esfuerzo en materia jurídica, a fin de normar los as pectos de su organización y funcionamiento que no esten suficien temente bien contemplados en la legislación vigente, dando res puesta, en el marco del derecho, a las transformaciones recien tes que ha tenido la empresa pública en nuestro país.

RECONVERSION INDUSTRIAL

SIGNIFICADO Y OBJETIVOS DE LA RECONVERSION INDUSTRIAL

Esta política se enmarca en un contexto más amplio en el que se procuraba corregir una serie de deficiencias del aparato productivo nacional para que los productos de la industria mexicana tuvieran mejor calidad y menores costos en beneficio de los consumidores nacionales, y con la finalidad de aumentar las exportaciones. Con esta política del Presidente Miguel de la Madrid se pretende modernizar y reestructurar al sector paraestatal.

En distintas áreas del gobierno mexicano el término Reconversión Industrial se venía utilizando para referirse a una serie de cambios que sería deseable introducir en la industria nacional tanto en el sector público como el privado con el fin de lograr la productividad y rentabilidad en el sector mencionado.

En un informe preliminar publicado por la SEMIA (Secretaría de Minas e Industria Paraestatal) relativo al programa de Reconversión Industrial del sector paraestatal, en el cual se explicaba que las acciones que el Gobierno emprendería para impulsar la reconversión, consistiría por una parte en inversiones en áreas estratégicas de la economía y reformas administrativas en las empresas públicas para evitar la duplicidad de funciones y reducir costos.

Así mismo el Gobierno asumiría los pasivos de algunas paraestatales y la suspensión de proyectos que carecieran de viabilidad financiera.

La entrada al GATT tenía relación con la política de reconversión ya que se hacía referencia al aumento de la productividad y la eficiencia de las empresas paraestatales.

Existe desorientación en el significado de la reconversión industrial. ¿Cuál es el costo de la modernización para México?. La reconversión industrial se asocia con la política de liquidación de empresas paraestatales, con recorte del gasto público despido masivo de trabajadores.

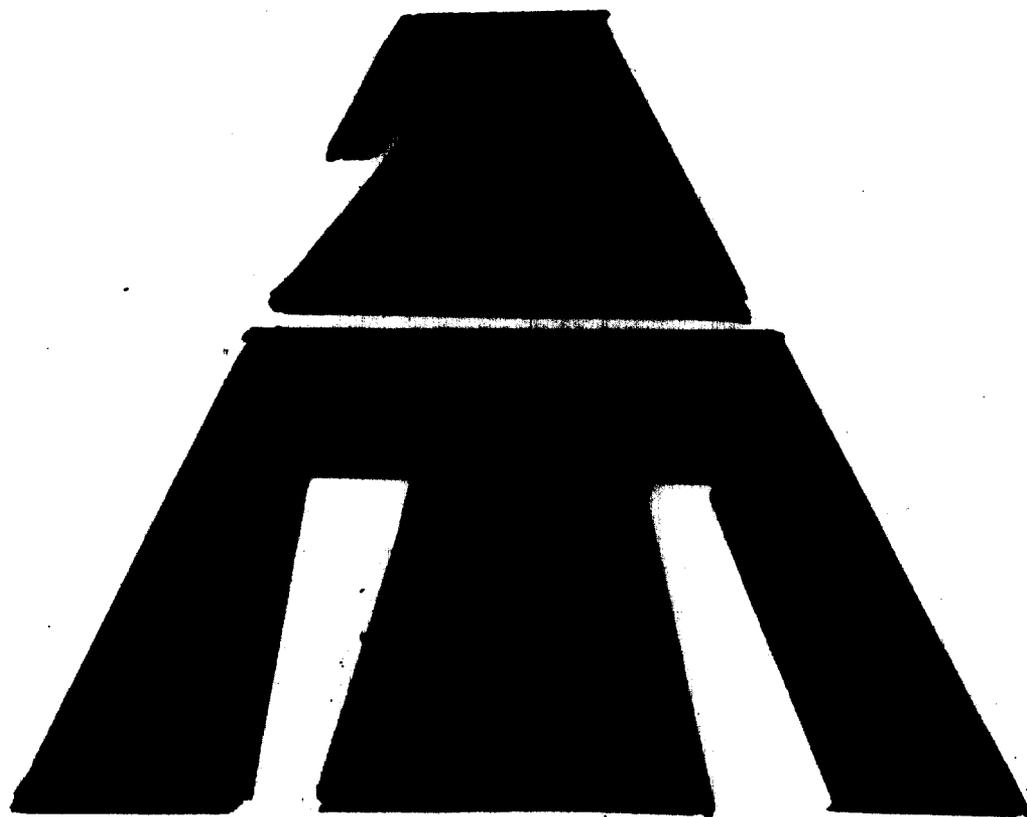
El Gobierno define la reconversión industrial como un proceso de modernización tecnológica, productiva y de organización de las empresas con el propósito de darles competitividad y eficacia e imprimir un nuevo ritmo del desarrollo nacional.

En el caso de la industria paraestatal específicamente, se busca lograr los siguientes objetivos:

- Concentrar los esfuerzos económicos del estado dentro del régimen de economía mixta en lo estratégico y prioritario.
- Modernizar las ramas industriales tradicionales para aumentar su eficiencia, mejorar su competitividad internacional y promover la creación de empleos.
- Desarrollar una mayor capacidad de autofinanciamiento de las industrias paraestatales, para garantizar un ritmo de inversión y progreso tecnológico sostenido en sus actividades.

En cuanto a la etapa de reconversión industrial paraestatal el proceso se guía por los siguientes pasos:

- Gradualismo para evitar cambios radicales en los empleos y el equilibrio económico regional.



MEXICANA.

- Concertación con los obreros, empleados, y proveedores de las empresas.
- Coordinación con los gobiernos estatales y otras entidades del Sector Público.

Se pretende actuar en 5 puntos:

- Modernización técnico-productiva.
- Modernización Comercial.
- Capacitación de la Mano de Obra y la Administrativa
- Saneamiento Financiero
- Programa de crecimiento de las inversiones.

LA RECONVERSION INDUSTRIAL EN COMPAÑIA MEXICANA AVIACION.

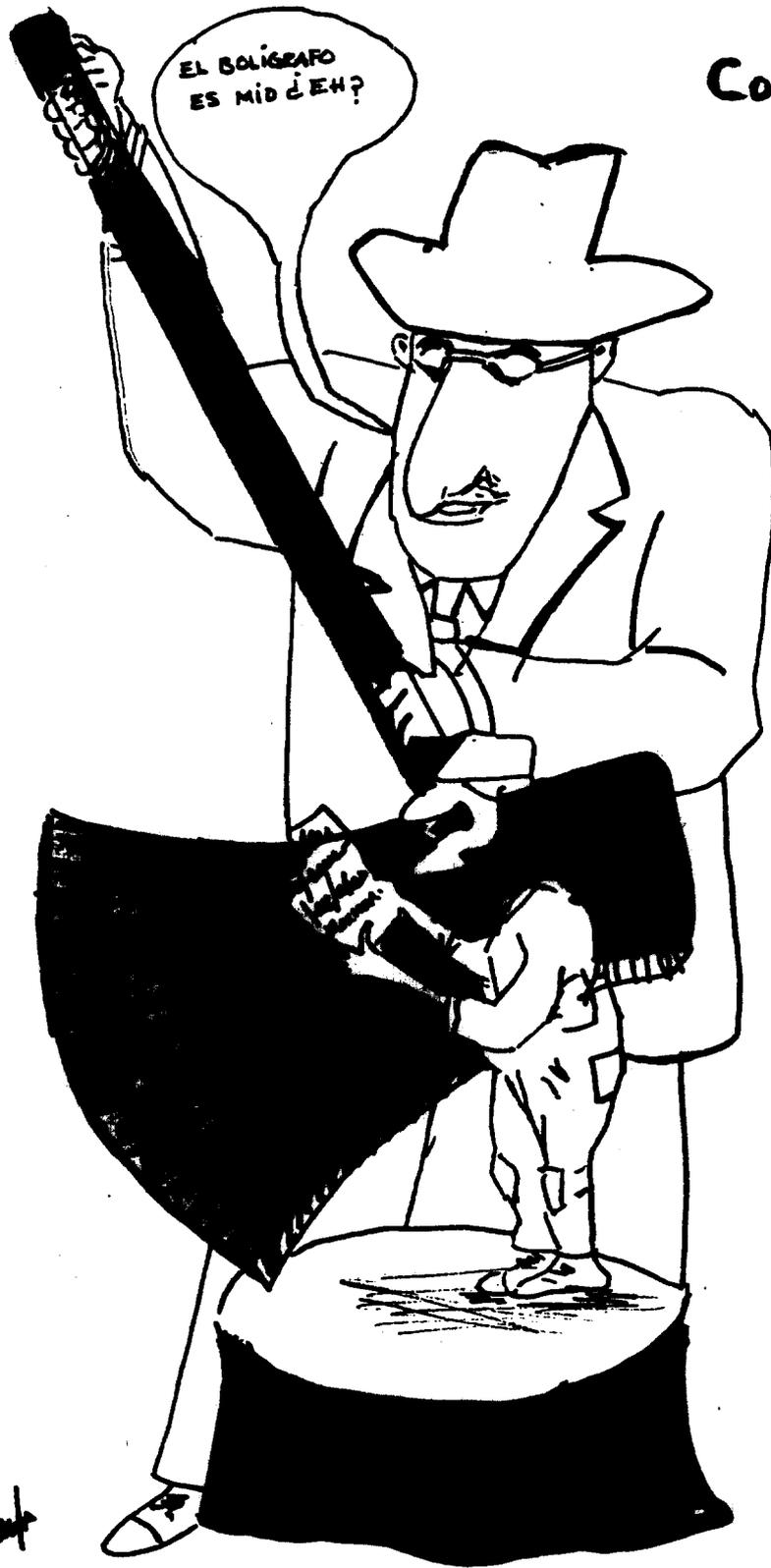
Este proceso de transformación tiene como principales destinatarios a las empresas que son consideradas líneas troncales de primer nivel, las que se caracterizan, entre otras cosas, por cubrir grandes extensiones de territorio, tanto nacional como internacional, en forma intensiva. Asimismo, se distinguen por utilizar equipo de navegación aérea sumamente pesado y de alta tecnología que a su vez requieren de una complejísima infraestructura de control de vuelo y aeroportuaria.

Las únicas empresas que cumplen realmente este perfil son Compañía Mexicana de Aviación S.A. de C.V. (CMA) Aeroméxico, S.A. de C.V. (AMSA) (1). La forma y los tiempos de implantación del Cambio Estructural han adquirido especificidades en cada una de las empresas. Es precisamente materia del presente artículo la descripción de la tendencia que ha seguido este proceso en CMA y AMSA.

CMA.

MEXICANA.

Convenio.



#

COMPANIA MEXICANA DE AVIACION

CMA fué una empresa que servía como ejemplo para subrayar la diferencia entre el sector privado y el público; como parte del primero, su desenvolvimiento se caracterizaba por la eficiencia y la alta productividad. Mientras que la otra empresa AMSA, era por lo contrario, un modelo típico de ineficiencia y torpeza administrativa que ilustraba nítidamente la inviabilidad de la participación del estado en la economía. (2)

El prestigio que estaba presente en Mexicana no era gratuito. Empresa formada en 1924, tuvo como filial de la Panamerican Air Ways un desarrollo vertiginoso y racional en sus primeras décadas de existencia. Fue hasta las postrimerías de los cincuenta y el primer lustro de los sesenta, cuando CMA sufrió serios problemas financieros que a la postre culminaron, en 1967, en la venta del 85% de las acciones al capital mexicano el que las compró se llamaba Crescencio Ballesteros.

