

U. A. M. IZTAPALAPA BIBLIOTECA

UNIVERSIDAD AUTONOMA
METROPOLITANA
IZTAPALAPA

CSH

Lic. Administración

SEMINARIO DE INVESTIGACION

REPERCUSIONES DE LA
RECONVERSION INDUSTRIAL
EN LAS CONTRATACIONES COLECTIVAS

127500

PROFESOR: JOAQUIN PADILLA VILLASENOR

ALUMNOS: DOMINGUEZ RODRIGUEZ MIGUEL A.
PEREZ LIRA MIGUEL

INVIERNO 1991

INDICE

INTRODUCCION

Pág.

I. RECONVERSION INDUSTRIAL

- * DEFINICION 1
- * EL PROCESO DE RECONVERSION INDUSTRIAL 1
- * CONSECUENCIAS DE LA RECONVERSION INDUSTRIAL 3

II. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- * CONCEPTO 6
- * CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 6
- * REGLAMENTACION DEL C.C.T. 7
 - CELEBRACION 7
 - REVISION 8
 - DURACION 9

III. LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO

- * ANTECEDENTES 11
- * RAMAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO 13
- * REESTRUCTURACION DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ 14

IV. ANALISIS DE LAS EMPRESAS

- *VOLKSWAGEN DE MEXICO SA DE CV
 - MONOGRAFIA 22
 - PROCESO DE PRODUCCION 26
 - ANALISIS DE SU CONTRATO COLECTIVO 29
- * NISSAN MEXICANA SA DE CV
 - MONOGRAFIA 36
 - CULTURA ORGANIZACIONAL 40
 - ANALISIS DE SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 47

V. ANALISIS DE LAS EMPRESAS POR SECTORES

- * AUTOMOTRIZ 52
- * EX-PARAESTATAL 56

VI. CONCLUSIONES..... 68

- ANEXOS 71
- BIBLIOGRAFIA 72

Escrito Mayo 53

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

Este trabajo tiene por objeto identificar algunas repercusiones de la reconversión industrial en las contrataciones colectivas.

Los grandes cambios en que se ve envuelta el mundo, así como los impresionantes fenómenos económicos de los últimos tiempos, marcan el nacimiento de -- nuevas costumbres políticas, sociales y económicas.

La parte medular del presente trabajo se hace bajo un análisis documental comparativo, es decir se retoman y confrontan dos contratos colectivos de trabajo de cada una de las empresas estudiadas en nuestra investigación.

Para el caso de la **Volkswagen** de México hicimos uso del contrato colectivo de trabajo de 1984-1986 y el vigente, o sea 1990-1992, mientras que para -- **Nissan Mexicana** nos fue posible laborar con el de 1982 y al igual que el anterior con el actual, es decir 1990-1992.

En el primer capítulo se definen los elementos explicativos generales, acerca de la reconversión industrial y su trascendencia en torno a las repercusiones que pueda tener esta dentro de nuestro país.

En el segundo capítulo, se retoman lineamientos legales con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo.

En el tercer capítulo, se presenta el proceso de conformación y transformación de la Industria Automotriz en México, a través del tiempo.

En el cuarto capítulo, se hace referencia en particular de las empresas estudiadas, y se presenta el análisis de los contratos colectivos de cada una de las empresas, así; como sus modificaciones respectivas.

En el quinto capítulo, se plantean las comparaciones finales por sectores de la Industria Automotriz y el Sector Ex-paraestatal.

Por último se presentan conclusiones y anexos.

I.- RECONVERSION INDUSTRIAL

Definición

La reconversión industrial se define como el conjunto de cambios y medidas de orden macro y microeconómico que tienden a adecuar la estructura productiva de un país a las condiciones de modernidad, eficiencia y productividad que privan en la economía mundial.

El proceso de reconversión industrial.

La reconversión industrial es un proceso natural de las economías dinámicas, resultado de las necesidades permanentes de alcanzar un alto grado de competitividad en los mercados internos y externos. El constante enfrentamiento competitivo de los productores de bienes y servicios por la conquista de los mercados, los obliga a realizar continuos esfuerzos por reducir costos y mejorar la calidad de sus productos, a crear nuevos bienes y necesidades, a desarrollar o adquirir nuevas tecnologías que modernicen su planta industrial y, en general, a efectuar constantes innovaciones.

Así pues tenemos que, los mecanismos propios de un sistema económico basado en el mercado premian a los individuos y empresas que innovan, a los que se adelantan a los cambios en la demanda, así como a los que hacen uso de sus recursos con el objeto de igualar o adelantarse a sus competidores de dentro y de fuera; pero al mismo tiempo, castiga, sacándolos de su ámbito, a aquellos que son incapaces de adoptar nuevas técnicas productivas de reducir costos y aumentar la calidad de productos.

Cabe recalcar que aunque generalmente se reconoce que este proceso ha venido desarrollándose en forma continua en la mayoría de los países desde el surgimiento de la Revolución Industrial en el siglo XVII, no es sino hasta en las últimas décadas en que un creciente número de grupos sociales e individuos han empezado a manifestar la necesidad de imprimirle otro tipo de racionalidad de cambio estructural.

Asimismo, como consecuencia del acelerado proceso de cambio tecnológico que está viviendo actualmente la humanidad, las estructuras económicas de muchos países que se han manifestado en una dudización de la competitividad de mercados por unos países en provecho de otros.

Es así como a mitad de la década de los ochentas se iniciaron en los países desarrollados amplios programas de reestructuración en las industrias declinantes, consistentes en importantes modificaciones en las formas operativas de las empresas. Estas modificaciones involucraron cambios en el tamaño de las empresas, reducción de la capacidad instalada e incluso cierre de plantas y, en suma, una transferencia de recursos de todo tipo de los sectores de bajo rendimiento a otros con mayor perspectivas.

La magnitud y complejidad de este proceso de reestructuración industrial ha requerido necesariamente más tiempo de lo deseable; a la luz de los grandes sacrificios que han significado en términos de empleo y uso de recursos financieros para implementar una política de reconversión industrial que de una manera consciente o deliberada desarrolle o refuerce la estructura productiva en general, o a algunas industrias o empresas en particular, a fin de aumentar o mantener su competitividad global.