A partir de ese año y bajo la dirección de Manuel Sosa de la Vega, Mexicano no sólo superó su penosa situación sino que inició una acelerada recuperación. Para los siguientes años su prosperidad era indudable, como planteamiento se pueden citar que incremento sus utilidades en operación. A esta situación le correspondió una importante expansión de la estructura de Mexicana el personal ocupado en este mismo periodo (77-81) creció 97.68% (de 6,125 a 12,105 trabajadores), la flota aérea pasó de 25 a 45 aeronaves y las ciudades servidas se incrementaron de 32 a 39 en este lapso. (3)

Sin embargo, el crecimiento de la empresa tuvo como base fundamental una serie de compromisos crediticios a corto plazo, en moneda extranjera, que a la postre serían un factor determinante para su crisis en 1982. En este año, las pérdidas por operación ascendieron a 1,841 millones de pesos que más los compromisos crediticios adquiridos, llevaron al baluarte de la iniciativa privada a una situación tremendamente crítica que, paradójicamente sólo gracias a la intervención del Estado pudo superar: éste adquirió el 53% de las acciones de Mexicana en 1982 si bien en los años siguientes bajo la misma dirección de Sosa de la Vega, la empresa dió muestra de recuperación, a partir de 1985 decayo nuevamente su situación, (4)

Aunque Mexicana se encuentra en serias dificultades financieras (además de los problemas derivados de las pérdidas en operación) es una empresa que atrae la atención de los inversionistas, tanto nacionales como extranjeros. Esto quedó plenamente confirmado al anunciarse las intenciones gubernamentales de poner en venta a la empresa. La reprivatización de Mexicana de Aviación es, al parecer, la fórmula optada por el Estado para responder a su crítica situación. Pero, pese a que se abrió un período para recibir ofertas de compra, las autoridades gubernamentales no han definido claramente las posibles modalidades en venta (vender todas o parte de las acciones, trueque de pasivos por capital extranjero).

Adicionalmente, existe otro escollo para reprivatizar a esta empresa: uno de los requisitos que exigieron los acreedores para otorgar créditos consistió en que debe mantenerse la estruc

tura actual de capital, en que el gobierno federal es accionista mayoritario.

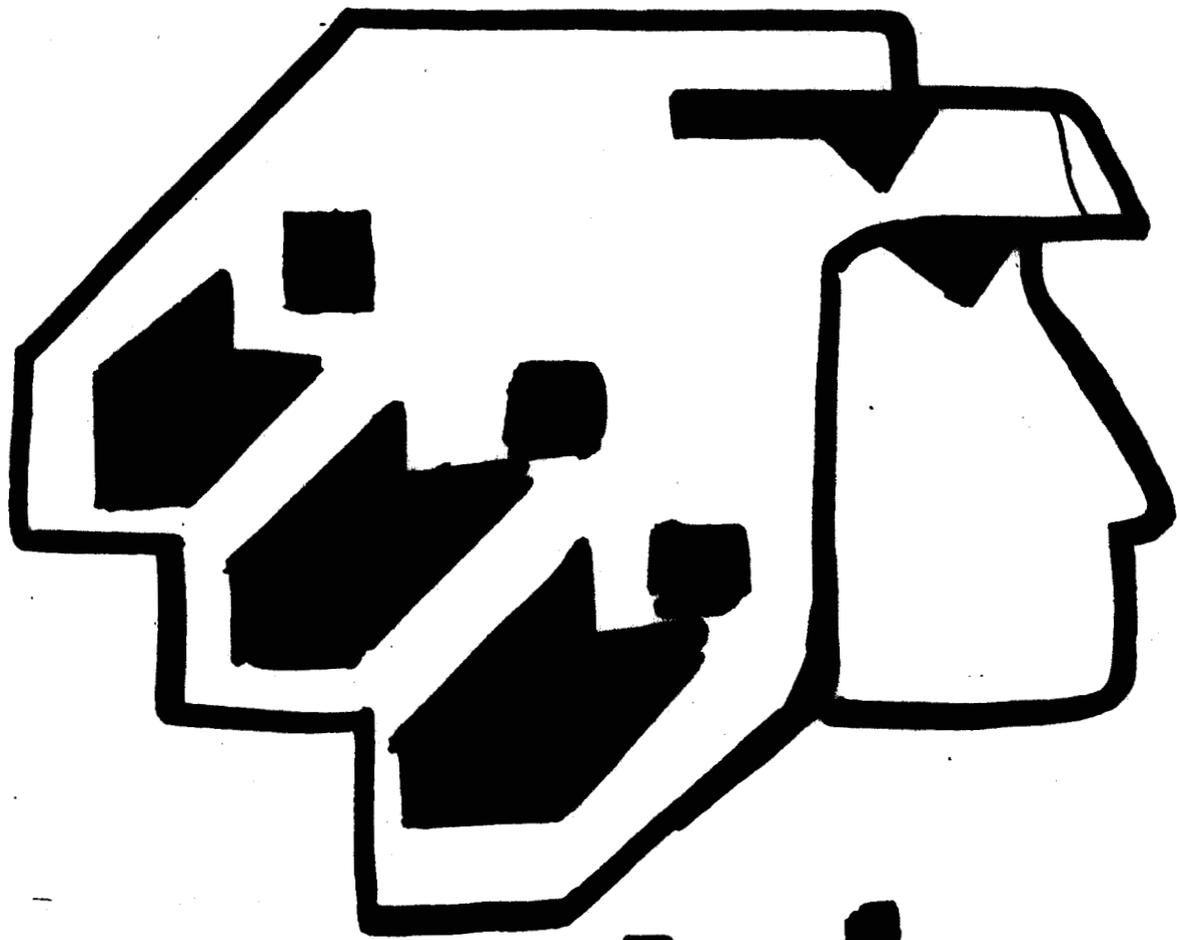
Por otro lado, cabe destacar que el precio y los limitantes impuestos por los contratos colectivos signados con sus trabajadores son sumamente caros para la empresa, lo cual hace suponer que con la reprivatización, y como condición fundamental para acelerar la modernización de Mexicana, desde una perspectiva de reestructuración de los contratos colectivos, (5).

Mexicana de Aviación, tiene firmados tres contratos colectivos que corresponden a cada sector de trabajadores que prestan sus servicios a esta empresa; con los trabajadores de tierra (en donde quedan incluidos aquellos que prestan sus servicios de mantenimiento a las aeronaves, de atención al público, de reservación es de vuelos y de administración), a través del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Aviación y Similares (SNTAS).

Con los sobrecargos, por medio de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA).

Con los pilotos aviadores, a través de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA)"

La existencia de tres contratos colectivos conduciría a la empresa, no sólo a reestructurar todos aquellos, sino al enfrentamiento con las respectivas organizaciones sindicales que los detentan.



aeroméxico.

AEROMEXICO

A diferencia de Mexicana, Aeroméxico es una empresa que se inició como privada y después se convirtió en paraestatal. Su desarrollo obedeció a criterios de administración sumamente limitados.

Bajo estos criterios, AMSA creció de una manera amorfa, sin una planificación adecuada que la ha convertido en una empresa improductiva y con problemas crónicos de endeudamiento.

Formada en 1934 por Antonio Díaz Lombardo con capital totalmente nacional en sus primeros 7 años de vida y a partir de 1941 con participación minoritaria de la Pan American Airways, AMSA adoptó como alternativa para su expansión la adquisición de las empresas medianas y pequeñas del sector aéreo: en 1935, transportes aéreos del pacífico; en 1942, Servicios Aéreos de Oaxaca; en Jesús Sarabia; en 1952. Líneas Aéreas Mexicanas, y en 1953, Aerovías Reforma. Ya como paraestatal, adquirió en 1960, Aerolíneas Mexicanas y en 1962, Trans Mar de Cortés y Guest. (6).

Si bien con la adquisición de estas empresas, Aeroméxico fue ampliando su radio de acción y consolidando la extensión de sus actividades, también incorporó un equipo aéreo diverso y no siempre en las mejores condiciones, rutas poco redituables y una planta laboral sumamente heterogénea.

La conversión de AMSA en paraestatal, en 1959, no trajo consigo un replantamiento de la política de administración seguida hasta entonces. Por el contrario, fueron acumulando pro-

blemas propios de la ineficiencia burocrática, acrecentados por la utilización de la empresa para fines políticos.

Por un lado, la necesidad de renovar permanentemente la flota aérea y de introducir innovaciones tecnológicas en ciertas áreas y por otro, la ineficiencia burocrática, así como las pérdidas casi permanentes, llevaron a la empresa a consumir importantes sumas presupuestales, además de establecer múltiples compromisos crediticios.

La situación de AMSA se tornó tan crítica, en especial a partir del segundo lustro de los setenta, que las autoridades gubernamentales se vieron obligadas a instrumentar una serie de medidas tendientes a superar los efectos de esta crisis permanente.

En 1975, la administración de AMSA pretendió establecer la contención salarial y un reajuste de personal. Si bien tal pretensión fracasó, de alguna forma anunció la orientación de futuras medidas. La siguiente tantativa empresarial tuvo mejor suerte, pues no obstante que la administración de Vázquez Colmenares eran: recapitalización de la Compañía por parte del Gobierno Federal, inversión en nuevo equipo de vuelo, financiamiento, reestructuración administrativa de la empresa y modificación de los contratos colectivos de trabajo. Plan a fin de cuentas que se tradujo en : apoyo del Gobierno Federal para la adquisición de 6 DC9-30, eliminación de 74 puestos de confianza y la promesa de eliminar otros tantos en un futuro próximo; y firma de una serie de convenios laborales con los sindicatos, los cuales consistían básicamente en el congelamiento de los puestos llamados "pie de rama" (puestos inferiores en cada departamento).

Con estas medidas, la recuperación de AMSA fue notoria pero temporal. En 1980 se reinicia nuevamente el deterioro de la empresa que para 1982 ya resultaba crítico.

Al surgir la situación crítica de Aeroméxico, la administración encabezada ahora por Enrique Loaeza Tovar, de nueva cuenta informó llevarse a cabo un plan de reestructuración que centró su atención en las condiciones de trabajo. En él sólo se pretendía el congelamiento de los puestos "pie de rama", sino también de las vacantes temporales. Asimismo, el plan proponía reducción o eliminación de descansos durante la jornada, la posibilidad de que los empleados de confianza desempeñaran actividades correspondientes a puestos de base e incluso el no pago de horas extras. (7)

Obviamente, la propuesta de Loaeza fue rechazada rotundamente por los trabajadores, sin que haya tenido mayores consecuencias. En los cuatro años posteriores a 1982 se observó una sensible recuperación que no logró mantenerse en el crítico año de 1986. En este año las utilidades de AMSA no sólo cayeron estrepitosamente, sino que acumuló pérdidas de enormes proporciones.

La actual administración de Aeroméxico, tercera en el presente sexenio, ha decidido encaminar las acciones tendientes a superar la problemática de la empresa por el camino del cambio estructural. La administración, encabezada por Rogelio Gazca Neri, ha establecido como ejes fundamentales para reconvertir AMSA, los siguientes aspectos.

- Capitalizar a la empresa a efecto de que exista una proporción adecuada entre pasivo y capital contable y apoyar la modernización de la flota.
- Autorizar los incrementos tarifarios que le permitan compensar con oportunidad el aumento en sus costos por la devaluación e inflación.
- Orientar la composición de sus mercados nacionales e internacionales, para lograr una balanza de divisas positiva.
- Reducir sus costos de operación a través de mayor eficiencia y productividad, reconviniendo sus relaciones laborales. (8)

La urgencia para instrumentar esta estrategia ha sido evidente. La empresa ha dispuesto una serie de medidas tendientes a desarrollar cada uno de los puntos nodales del cambio estructural, entre las cuales destacan: la renegociación de acuerdos con acreedores nacionales, la cancelación de cuatro rutas nacionales y tres internacionales, la modificación del programa de vuelos, la descentralización de funciones y responsabilidades, el estudio de diversas opciones para renovar el equipo de vuelo a corto y mediano plazo y la solicitud para modificar o eliminar cláusulas de los contratos colectivos que tienen pactados.

De estas medidas, llaman la atención las últimas dos. La primera de ellas debido a que expresa en toda su magnitud la problemática que vive AMSA; parte importante de la flota ha culminado o ésta por finalizar su vida utilizable (en el primer caso se encuentran 3 DC8-51 y en el segundo 8 DC9-15 y 5 DC8-62).

La segunda de las medidas señaladas es una agresión directa a las condiciones laborales de los trabajadores.

De la misma forma que Mexicana, AMSA tiene contratos colectivos firmados con tres sindicatos. Además de ASPA y ASSA, organizaciones que representan a pilotos y sobrecargos respectivamente, la empresa mantiene relaciones contractuales con el personal de tierra, a través del Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aerónaves de México, S.A. (SNTTAM), (9)

La solicitud presentada ante la JFCA involucra a los 3 sindicatos y la forma que adopta es la siguiente:

Con el personal de tierra: se pretende eliminar la cláusula que garantiza la participación de un representante sindical ante el Consejo de Administración de la empresa y afectar rubros como los referentes al derecho de capacitación convenida, estructura, estructura de tabuladores y categoría, jornadas laborales y tiempos extraordinarios.

Con los sobrecargos: afectación de tiempos y descansos, prolongación de jornadas laborales, "disminución sustancial de la libertad de los trabajadores", ajuste del personal a las necesidades de la empresa y mayor contratación de mujeres.

Con los pilotos: reducción de trabajo extraordinario y afectación de categorías y tabuladores.

Como puede observarse en el conjunto de estas medidas, la administración de AMSA, consecuente con su propuesta de cambio estructural, pretende redefinir las bases mismas de las relaciones contractuales que mantienen con sus trabajadores.

El cambio estructural de las empresas de la aviación comer-

cial, tanto el que se gesta en Mexicana como el que AMSA ha comenzado a instrumentar; ha demostrado una de sus principales fa ce tas: la violación agresiva a las conquistas de los trabajadores.

Reconvenir los contratos colectivos es una condición indis pen sable para las empresas. Sin embargo, su consecución no depen de únicamente de la voluntad empresarial, sino de la capacidad de respuesta de los trabajadores aéreos. Entre ellos, se vislumbra la creación de un frente común para defenderse de las agresio nes iniciadas ya por AMSA y las que podrían resultar de la reprivatización de Mexicana. (10)

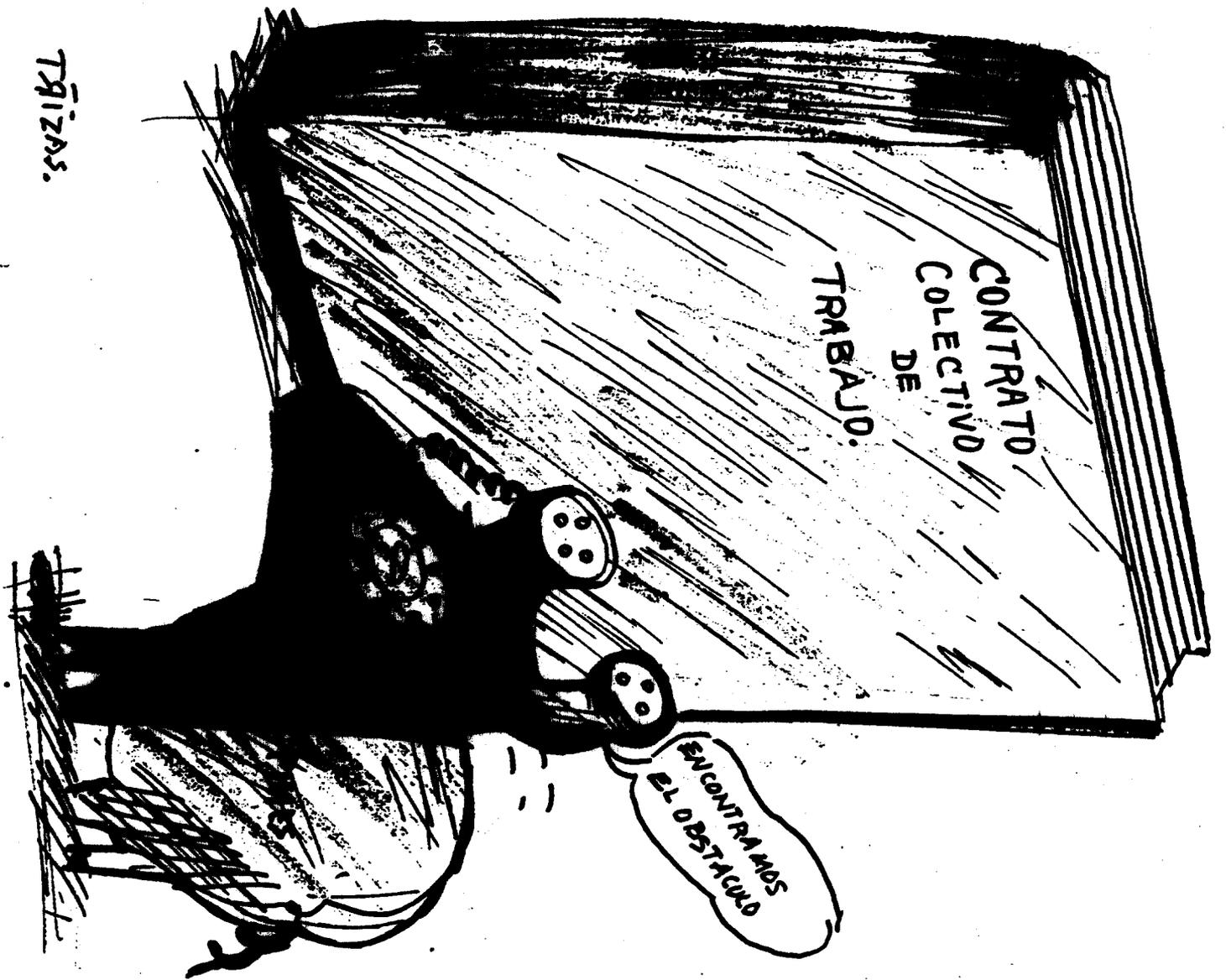
Este frente común deberá superar el fantasma de la división y de la agresión fratricida que en años anteriores ha caracteriza do a los sindicatos de este sector.

La recuperación de experiencias tan enriquecedoras como la existencia de la Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Aviación (FASTA) y la reflexión y definición de una propuesta que haga copartícipes a los trabajadores en el inevitable proceso de modernización de las empresas, son condiciones indispensables para evitar la agresión que manifiestan éstas.

De una respuesta conjunta de las organizaciones sindicales depende en gran medida no sólo articular una propuesta alternativa, sino también superar posibles obstáculos en defensa de los derechos laborales.

TELMEX.

TRIZAS.



REESTRUCTURACION TECNOLOGICA Y RECOMPOSICION DE
CLASE EN TELEFONOS DE MEXICO.

Una importante cantidad de trabajos intentan explicar el origen de la actual crisis capitalista, aunque no todos ellos remiten al mismo nivel de realidad.

Si nos remitimos al nivel más íntimo de la producción capitalista el de la valorización del capital, tendríamos que la actualidad sería una crisis reflejada en las tasas de ganancias.

La crisis actual tiene dos aspectos: como crisis de los procesos productivos, como una crisis de productividad y considerarla también como crisis del estado social.

En el primer sentido, la unidad entre proceso de trabajo y proceso de valorización en el tratamiento marxista no implica la vieja relación entre dos aspectos de los mismos procesos productivos en interrelación recíproca. Es decir, el proceso de producción capitalista no es sólo proceso de explotación, sino también proceso de subordinación del trabajo al capital.

En esta concepción, la reestructuración productiva no es un aspecto de la evolución natural de las fuerzas productivas, sino el resultado también de la capacidad de resistencia de la clase obrera. Base y superestructura en relación recíproca se convierten, así, en elementos históricos mediados por la lucha de clase. En esta medida ésta podría influir conscientemente o inconscientemente sobre la marcha productiva.

TECNOLOGIA Y PROCESO DE TRABAJO EN TELEFONOS
DE MEXICO

En los inicios de la telefonía se conectaba un teléfono directamente con otro para lograr la conmutación entre ambos, y así, conforme crecía la demanda del servicio esta modalidad de interconexión, denominada red malla, evidenció lo problemático de sus características en tanto requería cada vez de implantación de un tendido de calbes extremadamente complejo y costoso, tanto para su instalación como para su mantenimiento. Ante esta situación se decidió concentrar a todas las líneas en un sólo lugar (central) donde las conexiones o conmutaciones se efectuaban manualmente solamente durante el tiempo de la conversión(1)

De esta manera, en lugar de conectar los teléfonos "todos contra todos", se crea un punto central donde se pueden interconectar los abonados, dependiendo ahora cada teléfono de un único para canalizar sus llamadas. Con este nuevo sistema en la red telefónica, denominado red estrella, nace el concepto de "conmutación" es decir la necesidad de:

- Saber quién quiere hablar
- Saber con quién se quiere hablar
- Realizar la conexión en la central (conmutar la llamada).

Estas son, podríamos decir, las funciones primarias o fundamentales que realiza una central telefónica. (2)

La necesidad de llevar a cabo la conmutación en las centrales la necesidad hizo indispensable el trabajo de la operadora, quien en las primeras etapas de la telefonía desarrollaba sus actividades a través de la conmutación manual, esto es, recibía

el aviso de un usuario o abonado que deseaba hacer una llamada y lo conectaba con el aparato deseado, este sistema manual tenía, sin embargo, el inconveniente de la gran cantidad de personal necesario para el funcionamiento de la central. La búsqueda de la reducción del personal para las tareas de conmutación llevó a pensar la automatización de dichas tareas. El primer intento en este sentido fueron las llamadas "centrales Strowger" o "paso a paso", las que se caracterizaban porque el principio básico de su funcionamiento es la colocación de un disco en los aparatos telefónicos para que emitan un código de pulsos de acuerdo al número marcado.

A partir de esta señalización un selector en la central avanza tantos pasos como "pulsos" recibe. Desde este momento el equipo tecnológico necesario para llevar a cabo la conmutación en las centrales se ha desarrollado paulatinamente buscando, siempre, la mayor automatización en el servicio. En este sentido surgen las centrales electromecánicas, las que conmutan las llamadas a través de un selector movido por un motor. El movimiento que desarrolla este selector presenta el inconveniente de gastar tiempos importantes en la conexión de los aparatos, lo que se refleja en varios aspectos, como por ejemplo en la saturación de la central en la medida en que no puede atender en un momento dado a todos los usuarios demandantes. (3)

El siguiente paso de innovación tecnológica en la conmutación fueron las centrales denominadas de coordenadas, las que tienen la capacidad de ubicar en un plano las llamadas deseadas aunque con un movimiento menor al que realizan las centrales

electromecánicas. Finalmente, surgen las centrales digitales, que conmutan las llamadas sin que exista un movimiento selector en la planta. En todos estos sistemas automáticos el trabajo de la operadora se anula, quedando, por tanto, destinado a su trabajo solamente a los tipos de llamadas que aún no pueden proporcionar de manera automática, como por ejemplo el servicio de larga distancia que no se dirige por LADA (larga distancia automática).

La labor de las operadoras que aún trabajan con los conmutadores manuales, es decir con líneas generales es lo siguiente:

- a) El abonado que inicia una llamada, y que llamaremos extensión A, descuelga el teléfono.
- b) Se anuncia la llamada a la operadora por medio del encendido de la lámpara.
- c) La operadora identifica la extensión que llama y toma el cordón de un par seleccionado para contestar. —
- d) Introduce la clavija del cordón en el "jack" correspondiente y pregunta a la extensión A qué número desea.
- e) El abonado le da el número.
- f) La operadora, una vez recibido el número, busca la clave de la ciudad deseada, toma el cordón del par seleccionado e introduce la clavija en el "jack" de la extensión.
- g) Al sonar el timbre del aparato llamado y descolgar su teléfono la extensión B- lo cual se le indica a la operadora al apagarse la lámpara de supervisión, la trabajadora; puede entonces reponer la clavija y dejar ambas

extensiones en conferencia a través, del circuito correspondiente.

- h) Finalizada la conferencia la operadora llena la "teleboleta" correspondiente para su facturación.

DECISION DE DIGITALIZAR EN TEL/MEX.

La decisión de digitalizar el servicio telefónico en México ya ha sido tomado por Tel-Méx. De hecho, se inició en 1979 en la red troncal metropolitana, extendiéndose posteriormente a Monterrey y Guadalajara. Las innovaciones tecnológicas que ahora se emprenden son de tal profundidad que afectará el servicio en muchos aspectos, por ejemplo, la digitalización en gran escala se empieza ya a implantar en las funciones de Larga Distancia. Experiencias previas en este sentido son las de Mexicali, Ensenada, San Luis Río Colorado. La decisión de introducir extensivamente el sistema digital de Tel-Méx fué resultado de un minucioso estudio que la empresa inició en marzo de 1977.