CONSECUENCIAS DE LA RECONVERSION INDUSTRIAL

De cumplirse cabalmente el fenómeno de la reconversión en cualquier entidad, ésta se verá afectada igualmente en las dimensiones y características del empleo, subempleo y desempleo, ya que estas no serán las que comúnmente se conocen. Por su parte, se verá incrementada la heterogeneidad de la planta industrial dado que, en general, la reconversión no se ha venido verificando por ramas industriales de manera global, sino más por tipos y tamaños de empresas. De esta manera los beneficios por esta propuesta son desde luego un pequeño grupo de grandes empresas (varias de las cuales desde siempre han estado en la punta industrial), las transnacionales y en general, las grandes industrias del sector privado y exparaestatal.

Ahora bien, debido a la complejidad de este fenómeno existe cierto hermetismo por parte de las empresas, en cuanto al acoplamiento y las condiciones de esta revolución tecnológica.

Asimismo algunos aspectos que afectan a la empresa serían los siguientes:

... La apertura comercial, los programas de descentralización, el crecimiento sin precedente de economías regionales, han favorecido un desarrollo acelerado de la industria, el comercio y los servicios; sin embargo su mayor crecimiento ha estado inhibido por una aguda escasez de mano de obra.

... El proteccionismo y las regulaciones excesivas y obsoletas han impuesto costos elevados e innecesarios, desalentando la productividad y proporcionando una asignación ineficiente de recursos.

...El incipiente desarrollo tecnológico es otro factor que afecta a la empresa, existe una escasa colaboración entre la industria y los centros o -- instituciones de investigación y desarrollo. En numerosas industrias la esca ses de especialistas y asesores técnicos, limita el desarrollo, la adopción y la asimiliación de tecnología.

...El acceso de las empresas a tecnologías competitivas del exterior - se dificulta por las restricciones presentadas en la reglamentación vigente.

...Los requisitos solicitados y el exceso de trámites burocráticos por los registros de venta y uso de productos nacionales genera inquietudes e - - importantantes costos para la empresa.

...La inadecuada infraestructura para la verificación de calidad de -- incumplimiento de las normas de productos nacionales e importados y la falta- de utilización y de difusión de la información referente a la calidad de los- productos, se traduce a desprotección del consumidor y por lo tanto pérdidas- a la empresa.

...La insuficiente infraestructura no sólo proporciona un crecimiento-- regional poco equilibrada, sino que también obstaculiza el desarrollo de la - industrialización y del comercio exterior.

La reconversión industrial no solo implica la modernización indus-- trial por medio de la incorporación de las innovaciones tecnológicas y nuevos ámbitos de actividad industrial, sino que también implica una redefinición de relaciones sociales; asimismo un nuevo modelo de gestión estatal de la fuerza de trabajo.

En suma, hay tres ámbitos: laboral, reproductivo y político donde - puede ne caer o ubicar la eficacia del proceso reconvensor y modernizador debi do a las nuevas formas administrativas de la producción que implican una rede finición de los términos contractuales en la empresa.

Asimismo los aspectos más conocidos del actual proceso de reconver sión industrial son los que están asociados al nivel de empleo, los salarios- y las relaciones laborales.

En cuanto a este último podemos comentar que nuestra Ley Federal -- del Trabajo es obsoleta y lejana de las realidades que se viven en las empre sas; deberían incorporarse más tipos de contratos individuales de trabajo, -- permitiendo más flexibilidad en este rubro.

De igual forma deben considerarse todos los programas y planes de - Desarrollo Organizacional que incorporen a trabajadores sindicalizados, así - como formar más comisiones, buscando una mayor participación de todo el perso nal en la toma de decisiones de la empresa.

II.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CONCEPTO:

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, el -- Contrato Colectivo se define como: El convenio celebrado entre uno o varios - sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, con objeto - de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en - una o más empresas o establecimiento. Dicho contrato deberá realizarse por -- escrito, bajo pena de nulidad; se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

Este Contrato sufrirá efectos desde la fecha y hora de presentación - del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

CONTENIDO:

Según el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilio de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque.
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra de terminada.
- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de los salarios.
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, en la empresa o establecimiento que comprenda.

- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley.
- X.- Las demas estipulaciones que convengan las partes.

REGLAMENTACION DEL CONTRATO COLECTIVO

CELEBRACION:

Las partes que intervienen en los contratos colectivos son dos:

- a).- Los representantes legítimos del interés profesional de los trabajadores.
- b).- Los representantes legítimos de los intereses del patrón, empresa o establecimiento.

Los acuerdos celebrados entre los representantes de los trabajadores y de la organización por medio de la contratación colectiva, repercuten tanto en lo económico como en lo administrativo en el seno de la organización y, al mismo tiempo, en la comunidad en la cual se encuentra ubicada la misma.

Por lo anterior, tanto los llamados representantes del trabajo como los representantes del capital, deben presentarse a la mesa de discusiones perfectamente bien preparados y con todos sus conceptos fundamentados en la forma más clara y técnica posible.

En la actualidad, los representantes del trabajo cuentan con medios mejores y más técnicos de análisis y argumentación en apoyo de sus requerimientos y esto, naturalmente, obliga a los representantes del capital a seguir y adoptar medios análogos para lograr una mayor objetividad en las pláticas.

REVISION:

En base al artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo, en la revisión del Contrato Colectivo se observarán las normas siguientes:

- I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos.
- III.- Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

El artículo 399 de dicha Ley, establece que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

- I.- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.

II.- Del Transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

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

Los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

DURACION:

El Contrato Colectivo de Trabajo puede establecerse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada.

De acuerdo al artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes.

II.- Por terminación de la obra.

III.- En los casos; por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

El artículo 402 establece: Si firmado un Contrato Colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el Contrato regirá no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Finalmente el artículo 403 establece: En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del Contrato Colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

III.- LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO

Antecedentes:

En abril de 1925 cuando Adrián Lajous inauguró la planta Ford, podemos decir que nació la Industria Automotriz en México.

Los fuertes desequilibrios que sufría la balanza de pagos de nuestro país, por concepto de importación de automóviles y camiones, dió como resultado que el Gobierno Mexicano, interviniera más directamente en esta materia. El origen de la aplicación de esta política lo encontramos en un decreto que fue expedido el 9 de julio de 1947, el cual prohibía la importación temporal de automóviles y camiones.

("El Decreto al mismo tiempo creaba una organismo denominado " Comisión Nacional de Control de Importaciones " que se integraban por las Secretarías de:

Economía Internacional de Hacienda y Crédito Público, de Relaciones Exteriores y por el Director del Banco de México ".) ¹

Este organismo estaba facultado para fijar contingentes de importación y las medidas restrictivas necesarias, considerando la balanza de pagos y sus desequilibrios.