Para ello se elaboró un modelo de simulación dinámica que permitió analizar cuantitativamente las alternativas al cambio tecnológico. (4)

Dicho análisis estuvo a cargo de 40 especialistas que evaluaron la información que la empresa recabó de los proveedores internacionales de alta tecnología. Los trabajadores de evaluación terminaron en 1979 y arrojaron los siguientes resultados.

- La digitalización extensiva representará para Tel-Méx de acuerdo a sus planes de expansión del servicio. Menores costos de inversión (30% menos si se compara con la actual

tecnología) (5)

- Menores costos de operación y mantenimiento (40%) menos
- La posibilidad de que la empresa ofrezca nuevos servicios.
- Mayor calidad en el servicio.
- Mayor flexibilidad para el crecimiento.
- Reducción de los ciclos de expansión de la planta a un año.
- Mayores facilidades para la operación por el uso de la computación en las funciones de operación y mantenimiento.
- Incremento en la capacidad de negociación de Tel-Méx con sus proveedores.

SISTEMA DIGITAL, TRABAJADORES Y SINDICATO.

Del análisis de algunos documentos que Tel-Méx elaboró tendientes al logro de una decisión sobre el cambio tecnológico en la empresa, resulta que una de las preocupaciones centrales de la decisión a favor de la reestructuración tecnológica es la importancia y características del trabajo de mantenimiento. Esto podría analizarse, por un lado, desde el punto de vista de los costos de mano de obra de mantenimiento (en 1980, los costos de mantenimiento representaron aproximadamente el 20% de los costos totales de operación), y por otro, desde el punto de vista del personal total ocupado por la empresa, en donde mantenimiento representó alrededor del 40%.

El obrero de mantenimiento es comunmente un trabajador cali-

ficado que percibe un salario notoriamente más alto que el correspondiente a categorías como la de operación. Asimismo, el trabajador de mantenimiento se caracteriza por una relativa autonomía en su proceso de trabajo, al no ser objeto hasta ahora de una rigurosa contabilización del tiempo que requiere para las actividades que despliega. En este sector, por otro lado, se ubican los trabajadores más radicales de la empresa; aquéllos que iniciaron y encabezaron el movimiento que concluyó con el desplazamiento de Salustio Salgado del CEN del STRM. (6)

En lo que respecta a las repercusiones de la digitalización sobre el personal ocupado en mantenimiento, así como sobre los costos correspondientes a este sector, podemos ver en los análisis que existe una expansión de la empresa basada en el antiguo sistema y el digital.

La lucha del capital por racionalizar el tiempo de producción implica en gran medida el despojo de la capacidad obrera de controlar su proceso de trabajo, y en esta lucha la propuesta taylorista proporcionó al capital una fórmula histórica; la disociación entre concepción y ejecución, así como la simplificación del trabajo que conlleva la descalificación de la clase obrera involucrada (calificación en el caso del obrero de oficio se basaba en el monopolio del conocimiento y que significa, por ende, su difícil sustitución).

Tiene como significado reestructurar a la clase obrera así como modificar sus capacidades de resistencia a la explotación al nivel del proceso de trabajo.

En el caso de Teléfonos de México, vemos que la digitalización desde el punto de vista de la valorización del capital pasa por el vencimiento de las capacidades de resistencia de las dos categorías obreras dominantes según el antiguo equipo tecnológico; las operadoras y los obreros de mantenimiento y especialmente de éstos últimos. Esta ofensiva del capital busca vencer las capacidades de resistencia de los trabajadores al interior del proceso de trabajo, vía la descalificación y la automatización de operadores que anteriormente dependían del trabajo humano, a través de la simplificación de las tareas, lo que, a su vez, posibilita la sustitución de los trabajadores. Por otro lado, esta ofensiva también busca un mayor control de la empresa sobre los tiempos de producción así como la eliminación de "poros" en el tiempo efectivo de producción.

Pensar que la reestructuración tecnológica en Tel-Méx entre otros objetivos arriba señalados no es gratuito, ya que la capacidad de resistencia y la combatividad de las principales categorías obreras de esta empresa ha quedado constada sobre todo en la histórica lucha del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana a través de hechos como los siguientes:

- Cuatro huelgas entre 1976 y 1979 (e en un sólo año)
- Huelga en abril de 1980
- Paro en Puebla el 9 de junio de 1981.
- Paro en la sección de mantenimiento el 21 de noviembre de 1981.
- Huelga en Indetel el 14 de febrero de 1982.
- Paro indefinido en mantenimiento en el D.F. (9 de marzo de 1982).

- Paros del 16 y 20 de junio de 1982.
- Huelga en San Luis Potosí el 9 de septiembre de 1982.
- 22 de octubre de 1982 en Teléfonos del Noreste.
- Paros el 29 de junio de 1982.
- Suspensión de labores por mítines el 14 de julio de 1982.
- Mítines en el interior de las centrales de San Juan y Victoria en mayo de 1982.
- Requisa el 11 de marzo de 1982.
- Ocupación de la central de San Juan el 15 de abril de 1982.
- Falta colectiva en centrales de mantenimiento el 9 de febrero de 1982.
- Paro en Guadalajara el 3 de noviembre de 1983.
- Paros en Culiacán en mayo de 1983.
- Diversos paros en agosto y septiembre de 1984.
- Requisa en septiembre de 1984 etc.

Si nos referimos al obrero de mantenimiento, tenemos que la gran diversidad de actividades que desarrolla en la actualidad limita la capacidad de la gerencia para imponer tiempos de reparación, vigilancia y mantenimiento más allá de los records históricos. Asimismo, la fuerza de trabajo aquí ubicada al conocer en cierto grado las operaciones, en un nivel de abstracción no fácil de capacitar o sustituir. (6)

Históricamente, en Tel- Méx este tipo de trabajador ha sido el más radical el que encabezó el movimiento que llevó a la caída del grupo administrativo charro de Salustio Salgado, y no sólo eso sino que también este trabajador constituye el grueso de

la base social de la oposición democrática a Hernández Juárez y el que con sus paros ha desquiciado el servicio telefónico (ante la escasa automatización de la labor de mantenimiento a diferencia de servicios de tráfico como el de LADA). (2)

Para este trabajador de mantenimiento la digitalización implica que las centrales estén controladas por computadoras, las que a través de programas permanentes o "ad hoc" supervisan constantemente al equipo proporcionando información continua de todos los órganos de la central.

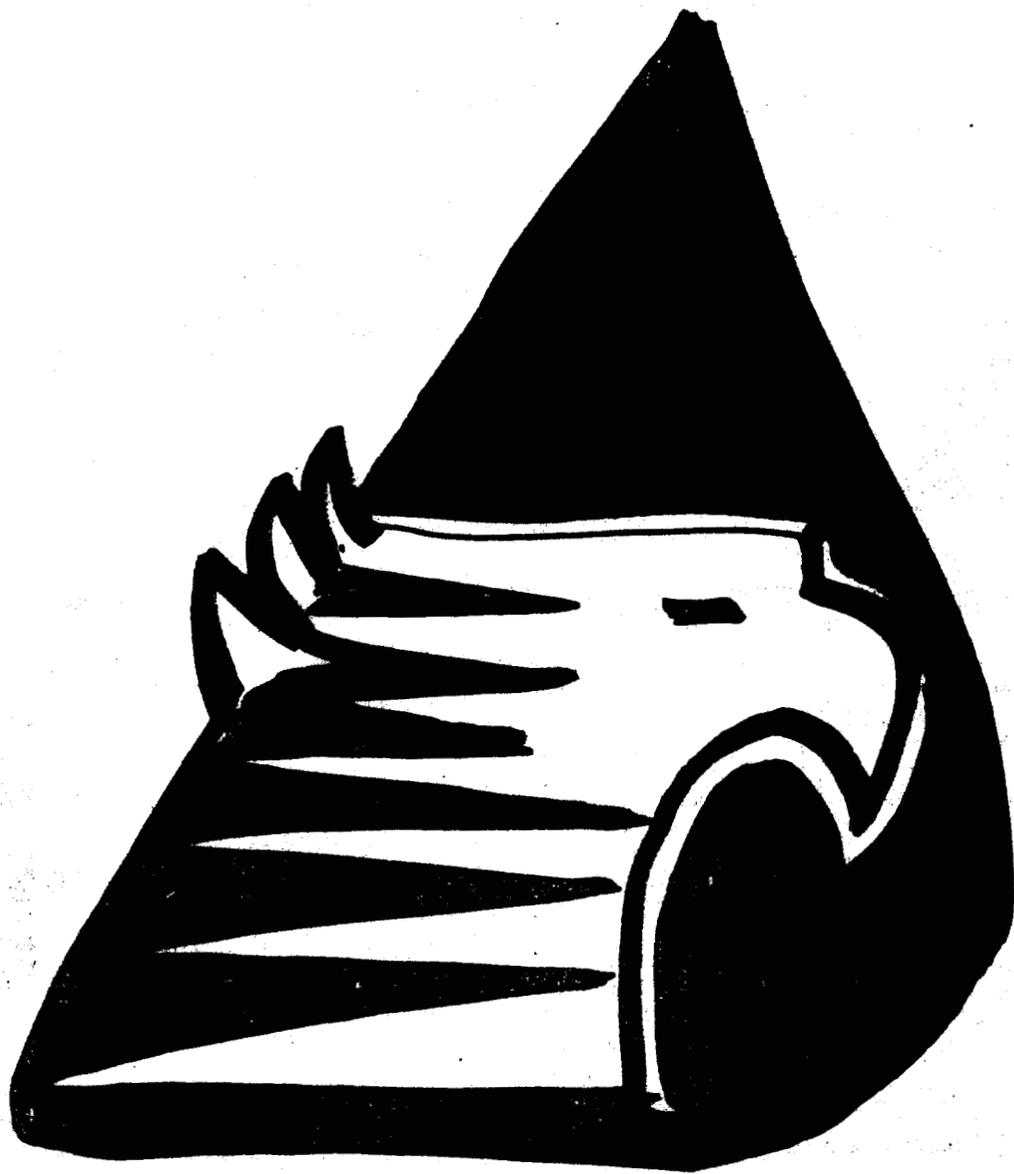
Este equipo detecta automáticamente las fallas, aísla al momento el órgano dañado, diagnostica la forma de reparación de la avería y reorganiza el equipo en forma automática.

Pero el sindicato no solamente se le presenta el reto de una incapacidad para avanzar en las reivindicaciones más inmediatas vinculadas a la propia venta de la fuerza del trabajo; también la organización sindical aparece en la actualidad como un obstáculo a doblegar no sólo en relación a la estrategia gubernamental de salida a la crisis, sino principalmente con los planes de reestructuración tecnológica en TEL-Méx.

Imponer la disciplina gubernamental y la estrategia de austeridad salarial, así como la derrota y humillación a uno de los sindicatos que en el país se han caracterizado por su combatividad, utilizando para ello todo su aparato que la revolución mexicana creó para esos fines, y, por qué no, creando la amenaza de una charrificación futura (la planilla negra al acecho).

Por otro lado, el reto principal que se presenta al STRM es el de la inoperancia de una estructura sindical que tuvo

cierta eficacia para una determinada composición de clase. Con la digitalización y la consecuente recomposición de la clase obrera involucrada, nuevos conflictos y nuevas demandas aparecerán seguramente en el panorama sindical. Saltan a la vista los problemas relacionados con los convenios departamentales - donde se regulan algunos aspectos de las relaciones al interior de los procesos de trabajo-, que la empresa se había venido negando a negociar a la dirigencia sindical había soslayado (es notoria, por ejemplo, la ausencia de cláusula en el contrato colectivo concerniente al proceso de trabajo.



PEMEX.