1. Días Díaz, Benjamín; "Opciones para modificar la Legislación de la Industria Automotriz mexicana " Tesis de posgrado, ITAM, 1990, p. 88.

El 10 de diciembre del mismo año. fue expedido otro Decreto que prohibía igualmente la importación temporal de chasis y ruedas con llantas neumáticas para automóviles con objeto de dar preferencia a los productos nacionales y ampliar el mercado interno de esta manera.

El 2 de enero de 1951 se expidió otro Decreto, el cual incorporaba a los automoviles a la lista de mercancías que quedaron sujetas al control de precios por parte de la Secretaría de Economía.

En 1961, el Gobierno Federal consideró necesario acelerar la integración de la Industria Automotriz, ya que la situación en México era muy similar o que presentaban otros países, quizás con mayor grado de diversificación. Para 1961 se contaban con 45 marcas distintas de vehículos y 117 modelos que -- ofrecían al público.

En 1962, con la expedición del Decreto para el Fomento de la Industria Automotriz y su reglamento, publicados en los meses de junio y octubre de 1977 respectivamente, establecen como objetivos que la Industria Automotriz y sus operativos a niveles internacionales de productividad.

Por otra parte las próximas Administraciones deberán elaborar nuevas estrategias de desarrollo para el sector automotriz; la cual deberá contemplar todas las perspectivas de la Industria a corto y largo plazo, creemos oportuno señalar, que las nuevas disposiciones deberán contemplar la importancia de la productividad de la Industria Automotriz en nuestro país y su valiosa aportación en el desarrollo socio-económico de México.

Ramas:

(" En México la Industria Automotriz está integrada por dos ramas - principalmente: la terminal, dedicada a fabricar y ensamblar automóviles, autobuses integrales, camiones, tracto camiones y tractores agrícolas; y de las -- autopartes, que produce componentes utilizados en el montaje de vehículos re-- facciones para el mercado de respuestas, remolques y carrocerías ".) 2

La industria automotriz está muy vinculada a otras ramas de la economía, principalmente a la de productos de hule, vidrio plano y textiles, de -- equipos y aparatos eléctricos, a la de metales no ferrosos, productos químicos y maquinarias. La industria automotriz es generadora de ingresos y empleos -- indirectos, pues propicia el establecimiento de talleres mecánicos, eléctricos de hojalatería, gasolinerías y vulcanizadoras.

Es preciso destacar que la industria terminal está compuesta por -- empresas fabricantes como Chrysler de México, Volkswagen de México, Nissan Mexicana, Ford Motor Company y Diesel Nacional (DINA), que se encargan de producir vehículos comerciales y otras a su vez camiones ligeros o tractocamiones.

En cuanto a la rama de las autopartes, anteriormente sólo se producían en México radiadores, amortiguadores, baterías, bujías, llantas y pistones; ahora esta rama está integrada por más de mil fabricantes de equipo original repuestos y refacciones.

2. Alvarez, José Rogelio; enciclopedia de México, Secretaría de Educación Pública 1987, Tomo 2 p. 689.

Esta rama entre otras piezas hace cajas de velocidades mecánicas, ejes traseros, motores, cristales, asientos vestiduras, rines, partes eléctricas y para-frenos; dichas transformaciones e innovaciones nos ha permitido pensar en que es todo un éxito la Industria Automotriz en México.

REESTRUCTURACION DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

(" La industria automotriz atraviesa actualmente por un proceso de reestructuración con utilización de nuevas tecnologías que está provocando cambios muy amplios. Este proceso forma parte de la nueva tendencia de automatización surgida en la década de los setenta, que se ha dirigido a las industrias de procesos discretos, es decir de producción en serie ".) ³

La automatización de los setenta implica cambios importantes en la economía internacional: la economía mundial experimenta algunos cambios fundamentales a consecuencia de la aplicación de la microelectrónica no sólo en nuevos productos, sino también en nuevos procesos de producción, estos cambios, no solo afectan a las relaciones capital-trabajo, los patrones de crecimiento y los procesos de concentración, sino también repercuten en la división internacional del trabajo.

3. Rojas, Teresa. Proceso de trabajo, acción sindical y nuevas tecnologías, -- Editorial CIESAS, México 1991, p. 15

Asimismo la Industria Automotriz se ha mantenido como una de las ramas de punta en la economía internacional contemporánea, y se ha caracterizado por tener un crecimiento dinámico, absorber el empleo más alto en la industria de transformación, así como mantener una fuerte concentración de la propiedad, lo que se ha traducido en monopolios multinacionales que constituyen uno de los poderes más fuertes en el mundo occidental.

Así poco a poco se ha acentuado la competencia entre los principales productores automotrices por instalar los últimos avances de la tecnología computalizada, reducir el tamaño de los autos, automatizar las fabricas y reestructurar sus operaciones a escala global; con el fin de obtener mayor rentabilidad y productividad.

Para finales de los ochentas, la industria automotriz empieza a crecer nuevamente luego de dos años particularmente difíciles el de 1988 (" fue un período " bueno " o " muy gratificante ", según sostienen satisfechos los directivos de esta rama industrial, que registro ventas superiores en 40 % a las del año anterior ").⁴, al concluir 1987, la devaluación del peso había - - afectado los costos de las firmas del sector, el poder adquisitivo de la gente estaba muy mermado y las expectativas no eran muy optimistas.

Con todo, pese a haberse iniciado con dificultades el año 1987, significó una mejoría para el sector fabricante de automóviles, camionetas y autobuses, al grado que se superaron todos los pronósticos.

4. Diego Arrazola, Et.-al. La industria automotriz se acelera, en "Expansión" No. 508; 1o. de febrero de 1989, p.26 a p.31

La implantación del Pacto de Solidaridad Económica (PSE), tuvo mucho que ver con este aceleramiento de la rama. Muchas de las ventas afectadas tuvieron carácter "espectaculativo" pues antes de terminar cada etapa del PSE, un clima de incertidumbre se apoderaba de la economía. Para protegerse, no pocos mexicanos deseosos de cuidar su patrimonio y aún no repuestos de la caída de la bolsa ahorraban comprando un bien duradero con valor de reventa: un automóvil.

Ramo con sentido por el gobierno, para algunos especialistas, el automotriz tuvo que absorber diversos costos. Así, durante 1988 se revisaron los contratos colectivos laborales de las firmas en porcentajes de casi 30 % de incremento; además las vulnerables empresas de autopartes (ramo que lucha por operar con eficiencia y con precios competitivos internacionalmente), incrementaron precios.

Luego del derrumbe del mercado interno, que en 1981, alcanzó cifras récord (340,363 unidades producidas), y debido al decreto de racionalización de la industria de 1983, más la creciente integración mundial de la rama, las exportaciones han sido la tabla de salvación de la actividad automotriz. Actualmente uno de cada dos vehículos fabricados en suelo mexicano se vende al competidísimo mercado exterior.

En el listado de las exportadoras e importadoras más importantes de México que publica la revista "Expansión" (edición 501), entre las ocho primeras empresas figuran Chrysler, For Motor, General Motors y Volkswagen, compañías que colocan autos, camiones, motores o refacciones en varias naciones, --

principalmente en Estados Unidos. Hoy después de la petrolera, la automotriz es la segunda rama generadora de divisas en el país.

(" De acuerdo a la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz - (AMIA), al concluir 1988, las exportaciones de la rama habrían alcanzado un total aproximado de \$ 2,000 millones de dólares. Un año antes las ventas al exterior sumaron \$ 850 millones de dólares ".)⁵

Luego de que en 1987, Ford vivió un mal año con una huelga que impactó negativamente sus finanzas y redujo producción y ventas ahora las cosas pintan mejor. Pues para 1988, se colocaron en el exterior un total de 160,758 unidades, de esa suma 62,041 corresponden a Ford.

Al cierre de la década de los ochenta, así como a últimas fechas el mercado interno ha estado dominado por Nissan Mexicana (cuyas exportaciones, sin embargo, son poco significativas); y por Chrysler. En los primeros 10 meses de 1989, Nissan tuvo 24.8 % del mercado le siguió Chrysler con 23.4 %. El tercer puesto correspondió a Ford con 18.8 % de participación, seguido por Volkswagen con 17.8 % y General Motors con 13.2 %. El restante 2 % fue ocupado por Dina, FAMSA Y KENMEX, productores de camiones, tractocamiones y autobuses.

5. Alejandro Flores. El reto automotriz; integrarse para exportar, en expansión No. 490; 11 de mayo de 1988, p.35 ap. 43

De esta manera 1989, tuvo en la industria automotriz, un repunte en ventas tanto internas como al exterior. Se caracterizó por múltiples nuevas - que apuntaban hacia un cambio de rumbo obligado de la industria sobre ruedas, - que se encuentra en el umbral de la apertura comercial de fronteras.

Es precisamente en este año, cuando aparece un nuevo Decreto de la - Industria automotriz; en el que se plantea principalmente la adecuación del -- sector a la apertura comercial, el desarrollo del mercado fronterizo, la renovación del parque vehicular de México, el abatimiento de costos del transporte de pasajeros y carga, la disminución de la contaminación atmosférica y el abastecimiento seguro de servicios de transporte.

Las empresas más destacadas en el terreno de las exportaciones y por tanto, las que mejores perspectivas tienen en el marco de la apertura comercial, son General Motors de México S.A. de C.V. (GM), y Chrysler de México S.A. de - C.V.

Asimismo, Ford Motor Company S.A. de c.v., tienen grandes expectati- vas, con la próxima reapertura de su planta exportadora en hermosillo y Nissan Mexicana tiene planes muy concretos con una planta eminentemente exportadora - en Aguascalientes.

Así pues si la industria automotriz radicada en México tiene un se-- llo distintivo, es su creciente participación en los mercados internacionales, principalmente el Estadounidense. Las estrategias de los fabricantes de autos cotemplan, más que nada, seguir ganando posiciones en el extranjero.

Pués a partir del año modelo 1991, comenzará la entrada de vehículos importados a México. Sin embargo, la industria terminal no tiene miedo por una sencilla razón: ellos mismos serán los encargados de traer y vender las unidades extranjeras, que además serán de sus mismas compañías.

De esta manera, frente a una competencia creciente en todo el mundo, hay una sola respuesta: mejorar calidad, eficiencia y productividad.

Por otra parte algo que ha alentado a varios analistas del sector -- automotriz es la abierta preferencia de las multinacionales automotrices para inyectar recursos frescos y multiplicar sus inversiones justamente en suelo mexicano.

(" Si anteriormente las enormes firmas mundiales del sector preferían invertir sus recursos en Brasil o Corea del Sur, hoy se vuelcan hacia México. La revista América Economía, en un análisis elaborado en un número reciente, citó varios ejemplos que corroboran lo anterior ")⁶. Volkswagen invertirá en una plataforma exportadora de vehículos a Estados Unidos y su planta poblana es ya la única productora del sedán en el mundo; General Motors invertirá \$ 250 millones de dólares en una planta productora de minivans y ha multiplicado vertiginosamente sus maquiladoras en la frontera del norte del país; Ford Motor Co. realiza ya fuertes inversiones en su planta sonoreense; -

6. Javier Martínez Staines. Industria automotriz: preámbulo de la apertura, en Expansión, No. 533; 31 de enero de 1990, p.25 a p.28

Chrysler se asoció con otra firma internacional para construir una planta de conversiones automotrices en Toluca; Daimler Benz se asoció con la fábrica de autotransportes Mexicanos S.A. de C.V. (FAMSA), para la producción de camiones con motores de la popular empresa germana.

Con referencia a lo estudiado en este apartado, la industria automotriz en México va a atravesar por muchos cambios en los 90's. Por lo pronto el país contará con una economía más fuerte. Y esa es precisamente la esperanza de todos.

Por otra parte (" a 66 años de que se instaló en México la primera planta automotriz, esta industria, lejos de ser nacional se ha transnacionalizadas: el mercado interno se encuentra acaparado por cinco grandes compañías extranjeras: Volkseagen, General Motors, Nissan, Ford y Chrysler, que totalizan 31 plantas ensambladoras de vehículos y de motores que de alguna manera han ocasionado el desplazamiento de la industria mexicana de autopartes, que está limitada en su mayoría al mercado de refacciones ").⁷

Otras empresas que participan en la industria terminal automotriz -- son Dina que era nacional y ya fue vendida, Kenworth, Mercedes Benz, Mexicana de autobuses, trailers de Monterrey y Victor Patrón; cuentan en total con 12 plantas para el ensamble de vehículos, motores y fabricación de autopartes, e integran el sector que produce vehículos medianos, pesados, tractocamiones y autobuses.

7. Uno más uno, la industria automotriz cada vez más extranjera, 17 de noviembre de 1991, p.1 y 16.

También dentro del sector de tractocamiones se han realizado importantes con inversiones. De esta manera, Dina-Camiones está asociada con Navistar de Estados Unidos; Kenworth Mexicana con Paccar, y Mercedes Benz con - - - Daimler-Benz de Alemania. La participación de capital mexicano es marginal.