EL SINDICATO QUE SE NIEGA A SER REESTRUCTURADO
PETROLEOS MEXICANOS

La crisis de 1982 contenía la aspiración gubernamental de realizar una profunda recomposición en la principal empresa paraestatal del país: Petróleos Mexicanos. Así lo declaraba Mario Ramón Beteta, Exdirector de PEMEX, aclarando que se evitaría los "excesos" en la compra de recursos para la empresa. Esta intención llevaba en sí al antagonismo de intereses entre el fortalecido Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y la nueva Dirección. Desde 10 años antes se fué concentrando del poder sindical alrededor de Joaquín Hernández Galicia y Salvador Barragán Camacho, el STPRM se nutrió con el apoyo de PEMEX y con los ya conocidos y multimillonarios negocios y empresas del Sindicato. (1)

Otra fuente de riqueza para el sindicato la constituían los convenios pactados al margen del contrato colectivo, prácticamente desconocidos por la base de trabajadores. Desde 1977 se concedía al Sindicato el 40% de los contratos de perforación de pozos, que PEMEX otorgaba a terceros, con lo cual se autorizaba al Sindicato a subcontratar por su cuenta. Además, el Sindicato recibía el 2% del monto total de las inversiones que realizaba PEMEX. Esos recursos, según se estipula, eran destinados a obras sociales.

La reconversión en PEMEX está dada. El 18 de diciembre, Miguel de la Madrid, ante los petroleros, afirma que la reestructuración administrativa, financiera, técnica y moral ya se ha llevado a cabo en la empresa, a la vez que su Gobierno garanti-

zaba la integridad del gremio petrolero. No se daba una explicación definitiva sobre la responsabilidad de PEMEX en el accidente de San Juan Ixhuatepec. (2)

En una carta firmada por 168 técnicos publicada por varios periódicos afirmaban que con la crisis se han deteriorado sustancialmente las instalaciones de PEMEX; la reestructuración administrativa es un fracaso y se tienen bajos niveles de productividad. En el aniversario de la expropiación petrolera, se anuncia el recorte presupuestal de PEMEX, por 100,000 millones de pesos este año, lo cual afectó nuevos proyectos y los existentes. Esto dañó también al Sindicato en su poder económico, y se realizaron despidos de persona transitorio.

LA MODERNIZACION EN PEMEX

para analizar la modernización de las refinerías en nuestro país se deben considerar dos cuestiones básicas: la situación mundial y la realidad de los objetivos de la industria nacional. A partir de éstos, es posible entender que llevaron a fondo una reconversión industrial similar a la gestada en otros países, es prácticamente imposible, lo cual no descarta el embate contra los obreros y sus organizaciones, entre otras cosas porque:

El problema de la dependencia para el abasto, no está supe-
ditada a otros países (somos autosuficientes) ni la planta industrial con que contamos exige remotamente los requerimientos energéticos de los países desarrollados, de ahí que los programas de ahorro, uso eficiente y fuentes alternas de energía, etc. no tengan una base de sostenimiento tan urgente y sólida. (3)

Con la capacidad instalada, aún cuando ha sido posible la exportación de algunos productos, no se está en condiciones de

ser potencialmente un competidor efectivo en el predominio del mercado internacional de petrolíferos: ya que el crudo constituye el 91% del valor de las ventas exteriores, los petrolíferos el 8.4% y los petroquímicos el 8.6%. Cuando en la actualidad, lo incierto de las condiciones en la refinación pronostica sólo la supervisión en aquellas áreas que ostentan grandes recursos, a lo mas que pueden aspirar, sería a lo realizado, por algunos países productores que en aras de obtener mayor valor agregado a sus ventas, colocan sus crudos en un mercado incierto. Dada la incapacidad de procesarla en su territorio, han logrado acuerdos con compañías dependientes (que buscan no perder competitividad) para procesar sus hidrocarburos en el extranjero. Venezuela por ejemplo procesa el 75% de sus crudos en nueve refinarias foráneas. (4)

La crisis económica en México es de tales dimensiones, que destinar recursos para la modernización de una empresa del estado no es factible debido al déficit público: de ahí que antes de hacer tal cosa, la política gubernamental prefiere la reprivatización de muchas de sus empresas.

Situación que consideramos remota de ocurrir en PEMEX, dado el papel político que ha jugado la empresa en la alianza con el pueblo y sus trabajadores y el sostenimiento económico que brinda a la burocracia para su existencia (el 50% de los ingresos tributarios del Gobierno Federal y el 80% de las divisas obtenidas en el extranjero).

Pese a todo, el Gobierno Mexicano no ha podido sustraer de la tendencia a la modernización y el Plan Nacional de Desarrollo

se ha diseñado el Plan Nacional Energético que es sustento para que PEMEX a través del PROCAE (Programa de Conservación y Ahorro de Energía) haga más eficiente sus instalaciones.

AUMENTO DE PERSONAL DE CONFIANZA

Respondiendo a las exigencias de la Federación de aumentar el control gubernamental sobre las empresas, PEMEX ha incrementado su personal de confianza en un 23% de 1983 a 1985. Este grupo de empleados con sueldos elevados y prerrogativas que no gozan los trabajadores sindicalizados, están distribuidos de manera tal en las estructuras, que su función primordial es servir de dique de contención a las intenciones de los trabajadores de manejar la industria petrolera y a la vez de capataces que estimulan y evalúan la productividad. (5)

AUMENTO DEL PERSONAL DE CONFIANZA.

Para llevar a cabo las modificaciones actuales, la empresa ha tenido que violar el contrato colectivo de trabajo fundamentalmente en aquellas cláusulas que obligan a la Administración ha establecer negociaciones con el Sindicato en la forma de nuevas estructuras, contratación de personal, porcentaje y definición de grupos de empleados de confianza.

PROCESO DE TRABAJO

A nivel del proceso de trabajo operativo en las refineries se puede decir que los trabajadores sindicalizados tienen un fuerte control de los procesos y materiales de trabajo; así como lo

demuestra el bajísimo porcentaje de empleados de confianza que laboran en los centros industriales y el cual apenas llega a 2% del total. (6)

En las refinerías los jefes de los departamentos de mantenimiento, los encargados de la operación de las plantas y hasta los ingenieros son sindicalizados, lo que posibilita y da márgenes de acción al trabajador para resistir los embates de la explotación que son sometidos por parte de la administración. Esta se manifiesta de múltiples maneras, que van desde el consebido "tortuguismo" ("paso petrolero") hasta la negativa a la realización de un trabajo especializado, sí a cambio no existe una fuerte remuneración económica pagada en forma de tiempo extra. No es raro tampoco, que los contratos de mantenimiento cedidos al Sindicato sean transportados a los operarios, quienes, a cambio de la cuota respectiva a la organización gremial, realizan el trabajo con ayuda de parientes o amigos, ganando en una semana lo que le reportaría su sueldo en seis meses.

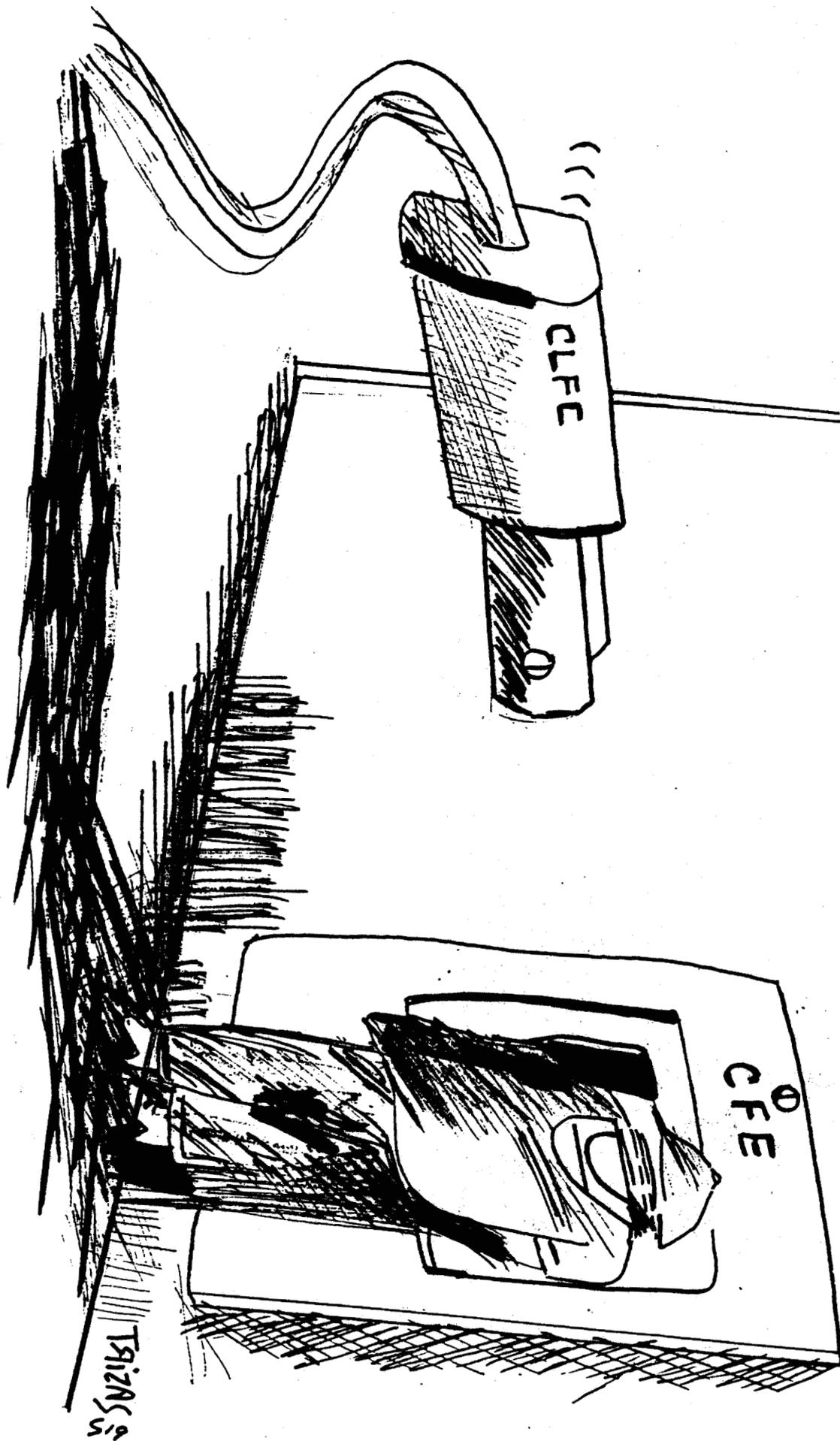
El dominio sobre la contidianeidad laboral, alcanza grandes dimensiones. Todavía ahora, cuando PEMEX a través del Instituto Mexicano del Petróleo, realiza programas permanentes de capacitación, el aprendizaje empírico recibido por los propios compañeros en el área de trabajo, sigue siendo la mejor manera de conocer las tareas que posibilitan el ascenso, en un medio con tantas exigencias de calificación (por lo complejo y riesgo so), como lo es la operación de las plantas refinadoras. (7)

Quizás todo esto, hace que los escalafones sean una fuerte muralla en defensa de los trabajadores, donde será difícil que

la modernización llegue sin respuesta.

AUTOMATIZACION Y COMPUTADORAS

Las computadoras ya que están presentes en las refinerías aunque todavía no se emplean de manera masiva. Su utilización se restringe básicamente a las áreas de almacenes, departamentos de personal y contaduría donde sirven para localizar y movilizar equipo antes de efectuar alguna compra. Hace algunos años, se intentó colocarlas en algunas plantas para conocer a detalle su funcionamiento, pero por oposición sindical fueron retiradas ya que la memoria del sistema eran percibido por los trabajadores como capaz de medir sus acciones; en la actualidad la empresa comienza nuevamente a instalarlos para controlar el quehacer de los obreros. (8)



COMPANIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, S.A.