Por último cabe recalcar que para la industria automotriz terminal - el tratado de libre comercio no representa ningún riesgo, ya que es una industria global en su producción, y su petición de que la apertura en ese sector - sea de 10 a 12 años, solo tiene la finalidad de continuar con un mayor proteccionismo gubernamental.

IV.- ANALISIS DE LAS EMPRESAS.

Volkswagen de México S.A de C.V.

Monografía

El consorcio Volkswagen:

La empresa Volkswagen de México es filial del consorcio alemán - - - Volkswagen (V.W), el cual tiene la más alta producción europea de autos, domina el mercado alemán con el 30 % del total de unidades producidas. El consorcio V.W. tiene 6 fábricas ubicadas en Alemania Federal y 8 en otros países: Brasil, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, México, Sudamérica, Argentina y España.

(" Con la automatización de los setenta, la introducción de tecnología avanzada juegan un rol importante en las plantas de montaje de V.W. así se han invertido 194,000 marcos al construir una de las plantas de montaje con mayor automatización en el mundo. Hay 54 en Wolfsburg. La nave 54 en Wolfsburg trabaja normalmente desde 1984; y fue designada para producir más de 3000 Golf y Jettas por día. Los robots se usan para los trabajos más difíciles y - que llevan más de tiempo, reduciendo la fuerza de trabajo del área de montaje - en más del 20 % ")⁸.

8. Rojas, Teresa. Proceso de trabajo, acción sindical y nuevas tecnologías, - Editorial CIESAS, México 1991, P.40.

Wolkswagen de México.

La Wolkswagen alemana constituyó en 1954 la Sociedad Volkswagen Mexicana con un capital social de 500,000 pesos.

A partir de esta fecha y hasta 1961, la distribuidora de V.W. Central S.A.; obtuvo la concesión para distribuir y vender los autos ensamblados bajo contrato con la Studebaker Packard de México.

En 1962, se abrió la planta Promotora Mexicana de Automóviles (**PROMEXA**) en Xalostoc, Estado de México, que se dedicó al armado de automóviles. La planta ocupaba a 2100 trabajadores (entre obreros y empleados), aproximadamente y tuvo una producción de 75 unidades al día.

La empresa continuó su expansión y en 1964, integró Volkswagen de México S.A. de C.V. de capital 100 % alemán que ha destacado como una de las principales ramas de la industria automotriz mexicana, manteniendo desde fines de la década de los setentas el primer lugar en la rama por producción de unidades y ventas.

Por su parte el gobierno apoyó la creación de la empresa en el perímetro de la Ciudad de Puebla, que se ubica a 127 km., de la Ciudad de México, con base en el Decreto de 1962, para la Industria Automotriz, así como la política de descentralización industrial, que la Federación impulsó en esa década.

La construcción de la fábrica de Puebla se decidió por la proposición personal del entonces presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, - - quien vió un medio de favorecer el desarrollo de su ciudad natal, y otorgó - - amplio apoyo al proyecto, que tuvo una inversión de 1'000,000 de pesos.

Hoy en día la industria automotriz que es una de las más importantes de México es especial, nos referimos a la V.W. que es nuestro objeto de estudio se encuentra en una situación de satisfacción con la política de tener una visión a buena hora para ocupar toda la capacidad de producción que exige el mercado.

En México existe el famoso asunto de un mercado de muchos consumidores que, sin embargo, todavía no tiene con que comprar.

Que el mercado nacional tomará mucha fuerza ahora que se tiene la negociación de Libre Comercio, que dará nuevos impactos sobre las políticas económicas que aplicarán los grandes consorcios en México, puesto que la geografía del país es magnífica y la visión al norte abre muchísimas posibilidades - en el futuro.

Asimismo actualmente la Volkswagen de México cuenta con el coche más económico a nivel mundial. Aparte, frente a una competencia creciente en todo el mundo; hay una sola respuesta: mejorar calidad, eficiencia y productividad, con el firme propósito de que México esté a un nivel mundial de productividad y así poder participar también en un esquema global de competencia en todo el mundo.

Por otra parte la empresa intenta invertir y dar confianza a los planes de fuerte crecimiento en infraestructura lo que apoya decididamente la política económica del gobierno mexicano.

Siendo esta una empresa alemana que apoya una economía real y que funciona respetando los reglamentos para la Industria Automotriz, tan es así que de acuerdo al decreto para el Fomento de Modernización de la Industria Automotriz; señala que durante los años modelo 1991-1992, la importación de automotores nuevos no podrá exceder el 15 % del número total de vehículos vendidos en México, es por ello que Volkswagen cumple importando ya el Passat y el Passat Variant.

Por último cabe destacar los objetivos de Volkswagen a corto plaza, ya que cuentan con la capacidad física, tecnológica y económica para llevarlos a cabo y que se resumen a continuación:

Aumentar la capacidad instalada de 200,000 a 300,000 unidades anuales.

Hacer de México un puente de exportación hacia el Norte y genera más divisas.

Captar 38 % del mercado nacional de 1991.

Mejorar calidad, eficiencia y productividad para participar en un esquema global de competencia en todo el mundo.

Proceso de producción

En V.W. se producen tres categorías de autos, populares, compactos y comerciales, que se destinan tanto al mercado interno como a exportación.

En la categoría de autos populares sus precios han sido accesibles a sectores de la población con ingresos medios siendo a la fecha el Sedán V.W. - el auto más barato del mercado y con un grado de integración nacional, este -- auto también es significativo por su bajo consumo de gasolina. Para mediados - de la década de los ochenta se ha fortalecido una variación de tipos de automóviles fabricados, con modelos dirigidos a sectores de ingresos más altos, con la introducción de compactos y especiales (GT). Estas variaciones se corresponden con políticas internas de venta y producción; y con la polarización de ingreso que se presenta en la sociedad mexicana.

(" Actualmente en la planta de Puebla se producen los siguientes modelos de autos: Sedán, Caribe, Atlantic, Corsar con sus variantes de lujo y - G.T. también las camionetas Variant y Combi con su versión comercial Panel. A finales de 1986, se inició en el cambio de los modelos , Caribe y Atlantic, por el Golf y el Jetta respectivamente.