La historia de la industria eléctrica en México puede dividirse en cuatro grandes periodos: primero, el liberal, que abarca desde 1879 hasta 1917; segundo el de transición al intervencionismo estatal (1917-1934); tercero, el de la coexistencia entre empresa privada y pública (1938-1960) y finalmente, el periodo de monopolio estatal en la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Durante el periodo liberal que coincide con el régimen porfirista y los años de la revolución, el predominio de las empresas eléctricas privadas en casi su totalidad. Inicialmente la generación de electricidad en este periodo se asoció a las necesidades de la producción minera y textil y, en un segundo momento, al alumbrado y transporte público por medio de tranvías. En 1903 se fundó el primer gran consorcio de energía eléctrica, la Mexican Light and Power, de capital inglés, (finalmente Compañía de Luz y Fuerza del Centro) y conformó el primer gran monopolio de capital extranjero, esta empresa abrió paso a las plantas modernas surgió concentración de capital, concentración de la producción, concentración obrera desusada para la época en modernos procedimientos de trabajo, y no logró compaginar una regulación moderna en las relaciones capital-trabajo; se denoto la arbitrariedad y el despotismo empresarial al proceso de trabajo y campeo la ausencia de toda regulación colectiva de las relaciones, con sus trabajadores. No es gratuito, por tanto, que fuera en la Mexican donde se manifiestan los primeros brotes de descontento obrero y cristalizó en el primer Sindicato Mexicano de Elec-

tricistas (SME). (1)

La lucha del SME fue la de la clase obrera mexicana por el reconocimiento como clase distinta del capital y luchaba por: regulación de los salarios, del empleo y las condiciones de trabajo. A partir de 1917 y hasta 1934 se da un periodo de transición entre el liberalismo porfirista y la constitución del estado social con el cardenismo, el estado que participa con su gasto social en la reproducción social de la fuerza de trabajo a nivel social establece el código Nacional Eléctrico en 1926, el cual sentaba las bases de la futura intervención del estado en el sector, este código federalizó el ámbito de la industria eléctrica y la declaró de utilidad pública, haciéndose con ello susceptible de expropiación. Este periodo para el SME se extiende de la firma del memorail de 1917 como resultado de la huelga de 1936. (2)

COEXISTENCIA ENTRE EMPRESA PRIVADA Y PUBLICA

El periodo de 1940 a 1960, caracterizado como de desarrollo con inflación y corporativismo, esto significó por una intervención cada vez mayor del Estado en la economía, proceso que en la industria eléctrica culminó con su nacionalización en 1960.

PRODUCTIVIDAD VS. TARIFAS

Desde finales de los sesentas empieza la crisis financiera del sector eléctrico que buscó aminorarse con una política interna de aumento en la productividad y no por el ajuste de las tarifas se pensó, en ese momento que la productividad pasaba por

una centralización y homogeneización de la industria eléctrica.

PRIMERA RECONVERSION

La estrategia de "desarrollo compartido" del gobierno de Echeverría, con su nacionalismo revolucionario principalmente en lo que toca al intervencionismo estatal; y al sentido del gasto de gobierno, así como la reactivación económica coincidente con un sindicalismo que demanda más salarios en correspondencia.

LA CONCENTRALIZACION CAMINO EQUIVOCADO.

La urgencia de descentralizar las funciones administrativas, para acabar con el centralismo que distorsiona y hace ineficientes numerosas actividades del sector público, integración de la industria eléctrica nacional mediante la adopción de una estructura descentralizada semejante a la propuesta hace 25 años por el Sindicato Mexicano de Eléctricistas. (3)

En 1960 se consumó la nacionalización de la industria de suministro de energía eléctrica, con la compra por parte del Gobierno de México de los activos fijos de la impulsora de empresas eléctricas, en el sentido de que corresponde a la nación abastecer la energía eléctrica para la prestación de servicio público. Se completó así el proceso que se inició con la creación de la Comisión Federal de Electricidad por el Presidente Lázaro Cárdenas el 24 de agosto de 1937 rescatándose este sector estratégico de la economía nacional que había sido controlado por empresas extranjeras, de que las dos grandes compañías de

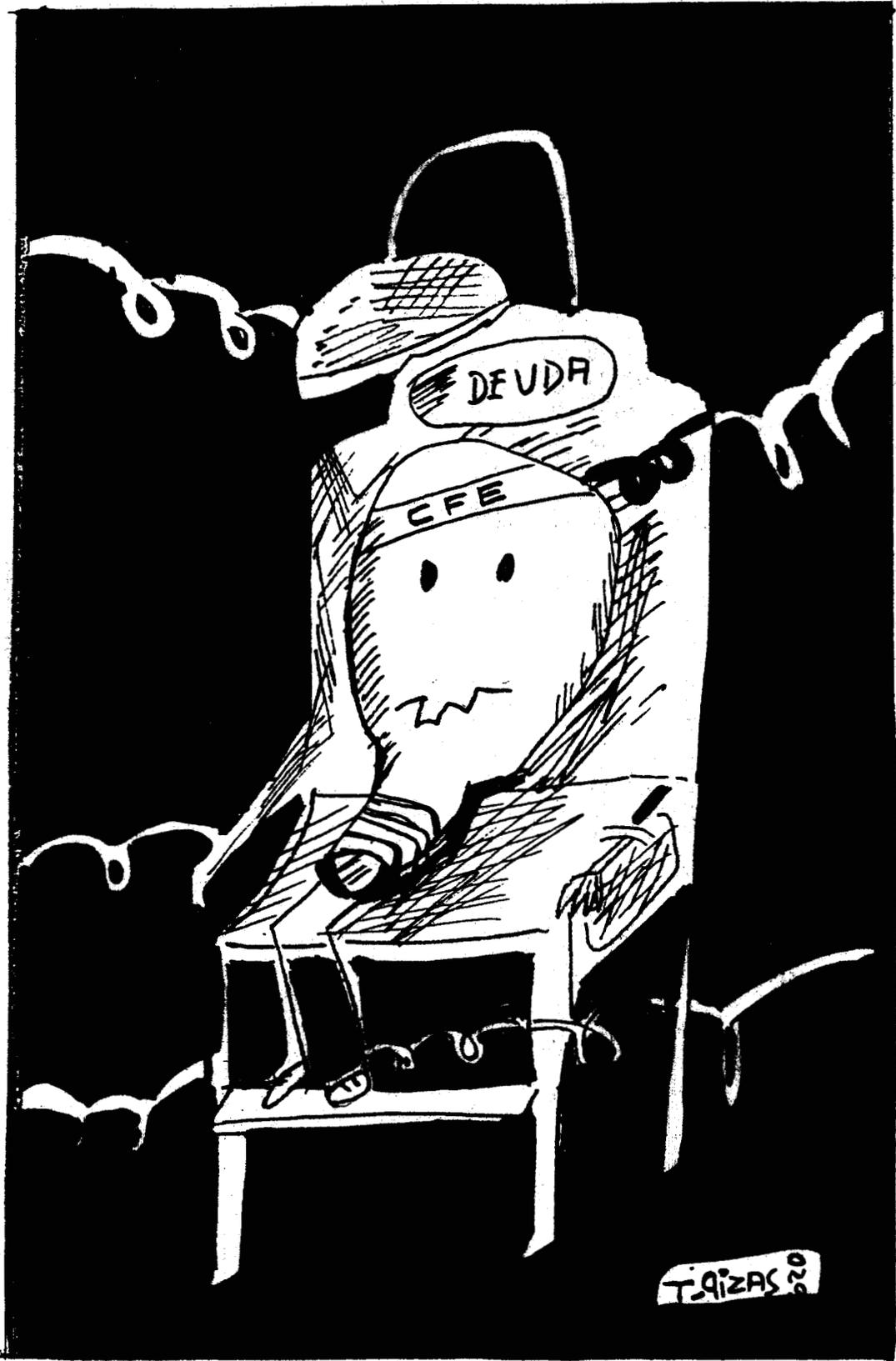
capital extranjero la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y la Impulsora de Empresas Eléctricas, el desarrollo de la industria eléctrica nacional.

La reestructuración de la industria eléctrica fue el de la centralización, ignorando todas las ventajas técnicas, administrativas y también políticas que una solución descentralizada ofrecía el Sindicato de electricistas de la República Mexicana, la centralización ha conducido a un aumento del burocratismo y ha impedido a más de un cuarto de siglo de consumada la nacionalización de la industria eléctrica, que culmine el proceso de integración de esta industria. (4)

La urgencia de descentralizar las funciones administrativas, económicas e industriales, para acabar con el centralismo que distorsiona y hace ineficientes numerosas actividades del sector público.

Ante la nacionalización de la industria eléctrica el estado se enfrentó a la necesidad de aumentar la producción y la productividad en la organización.

CFE.



COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD

La industria eléctrica en México tiene una historia de casi 100 años. En su largo camino se ha transformado de una estructura industrial dispersa desde el punto de vista de la propiedad y de un predominio de la explotación privada a la propiedad pública centralizada.

Desde el punto de vista tecnológico hay cuatro hechos que apuntan hacia la integración después de la nacionalización de 1960: la interconexión de sistemas, la construcción de plantas generadoras de alta capacidad, la unificación de voltajes y frecuencias y la automatización.

Más significativo sin embargo, desde el punto de vista tecnológico, era la automatización de las unidades generadoras de las subestaciones realizada en la última década. (1)

Las repercusiones de la automatización sobre la fuerza de trabajo para igual volumen de producción; en segundo lugar la automatización tiende a transformar las características de la fuerza de trabajo empleada con una disminución relativa del trabajo de operación con respecto al mantenimiento. Es decir, la fuerza de trabajo tienden a recomponerse. Si la calificación implica cierto tipo de relación del trabajador con los medios de producción y con la dirección de la empresa a través de los supervisores, la automatización tiende también a cambiar las relaciones sociales dentro del proceso de trabajo. (2)

La integración de la industria eléctrica enfrenta en estos momentos el problema de la existencia de dos estructuras diferentes en cuanto a tecnología y posiblemente organización del

trabajo, así como a la presencia de dos sindicatos con historias, estructuras organizativas y contratos colectivos diferentes. Lo anterior se sintetiza en la necesidad de liquidación efectiva de la CLFC y la fusión del SUTERM con el SME, buscando con ello una mayor eficiencia productiva en última instancia.

De hecho, la CLFC se ha convertido en revendedora del flujo generado en la CFE.

Obsolescencia tecnológica y problemas con la organización del trabajo, es posible que combinen para provocar una diferencia en eficiencia productiva entre la CFE y la CLFC.

Los costos de producción tan dispares en las dos compañías podrían explicarse por el impacto de salarios y prestaciones sobre los gastos totales de operación. (3)

La automatización apareció además como la solución adecuada a los problemas derivados de la incomprensión entre las burocracias del Estado; o con la modernización se dió solución no sólo al problema de los elevados costos de generación, sino también al problema de la escasa productividad de los trabajadores ocupados en las centrales.

B I B L I O G R A F I A

N O T A S

M E X I C A N A

- (1) Otra empresa que podría considerarse dentro de las líneas troncales de primer nivel es transportación Aérea Mexicana, pero debido a que cuenta con equipo extremamente reducido, no se incluye.
- (2) César Vázquez. "La aviación comercial, una reconversión en puerta" En el cotidiano No. 21, enero-febrero 1988.
Pág. 71
- (3) César Vázquez. "La aviación comercial, una reconversión en puerta" En el cotidiano No. 21, enero- febrero 1988.
Pág. 72
- (4) Ibidem. (Eduardo Larrañaga)
- (5) Eduardo Larrañaga. "Requisa e inexistencia de huelga en la C.M.A.". En el Cotidiano No. 21, 1988 enero- febrero
Pág. 76.

A E R O M E X I C O:

- (6) César Vázquez. "La aviación comercial, una reconversión en puerta". En El Cotidiano No. 21, 1988 enero- febrero Pág. 71.
- (7) Pilar Vázquea Rufino. "El Plan de mejoramiento del servicio en Aeroméxico" En El Cotidiano No. 21, 1988, enero-febrero Pág. 75
- (8) César Vázquez, Art. Cit. Pág. 74
- (9) De ahí que existia una diversidad de contratos colectivos que muchas veces impiden un desarrollo a la empresa.
- (10) Pilar Vázquez Rubio y Art. Cit. Pág. 75

B I B L I O G R A F I A

N O T A S

TEL.MEX.

- (1) La transmisión digital de señales es aquélla en la que los datos son emitidos sucesivamente. Cada uno de ellos no puede tomar más que un número finito de valores discontinuos. Con frecuencia se utilizan señales binarias. Cada dato se codifica así previamente en sistema binario.
- (2) En el artículo de Enrique de la Garza " Reestructuración tecnológica y recomposición de clase en Teléfonos de México". El autor nos hace una descripción detallada del proceso, en Cuadernos Políticos No. 43. Pág. 129
- (3) En el artículo de Enrique de la Garza "Reestructuración tecnológica y recomposición de clase en Teléfonos de México". El autor nos hace una descripción detallada del proceso, en Cuadernos Políticos No. 43. Pág. 131
- (4) En el artículo de Germán Sánchez Daza. " La digitalización en Tel-Méx, una transformación global. El Cotidiano Núm. 21, 1988 enero-febrero Pág. 63.
- (5) En el Artículo de Germán Sánchez Daza. "La lucha sindical en Tel-Méx. Salarios o condiciones de trabajo. El Cotidiano Núm 7, año 2. Pág. 37.
- (6) En el Artículo de Germán Sánchez Daza. "La lucha sindical en Tel-Méx. Salarios o condiciones de trabajo. El cotidiano Núm 7, Págs 37-41

B I B L I O G R A F I A
N O T A S

PEMEX.

- (1) Sergio Vargas V. " Los petroleros: el Sindicato que se niega a ser reestructurado. "En El cotidiano No. 18 1986 enero- febrero. Pág. 83.
- (2) "Conflicto en PEMEX y su Sindicato". En las razones y las obras (crónica del sexenio (1983-1988), IV año de Gobierno Pág. 165.
- (3) Miguel Angel Cruz B. " La modernización en PEMEX". En El Cotidiano No. 18, 1986, enero- febrero. Pág. 11
- (4) Miguel Angel Cruz B. "La refinación en el contexto internacional". En El Cotidiano No. 18, 1986, enero- febrero. Pág. 12.
- (5) Sergio Vargas V. Art, Pág. 25
- (6) Miguel Angel Cruz. " La modernización de PEMEX", Cit. Pág. 13.
- (7) "Aspectos relevantes del Plan quinquenal de inversiones de PEMEX (1985-1989)", en estrategia industrial para la reconversión y la exportación. oct. 1985. Pág. 19,
- (8) Miguel Angel Cruz. Art. Cit. Pág. 16

B I B L I O G R A F I A
N O T A S

COMPANIA DE LUZ Y FZA. DEL CENTRO.

- (1) Jorge Fernández Souza. "Sobre la huelga del S.ME". En El Cotidiano No. 17, 1987 mayo-junio Pág. 166
- (2) Eduardo Larrañaga Salazar. "Sobre la intervención administrativa al S.ME" . En El Cotidiano No. 17, 1987. mayo-junio Pág. 175.
- (3) Jorge Fernández Souza. Articulo Cit. Pág. 168
- (4) Enrique de la Garza. Art. Cit. Pág. 178.

B I B L I O G R A F I A

N O T A S

C.F.E.

- (1) Enrique de la Garza T. " La integración de la Industria Eléctrica en México". En El Cotidiano No. 17, 1987 mayo- junio. Pág. 177.
- (2) Eduardo Larrañaga Salazar. "Sobre la intervención administrativa al S.ME". En El Cotidiano No. 17, 1987 mayo, junio Pág. 175.
- (3) Enrique de la Garza. Art. Cit. Pág. 179.

OTROS REGLAMENTOS: MEXICANA.

Cláusula. 12. De las Comisiones Mixtas.

- " 28. Integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- " 68. De las obligaciones de la empresa para el caso en que sean motivo de detención.
- " 71. De los documentos de la empresa.
- " 89. Del fondo de ahorro en beneficio de los trabajadores
- " 123. De las diversas formas de justificar las ausencias por enfermedad.
- " 124. De la aceptación de comprobantes del IMSS.
- " 125. Del servicio médico donde no hay IMSS.
- " 126. Del pago de subsidios por ausencias, por enfermedades o accidentes que no constituyen riesgos de trabajo.
- " 127. De los riesgos de trabajo.
- " 128. De los seguros de vida y otros.

OTROS REGLAMENTOS: AEROMEXICO

- Cláusula. 38. Gestiona que se impida el establecimiento de cantinas y garitos, que estén en las proximidades de los centros de trabajo.
- " 44. La empresa se obliga a proporcionar una carta de servicio a los trabajadores que renuncien, y no hacerles informes contrarios, a los intereses de los trabajadores.
- " 45. Queda prohibido a la empresa coaccionar, o presionar a sus trabajadores para aceptar actos que restrinjan los derechos individuales o colectivos, que les confiere nuestra legislación.
- " 48. En caso de sufrir un conflicto de huelga en otra empresa nacional o, extranjera distinta a la contratante. que aparece en el territorio nacional, queda prohibido a sus trabajadores reguidos por este contrato, que se desarrollen las labores de los trabajadores en huelga.
- " 55. Dar todas las facilidades a los trabajadores menores de 18 años, para cumplir con el servicio militar obligatorio.
- " 56. Por disposiciones del consejo de administración de AMSA. C.V. se incorpora en el consejo de administración, un consejero propietario, y suplente del sindicato nacional de técnicos y trabajadores de AMSA.
- Cláusula III. La empresa se compromete a gestionar ante el gobernador de aquellos estados que cobran doble el impuesto sobre la renta.
- " 116. Los trabajadores que sean enjuiciados por motivos de trabajo la empresa los debe de defender jurídicamente, y conservar sus derechos.
- " 163. La empresa constituirá un fondo de ahorro en beneficio de los trabajadores.
- " 164. A los trabajadores que renuncien y hayan ahorrado durante seis meses o más recibirán el pago proporcional de la aportación individual.
- " 175. Los hijos de los beneficiarios de las becas podrán tenerlas hasta la terminación de sus estudios, y deberán tener un promedio de 80 puntos.
- " 196. Los equipos representativos estarán integrados exclusivamente por personal de la empresa o hijos de estos, debiendo portar los equipos deportivos el logotipo y, colores de la empresa.
- " 218. La empresa se obliga en caso de pérdida, o extravío de objetos propiedad de los pasajeros, que utilizan los servicios de , AMSA, no podrán proceder a la detención de los trabajadores sindicalizados. Para la investigación correspondiente salvo en los casos de delito, flagrante, y se pondrá a disposición de la autoridad competente.

OTROS REGLAMENTOS TEL-MEX.

- CLAUSULA 1 CONSIGNACION DE PUESTOS Y CATEGORIAS INTEGRANDO EL PERSONAL DE CONFIANZA.
- " 3 RECLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE CONFIANZA
- " 6 PERSONAL DE CONFIANZA , EL PERSONAL DE CONFIANZA - TIENE PROHIBIDO INMISCUIRSE EN ASUNTOS DEL REGIMEN. INTERIOR DEL SINDICATO.
- " 61 LAS SITUACIONES NO PREVISTAS EN ESTE CAPITULO NO EN EL REGIMEN INTERIOR DE TRABAJO Y CONVENIOS SERAN RESUELTOS DE COMUN ACUERDO ENTRE LAS PARTES.
- " 118 SE CONVIENE EN CONSTITUIR UN FONDO DE AHORRO PARA TRABAJADORES.
- " 149 SE ACUERDA EN QUE SE PAGUEN LAS PRESTACIONES CORRESPONDIENTES.
- " 161 NINGUN TRABAJADOR JUBILADO PODRA DEDICARSE A ACTIVIDADES QUE PUEDAN IMPLICARSE COMPETENCIA O PERJUICIO A LA EMPRESA.
- " 162 SE APLICARAN LAS DISPOSICIONES DE LA LEY EN CASO - DE QUE SE EXPIDA UNA LEY SOBRE EL SEGURO SOCIAL.

OTROS REGLAMENTOS DE PEMEX

- CLAUSULA 7 SOBRE PERSONAL DE CONFIANZA DEL ACCESO DEL SINDICATO A LAS ESTADISTICAS DE PERSONAL.
- " 30 DE LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS A TRABAJADORES - TRANSITORIOS.
- " 33 DE LA RENUNCIA DE IMPONER DISCIPLINA
- " 52 ACERCA DEL TERMINO PARA COBRO DE SALARIOS
- " 84 SOBRE ARRESTOS , FIANZAS Y CUENTAS DE GASTOS, EN LOS CASOS DE GRAVEDAD O URGENCIA NO ES INDISPENSABLE LA PRESENTACION DE LA CREDENCIAL.
- " 129 ACERCA DEL DICTAMEN DEL MEDICO AL SERVICIO DEL PATRON .
- " 144 ACERCA DEL SALARIO QUE SE TOMARA COMO BASE, PARA EL CALCULO DE PRESTACIONES DIVERSAS.
- " 164 SOBRE FONDOS DE AHORRO
- " 166 DE LA ENTREGA DE VIVIENDA PARA LAS PERSONAS DESIGNADAS POR ESCRITO.
- " 169 DE LA OBLIGACION DE LOS PATRONES A MANTENER EN BUEN ESTADO LAS COSAS, Y HACER REPARACIONES OPORTUNAS.
- " 171 SOBRE EL FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR DE PLANTA QUE HAYA OCUPADO CASA-HABITACION.
- " 191 DE LA REPOSICION DE HERRAMIENTA QUE SEA PROPIEDAD DE LOS TRABAJADORES.
- "! 200 DESCUENTOS QUE EL PATRON LE HACE AL TRABAJADOR, PARA CUBRIR, LAS COUTAS SINDICALES
- " 202 ES UNA OBLIGACION DEL PATRON PARA EFECTUAR LOS DESCUENTOS EFECTIVOS.
- " 203 DE LA OBLIGACION DEL PATRON PARA REALIZAR COBRO.
- " 204 DE LA ENTREGA DE LAS CANTIDADES DEDUCIDAS POR CONCEPTO DE COUTAS.
- " 209 DE LOS OFICIOS DIVERSOS.
- " 210 EL PATRON QUEDA OBLIGADO A DOTAR EN CADA EMBARCACION CON EL PERSONAL ADECUADO.
- " 232 ACERCA DE LA FACULTAD QUE TIENEN LOS CAPITANES PARA PORTAR ARMAS.
- " 241 DE LA MUERTE DE OFICIALES Y TRIPULANTES QUE OCURRA EN ELEXTRANJERO.

OTROS REGLAMENTOS DE LA CIA. LUZ Y FUERZA DEL CENTRO

- CLAÚSULA 18 MENCIONA A PERSONAS AJENAS AL CONTRATO COLECTIVO POR CONSIDERAR INTERMEDIARIOS Y SE ESPECIFICA -- CUALES SON.
- " 23 PUESTOS DE PRACTICANTES TECNICOS A ESTUDIANTES-RECOMENDADOS POR LAS DIRECCIONES QUE REALICEN - SU SERVICIO SOCIAL EN CALIDAD DE PRACTICANTES, Y ESTOS ULTIMOS NO PODRAN EXCEDER DE 200.75 ANUALES.
- " 31 DEFINICION DE TRABAJADORES SUSTITUTOS TRANSITORIOS
- " 45 DETENCIONES : EN CASO DE QUE ALGUN TRABAJADOR QUE-DE SUJETO A DETENCION POR MOTIVOS DERIVADOS DE SU-DESEMPEÑO, DE SUS LABORES Y COMPROBADA SU INCULPA-BILIDAD EL TIEMPO QUE DURE DETENIDO SE CONSIDERARA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO.
- " 41 OBLIGACION A DESEMPEÑAR SUS PUESTOS CON INTENSIDAD CUIDADO Y ESMERO.
- " 55 PERMISOS ESPECIALES
- " 60 REGULA A LOS TRABAJOS DE LA COMPANIA DE TRANVIAS DE MEXICO S.A. O OTRAS EMPRESAS AJENAS A CIA. DE LUZ.
- " 68 LEYES FUTURAS QUE NO DEBEN CONTENER MENOS LOGROS Y SI LOS TIENEN NO TIENEN EFECTO. (DEL C.C.T.)
- " 73 INDEMNIZACIONES HA QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJA-DORES POR CONCEPTO DE RIESGOS DE TRABAJO POR REGLAMENTACION DEL CONTRATO INDEPENDIENTE DE LOS - DE LA LEY POR CONCEPTO DISTINTO DE LOS QUE SE MEN-CIONEN EN ESTE CAPITULO.
- " 106 FONDO DE AHORRO

OTROS (CIA. DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO) REGLAMENTOS

CLAUSULA	107	CONTRATACION
"	112	SEGURO Y SU REGLAMENTACION
"	116	INVENTOS

OTROS REGLAMENTOS DE C.F.E.