En el sector de exportación se producen autos y autopartes (bastidores, ejes, largueros, motores) que son destinados generalmente a Alemania Federal y Estados Unidos, eventualmente a Canadá, Indonesia, Nigeria, Nicaragua, - Venezuela, Brasil, Cuba y Guatemala ".) 9

En la planta poblana de V.W. con instalaciones amplias y modernas, la producción se realiza en un sistema de maquinarias que combina diferentes niveles de desarrollo tecnológico. Estos en general están en transición a sistemas con nuevas tecnologías automatizadas.

Esta es la situación en que se encuentra el proceso productivo, en el que coexisten áreas con niveles de mecanización poco desarrolladas como la línea de automóvil Sedán, junto a otros niveles de mecanización y en algunos casos tecnología automatizada como robots, sistemas computarizados de producción, diseño, transporte y almacenamiento, así como computadoras para usos múltiples.

En V.W. la producción integra todas las fases de fabricación que requiere un auto, es decir:

- 1.- Fundición: Se funden y producen ciertas partes del motor y autopartes como el eje cilíndrico al que le puedan implementar engranes para transmitir movimientos (flechas).
- 2.- Partes mecánicas (motores), se fabrican motores enfriados por agua y motores enfriados por aire.
- 3.- Ensamble y subensamble: con soldadura y hojalatería se forma la estructura de los autos.
- 4.- Estampado: con grandes prensas se transforman láminas de fierro y aleaciones de metal por partes (toldos, puertas).

- 5.- Pintura: con diversos procesos, los esqueletos grises de los autos se cubren con diversas sustancias químicas anticorrosivas, selladoras y se pintan con colores brillantes.

- 6.- Línea final, las carrocerías que vienen de pintura se visten (colocándoles vidrios, molduras, asientos, llantas) y se les agrega los conjuntos mecánicos, hasta que salen los autos y camionetas rodando para su distribución y venta.

Las diversas fases productivas se encuentran distribuidas en 10 talleres grandes, llamadas internamente "naves".

ANALISIS DE SU CONTRATO COLECTIVO

V.W. VOLKSWAGEN

	MOD /	ACTUAL	NUEVAS (+)	MOD.	DEROGADAS	NUEVAS (-)
ENVOLTURA						
REMUNERACION						
SALARIO					1	
JORNADA						
PRESTACIONES	3	12	1		1	
REGLAMENTACION						
SEG. Y CAP.	1					
EMPLÈO	1		1	3		
MOV. PERSONAL	2					
DISC. Y OTROS REG.						
ADMON. DEL TALLER			1			
CL. SINDICALES						
INFOR. O CONSULTA	2					
TRAMITACION						
COGESTION	1					1
AUTOGESTION	1					
BENEFICIOS						
PARTICIPACION						
	11	12	3	3	2	1

REMUNERACION MODIFICACIONES ↗ V.W.

CL. NUEVA	CL. VIEJA	T I P O	OBSERVACIONES
24	24	Remuneración/ Prestaciones	Mayor remuneración al finiquitarse contrato a eventuales.
36	36	Remuneración/ Prestaciones	A los becarios-una vez establecidos como trabajadores de planta- y en caso de indemnización se les agregan 3 años más de antigüedad.
37	37	Remuneración/ Prestaciones	Aumentó en la prima por trabajo - en horarios discontinuos.
48	49	Remuneración/ Prestaciones	Mayores compensaciones, cuando - - algún día de descanso obligatorio caiga en el sexto día laborable de el trabajador.
50	51	Remuneración/ Prestaciones	Mayor remuneración en prima va- - cacional.
52	53	Remuneración/ Prestaciones	Mayor ayuda económica para matrimo nio, del trabajador.
53	54	Remuneración/ Prestaciones	Mayor ayuda económica para el par- to de la esposa del trabajador.
54	55	Remuneración/ Prestaciones	Mayor ayuda económica para defun- sión del trabajador.

REMUNERACION

MODIFICACIONES ↗ V.W.

CL. NUEVA	CL. VIEJA	T I P O	OBSERVACIONES
72	24	Remuneración/ Prestaciones	Aumento de compensación en subsi- cidios que junto con la empresa- otorga el IMSS., cuando afecta - la incapacidad del trabajador en un día no convenido.
73	73	Remuneración/ Prestaciones	Aumento en remuneración al seguro de vida.
78	78	Remuneración/ Prestaciones	Mayor apoyo en actividades depor- tivas.
79	79	Remuneración/ Prestaciones	Mayor apoyo y fomento a activida- des deportivas.
80	80	Remuneración/ Prestaciones	Mayor número de becas e importe - de las mismas.
81	81	Remuneración/ Prestaciones	Apoyo a gastos de caja de ahorros.
82	82	Remuneración/ Prestaciones	Aumento a la promoción cultural.
84	84	Remuneración/ Prestaciones	Aumento de aguinaldo. 127500
85	85	Remuneración/ Prestaciones	Aumento en el anticipo de utili- dades (anual).

REMUNERACIONES		NUEVAS V.W.	
CL. NUEVA	CL. VIEJA	T I P O	OBSERVACIONES
95		Remuneración/ Prestaciones	Entrega de vales de despensa a trabajadores.

REMUNERACION DEROGADAS		V.w.	
CL. NUEVA	CL. VIEJA	T I P O	OBSERVACIONES
	48	Remuneración/ Prestaciones	Compensación al salario por la- bores durante su descanso sema- nal.
	95	Remuneración/ Prestaciones	Ayuda para gastos de educación- (hijos).

REGLAMENTACION MODIFICACIONES ↗ V.W.

CL. NUEVA	CL. VIEJA	T I P O	OBSERVACIONES
16	16	Reglamentación/ mov. de personal	Respecto a los derechos del trabajador (salario-antigüedad), con respecto a la reubicación de puestos.
16	16	Reglamentación/ Ser. y Capacitación.	Establece condiciones de capacitación y adiestramiento.
34	34	Reglamentación/ Mov. de Personal	Mayor posibilidad de ascenso en puesto superior vía - escalafón.
36	36	Reglamentación/ Empleo.	Los becarios provenientes - de la escuela de capacitación (4 años), que terminen satisfactoriamente sus estudios, se les contrata como-trabajadores de planta.

MODIFICACIONES ↘

CL. NUEVA	CL. VIEJA	T I P O	OBSERVACIONES
20	20	Reglamentación/ Empleo.	Existen menores posibilidades de recontractación, dada la reducción de tiempo en el proceso de evaluación de descanso.
49	50	Reglamentación/ Salario-Empleo	Disminución en compensación - cuando se labora en días de --descanso.
60	60	Reglamentación/ Empleo	Menor participación sindical - en la revisión de los programas de producción.

NUEVAS ↗

CL. NUEVA	CL. VIEJA	T I P O	OBSERVACIONES
96		Reglamentación/ Empleo.	sobre retiros voluntarios.
59		Admón. del Taller	Planificación en el suministro de pedidos para exportación de partes automotrices.

ASPECTOS SINDICALES MODIFICACIONES ↑

CL. NUEVA	CL. VIEJA	T I P O	OBSERVACIONES
5	5	Aspecto sindical Información y - - consulta	Mejoran las redes de comunicación entre empresa, sindicato, trabaja- dor.
19	19	Autogestión	Pronta tramitación por parte del - Comité Ejecutivo del sindicato, - sobre el contrato individual de c/ trabajador.
55	56	Beneficio sindi- cal, cogestión	Se prevee una continua revisión del contrato colectivo de trabajo.
70	70	Salario (información)	Información a trabajadores sobre la actualización de los impuestos co- rrespondientes.

ASPECTOS SINDICALES CLAUSULAS TRANSITORIAS DEROGADAS

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
	III	Aspecto-sindical	Referente a los convenios celebra- dos con anterioridad a la fecha - del contrato.

NISSAN MEXICANA S.A. DE C.V.

Monografía:

Nissan posee una alta tecnología en su planta ensambladora que los ha encaminado a una alta mecanización y sistematización del trabajo, esto ha permitido también la incorporación de un gran número de obreros y empleados en esta actividad asimismo esto ha permitido encontrar mejores condiciones de vida y una mayor especialización en sus trabajadores

Por otra parte, los japoneses para el acrecentamiento de su mercado creen factible, aprovechar nuestra situación geográfica y las facilidades otorgadas sobre inversiones extranjeras, para motivar a los empresarios japoneses a invertir en México. Específicamente en la frontera norte, instalando maquiladoras y ensambladoras. Aspecto que coincide completamente con los objetivos propuestos en PND 1989 - 1994.

A continuación se presenta una breve historia de la empresa; así como su desarrollo en el país desde 1933 hasta nuestros días.

HISTORIA DE NISSAN MEXICANA S.A. DE C.V.

1933 La historia de NISSAN comienza en Japón, cuando Yokohama se establece la Yidosha Seizo Co. LTD., misma que cambio al año siguiente al nombre que actualmente lleva: **NISSAN MOTOR Co. LTD.**

- 1934** NISSAN MOTOR CO. LTD. produce su primer automóvil que lleva por nombre **DATSUN**, que significa el hijo DAT, iniciales de las tres firmas que financiaron la fabricación del auto,
- D en
A oyama
T akeuchi
- 1959** La marca **DATSUN** entra al mercado mexicano, importándose los vehículos, totalmente ensamblados en Japón, por el puerto de acapulco.
- 1961** Debido a la creciente expansión de la Industria Automotriz en México, el 11 de septiembre se constituye **NISSAN MEXICANA S.A. DE C.V.**, instalando sus oficinas centrales en la Ciudad de México, como importadora y distribuidora de autos totalmente ensamblados en Japón.
- 1966** Ante la aceptación de la marca, reflejada por la creciente demanda del consumidor mexicano, el 12 de mayo se pone en servicio la planta -- **NISSAN** de ensamble, ubicada en el centro industrial del Valle de Cuernavaca (**CIVAC**), en el Estado de Morelos.
- 1970** Se inaugura el Centro de Capacitación y Servicio en la Ciudad de México. Se fomenta la exportación de vehículos a diferentes partes del mundo, y se abre el mercado de partes de motor y fundición hacia el Japón..

- 1975** Se establece el primer laboratorio de Análisis de Emisión de gases en México. En planta CIVAC, planta dos inicia sus funciones, produciendo camiones ligeros.
- 1978** Para satisfacer las necesidades del cliente, en junio empieza a operar la planta de fundición de hierro gris en Lerma, Estado de México. Se inaugura la planta tres, donde se maquina y ensambla el motor (en planta CIVAC).
- 1981** Para atender a nuestra extensa red de distribuidores autorizados, se edificó un Centro de Distribución de Refacciones en la Ciudad de Toluca, Estado de México. Se coloca la primera piedra de la planta de Aguascalientes.
- 1982** Se constituye la empresa filial: Industrias NIPOMEX S.A. de C.V., con el objeto de manufacturar partes automotrices para los vehículos que fabrica planta NISSAN en Aguascalientes. Se inicia la producción de piezas de aluminio en la planta de fundición de Aguascalientes.
- 1983** Se abren las plantas de estampado de carrocería, de ensamble y maquinado de motor, en Aguascalientes.
Comienza la exportación masiva del motor tipo E, de transajes y partes estampadas, además de las unidades para pasajeros y comerciales.
- 1984** Se inicia el cambio de imagen corporativa, de DATSUN a NISSAN.

- 1985** Se inaugura el laboratorio de análisis de emisión de gases en la ciudad de Tampico, Tamaulipas.
Se inicia la exportación de unidades para pasajeros con destino a Puerto Rico.
- 1986** NISSAN MEXICANA S.A. DE C.V., festeja el 25 Aniversario de su fundación en México y el 20 Aniversario del Inicio de producción en planta CIVAC.
Industrias NIPOMEX S.A. DE C.V. se fusiona a NISSAN MEXICANA S.A. DE C.V., planta Aguascalientes.

En este año se registra un fuerte aumento en el fomento de las exportaciones de NISSAN MEXICANA.
Se anexa el Departamento de Servicios al Centro de Distribución de refacciones.
- 1987** Se lanza al mercado mexicano el Tsuru II, en su versión Sedán, Wagoneta y Coupe.
- 1988** NISSAN MEXICANA alcanza el primer lugar en ventas de unidades a nivel nacional.
- 1989** Se celebra la producción de la unidad 1'000,000 en planta CIVAC, siendo la primer filial, fuera de Japón, en producir esta cantidad de unidades.

Se celebra la producción del transaje 500,000 y se inicia la producción del motor T/A, todo ello en planta Aguascalientes.

1990 Se exporta el motor T/A producido en Aguascalientes a Estados Unidos. Se inaugura, el 25 de mayo, el Centro de Capacitación y Adiestramiento NISSAN, C.C. A.N., en las instalaciones del Centro Deportivo Progreso, Jiutepec, Morelos.