- CLAUSULA 21 SE CONSTITUYE LAS COMISIONES MIXTAS QUE SEAN NECESARIAS PARA LA MEJOR ORGANIZACION DEL TRABAJO.
- " 39 HABLA DE LAS COMISIONES QUE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- " 47 CUALQUIER DOCUMENTO QUE FORMEN LOS TRABAJADORES A LA C.F.E.: NO IMPLICARA RENUNCIA DE SUS DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN.
- " 48 LA COMPANIA NO DEBE INTERFERIR EN MODO ALGUNO - EN LOS ACTOS DE SUS TRABAJADORES FUERA DEL DESEMPEÑO DE SUS LABORES .
- " 49 LA C.F.E. A SOLICITUD DEL SINDICATO, EXTENDERA EN FORMA EXPEDITA CARTA DE SERVICIOS A LOS TRABAJADORES.
- " 63 SE CONSTITUYE UN FONDO DE AHORRO PARA LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA C.F.E.

COMISIONES :

DE MEXICANA DE AVIACION

COMISIONES ESTATUTUARIAS

- " MIXTAS ESCALAFONARIAS
- " MIXTAS DE CAPACITACION
- " MIXTAS DE RESOLUCION SOBRE INVESTIGACIONES
- " MIXTAS DE RESOLUCION SOBRE INVESTIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

COMISIONES DE TEL-MEX:

- COMISION MIXTA DE SEGURIDAD Y HIGIENE
- COMISION DE PROVENCION SOCIAL
- " NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
- " DE NUEVA TECNOLOGIA

COMISIONES DE COMISION FEDERAL DE ELCTRICIDAD

- " MIXTA LOCAL DE SEGURIDAD E HIGIENE
- " MIXTAS
- " NACIONAL DE VIGILANCIA Y FISCALIZACION

COMISIONES DE PEMEX

- " MIXTA DE CONTRATACION
- " NACIONAL MIXTA DE ESCALAFON
- " DE SERVICIOS MEDICOS
- " NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
- " PROTECCION AMBIENTAL
- " ASESORES MEDICOS

COMISIONES DE CIA. DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO

- " CENTRAL PERMANETE DE SEGURIDAD Y HIGIENE
- " MIXTA CENTRAL
- " MISTAS AUXILIARES DE SEGURIDAD Y HIGIENE
- " MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

AEROMEXICO

- " COMISIONES AUTONOMAS
- " TECNICAS AMSA/ SNTTAM
- " DE HIGIENE Y SEGURIDAD
- " MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE AEROMEXICO
- " DE HONOR Y JUSTICIA DEL SINDICATO

ANALISIS DE CUADROS

ANALISIS DE LOS CUADROS

I). CUADRO GENERAL DEL RUBRO PARAESTATAL.

Este cuadro nos muestra en forma global el porcentaje de concentración de clausulados, de los contratos colectivos de cada uno de los apartados.

Se deduce del análisis que; el mayor número de porcentaje ésta agrupado en tres apartados específicos que son;

Reglamentario (R).

a) Movimiento de personal con un promedio general de (15.9%).

Económico (E).

b) Prestaciones en especie con un promedio general de (15.6%).

Económico (E).

c) Prestaciones en dinero con un promedio general de (15.5%).

Se enfatiza; estando más reglamentados los contratos colectivos (en el sector paraestatal). Por lo que se deduce, que el sindicato se aboca más a lo económico para poder reforzar la fuerza del mismo dentro del ámbito laboral.

ANALISIS DE LOS CUADROS DE TENDENCIAS GLOBALES POR RUBRO.
(ECONOMICO, REGLAMENTARIO Y BENEFICIOS AL SINDICATO).

Este cuadro denota el contenido global del contrato colectivo de los sectores (Mexicana, Aeromexico, Tel-Mex, Pemex, C.L.F. y C.F.E.)

ESTRUCTURA DE TENDENCIAS.

Este cuadro nos refleja el contenido estructural; en cuanto a las tendencias globales del sector paraestatal.

Del cual podemos deducir lo siguiente:

Los contratos colectivos de las empresas paraestatales que -- comprenden el sexenio 82-88. Arrojan los siguientes resultados:

a) Media económica: 56.6%.

Destacando: C.F.E. con un porcentaje de 79.7%.

Inferior en porcentaje con un 30% (AMSA), muestra ejemplificando la política gubernamental de reconversión industrial, la negociación ya no la lleva el sindicato, queda como un apéndice del sistema

b) Media reglamentaria: 66% en general.

Destaca la C.L.F. con un 80%, al igual que la C.F.E. que son contratos muy reglamentados.

Inferior 55.6% en general, se observa la desreglamentación que la llevo a su venta, convirtiendola en privada.

c) Media de beneficios al sindicato 6.6% en general

Destaca: Mexicana con 12.1%

Inferior: Pemex con 2.8%.

Lo reglamentario ésta relacionado con lo económico principalmente en las empresas (Tel-Mex, C.F.E. y., Pemex)

C.L.F. es una de las más estables en cuanto a la reglamenta--

ción de su contrato colectivo de trabajo, al igual que C.F.E.

Beneficios al Sindicato.

El porcentaje más alto con 12.1% es Mexicana y el más inferior es Pemex con 2,8%.

Este criterio no es útil para sacar conclusiones puesto que Pemex con menos cláusulas en éste rubro denota más fuerza que --- Mexicana, realmente; porque es una de las paraestatales estratégicas del sector.

B.) Estructuras del rol del sindicato.

del rubro de la Estructura global .

Lo que a primera vista se puede apreciar es que empresa y sindicato CODECIDEN, es decir; que ambas partes tienen participación en las designaciones del ámbito laboral hacia su interior.

El rubro que le sigue, en relevancia es el de DECIDE: con lo que se puede deducir que el sindicato también se le da prioridad en cuanto a las decisiones tomadas dentro de las cuestiones laborales.

En cuanto a la tramitación del rol incide en un incremento de beneficios para sus agremiados.

En cuanto a informa o consulta, es el que menos relevancia se percibe de este cuadro global, por lo que podemos decir; que no es ta cumpliendo con esta labor como es debido.

ANALISIS DE TENDENCIAS

Dentro de este rubro se puede observar que la empresa que tiene el porcentaje más alto de las tendencias hacia arriba es PEMEX . Lo que nos indica que la negociación en este aspecto - es relevante.

Mientras que el caso de TELMEX, es lo contrario ya que es el que menos logros económicos a observado dentro del sector - que tratamos, lo cual denota mínima fuerza de negociación económica.

Con respecto a la media que es de 10.9% PEMEX se dispara - hacia arriba con un 15.16% y TEL-MEX con un 7.2% se van hacia abajo.

En cuanto a las tendencias que son iguales , o se a que - no tienen cambios se observa que la que tiene un contenido mayor de este tipo de cláusulas es TEL-MEX, con respecto a la me dia (32.3) su porcentaje (48.4) es alto lo cual denota que exis te una negociación económica equilibrada este equilibrio podría interpretarse como estabilidad.

Mexicana contiene el número menor (28.6) de cláusulas que permanecen iguales, lo que indica poca fuerza de parte del sin dicato , de lo que se puede deducir que su negociación es pobre.

Pasando a las tendencias hacia abajo, la empresa que cuen

ta con el número mayor de porcentaje es C.F.E. con un 5 % siendo la media 1.6 % . El que este en este caso es la empresa da parte para dar lo siguiente:

C.F.E. Pierde en las negociaciones económicas y lo que denota poca fuerza sindical . mientras tanto Mexicana y Pemex son las que tienen el número menor(.7) de este tipo de cláusulas que se puede interpretar con fuerza sindical que no deja que se lleve a cabo una desreglamentación de su Contrato Colectivo de Trabajo.

En el rubro reglamentario se puede observar que Comisión Federal de Electricidad contiene, el porcentaje más alto de Cláusula -- con tendencia hacia arriba, o sea que existe demasiada reglamentación de lo que se puede deducir que el sindicato carece de fuerza y el trabajador esta siendo subyugado. Al contrario de TEL-MEX que contiene el número menor de cláusulas con tendencias ascendentes.

Asimismo TEL-MEX destaca con el número mayor de cláusulas que permanecen iguales lo cual denota que existe un equilibrio entre lo negociado de empresa y sindicato. Y nuevamente C.F.E. destaca ahora con el número menor de cláusulas de tendencia igual lo cual implica un control menor estricto y por lo tanto un control menos estable.

En las tendencias descendentes de este mismo rubro la única que denota más cláusulas de este tipo es C.F.E. lo cual nos muestra inicio de desreglamentación, caso contrario de Mexicana la cual no tiene cláusulas en este aspecto.

El rubro de beneficios al sindicato nos muestra que la empresa que destaca con el número mayor de cláusulas ascendentes es la COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD, sin embargo los beneficios - que esta obteniendo son mínimas, mientras que PEMEX con un número menor de este tipo de cláusulas con sus beneficios más significativos que los que logra la C.F.E.

En la tendencia General Mexicana sobresale en porcentaje, esta nos da la pauta para deducir que existe un equilibrio ya - que sus beneficios no bajan. PEMEX tiene el menor porcentaje de cláusulas que permanecen igual. En lo que se refiere a beneficios al sindicato con tendencia hacia abajo con una cláusula es la - CIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO S.A., en la cual no se actualiza el valor de un prestamo.

CONCLUSIONES:

Como se ha demostrado el proceso de Reconversión ataca violentamente la perspectiva laboral (CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO). Sustentando la política gubernamental llevada a cabo por los organismos cúpula los que no están dispuestos a compartir y negociar - el poder del Estado (el caso de "la Quina"). De esta manera la insurgencia sindical independiente, lo pensará más de una vez, en sustentar dicho movimiento que no este acorde con los lineamientos dictados por el Estado. En este sentido no le queda más que aceptar lo "ofrecido" por lo anterior.

La anterior política se fundamenta en la pérdida de la autonomía sindical y deterioro de las conquistas laborales, en general -- que ya no son decididas, por este y que son "negociadas" por los dirigentes de los organismos cúpula.

Aunque, en la administración del Presidente de la Madrid se ha sustentado la política de cambio estructural, hemos observado que - dicha política se encaminaba al sector público. Sin embargo, el fenómeno de cambio no se ha realizado en forma organizada y sin responder a una estrategia estudiada . Tal fenómeno resulta difícil pues - la dimensión de la Administración Pública y de las empresas de éstas se encuentran inmersas en una serie de vicios que ha destacado en -- estas últimas décadas.

Algunos sindicatos fuertes (PEMEX) buscaban grandes beneficios tanto al propio sindicato como a los miembros a nivel directivo que

la integraban, desarrollándose una política de despotismo, corrupción y rapiña. Dicho fenómeno envicia a los elementos que integran tal sindicato.

Si bien es cierto que la política de México de ingreso al --- GATT, será un beneficio en cuanto a Comercio Internacional requerido como tal. También constituye un organismo de sujeción tanto de materiales y materia prima como de mano de obra, ya que la segunda es la más barata y reporta una tasa excesiva de utilidades acrecentando el capital trasnacional.

BIBLIOGRAFIA

Cuadernos Políticos, núm. 43.

Poder Ejecutivo Federal: Presidencia de la República. Plan Nacional de Desarrollo (1983-1988), S.P.P., Méx. marzo 1983, 430 pp.

Las Razones y las Obras (crónica del sexenio 1983-1988), IV y V años de gobierno, F.C.E., 742 y 625 pp.

Revistas:

El Cotidiano, núm. 21, enero-febrero 1988.

El Cotidiano, núm. 7, 1986.

El Cotidiano, núm. 17, mayo-junio 1987.

El Cotidiano, núm. 18, enero-febrero 1986.

Estrategia Industrial para la Reversión y la Exportación, núm. 19, 1986.