CULTURA ORGANIZACIONAL

LA CULTURA ORGANIZACIONAL.- es aquella que el personal de una empresa ha creado como consecuencia de su convivencia diaria con un grupo de personas - en un centro laboral que es fuente de ingresos económicos y de satisfacciones - profesionales, e incluso personales, para cada uno de sus miembros.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA PLANTA CIVAC, es por lo tanto el conjunto de las mejores y más valiosas ideas de su personal, quienes a través de su conducta han conformado una serie de valores y principios que guían su desempeño diario, desempeño que tiene como propósito la consecución de una serie de objetivos generales (empresa), específicos (gerencia, departamento, sección), y personales (puesto).

Definiciones:

- a) **MISION:** Nuestra razón de ser, el porque de la existencia de la Planta CIVAC.
 - b) **VISION:** El como debe ser la Planta CIVAC, hoy y siempre. Cuál es su proyección, es decir, cómo queremos que sea conforme crezca y se desarrollo.
 - c) **OBJETIVO:** Qué pretendemos lograr.
 - d) **VALORES:** Cuáles son los recursos más importantes de la empresa y las cualidades más sobresalientes de esos recursos, que nos permitirán alcanzar los -- objetivos.
 - e) **POLITICAS DE CALIDAD:** Son las guías generales de acción que nos indican el -- como desempeñarnos, qué se espera de cada uno de nosotros.
 - f) **METODOLOGIA:** Es el conjunto de herramientas ideológicas y de técnicas que fa cilitan nuestras labores cotidianas, permitiéndonos alcanzar el dominio abso luto de nuestro trabajo a través de la mejora continua hasta llegar al perfec cionamiento.
- 127500
- g) **DECALOGO:** Es la síntesis de la ideología laboral de la Planta CIVAC.

MISION:

ENSAMBLAR VEHICULOS.- Esa es la razón de ser de la Planta CIVAC nuestra planta fue creada con el fin de que en ella se produzcan automóviles, a partir de materiales y partes, con la mano de obra de sus trabajadores, utilizando herramientas y máquinas, para ponerlos en venta y satisfacer las necesidades del consumidor.

El proceso de ensamble consiste en unir partes y materiales, en una secuencia establecida y de acuerdo con una serie de especificaciones, hasta construir o "armar" un automóvil completo.

VISION:

Seamos una empresa productiva generadora de utilidades, agresiva y con mentalidad triunfadora; con visión anticipada, capaz de satisfacer al cliente - con productos de óptima calidad y al mejor precio, en el tiempo requerido y con la participación activa de todo el personal en un buen ambiente de trabajo.

Cuando hablamos de una empresa " productiva" nos referimos a que cada persona lleve a cabo sus tareas, a que realice actividades útiles para otras personas, lo cual conducirá a la "generación de utilidades", condición indispensable para la supervivencia y desarrollo de la empresa; para lograr lo anterior, nosotros mismos y nuestra empresa, deberá ser "agresiva", es decir, debe tomarla iniciativa, "ser la primera en dar el golpe", ir siempre buscando constantemente nuevas y mejores formas de sobresalir entre nuestros competidores, siendo siempre positivos en nuestra forma de pensar; teniendo mentalidad triunfadora". y previendo nuestra situación individual y empresarial, adelantándonos a lo que

sucedirá en el futuro y preparándonos para ello - **con visión anticipada** -, lo - que nos permitirá ofrecer al cliente lo que éste desea, satisfaciéndolo con - - automóviles que no tengan defectos, - **con óptima calidad** y al mejor precio el- precio justo, cuando el cliente lo necesite en el tiempo requerido; para lograr lo, es indispensable la participación activa de todo el personal, laborando en un ambiente agradable, donde trabajen como un sólo equipo facilitándose mutua- mente las tareas y contribuyendo a alcanzar los mejores resultados; buen ambien- te de trabajo.

Objetivos;

Lograr la máxima satisfacción del cliente interno y externo, produciendo vehículos de la más alta calidad internacional, al más bajo costo posible y cumpliendo con los compromisos de entrega.

Objetivo que compartimos con nuestra casa matriz, que señala a la - - " satisfacción del cliente ", como el primer compromiso de **NISSAN** en el mundo.

Valores;

Hacer del ser humano el principal elemento de la organización, propiciando su desarrollo y bienestar, con justicia, en un clima organizacional sano, en base al respeto mutuo y al entendimiento entre las personas; actuando siempre con un alto nivel de disciplina, ética, honestidad, buenas costumbres, siendo - puntual, cumpliendo con los compromisos, siendo leal a la empresa y a los principios aquí establecidos.

Aquí hablamos del recurso más valioso de la empresa, su personal, que debe ser mejorado continuamente mediante la capacitación y la atención inmediata a sus necesidades, propiciando un ambiente de trabajo en el cual puedan llevarse a cabo todas las tareas de la mejor manera posible; el respeto mutuo y las buenas relaciones interpersonales, son la base de un clima organizacional adecuado que implica una serie de reglas empresariales -disciplina-, profesionales -ética- y personales, honestidad y buenas costumbres, que orientan nuestra conducta y convierten a cada ser humano en un digno integrante de una organización como NISSAN MEXICANA, en donde la puntualidad en la asistencia y entrega de trabajos, y la lealtad, fidelidad a la empresa y su cultura, son las cualidades -- que nos distinguen del resto de los individuos.

POLITICAS DE CALIDAD:

- Producir vehículos con cero defectos, cumpliendo estrictamente con las especificaciones.
- Cumplir con todas las tareas haciéndolas bien desde la primera vez, a tiempo, no recibiendo defectos, no produciendo defectos y no pasando defectos; asegurando el estricto cumplimiento de los requisitos solicitados, con un alto nivel de preevención.

Estas dos políticas son las guías generales de acción que nos indican como debemos desempeñarnos durante el desarrollo de nuestras actividades laborales. Ambas hacen énfasis en la CALIDAD DE ORIGEN, que en forma sintetizada significa HACER BIEN, DESDE LA PRIMERA VEZ LAS TAREAS QUE SE NOS HAN ASIGNADO, -- evitando defectos que generan trabajos y anticipándonos a las contingencias, para que si se presentan actuemos oportunamente.

METODOLOGIA:

Es la metodología en donde se concentran herramientas conceptuales y técnicas - que tienen como propósito facilitar la realización diaria de nuestras tareas, - ofreciéndonos una serie de instrumentos que contribuyen a mejorar la calidad, -- costo y entrega oportuna de nuestro trabajo. Algunos de los principales méto-- dos, concepto, técnicas y/o instrumentos son:

- 1.- 5 "S"
- 2.- TECNICA BASICA
- 3.- OPERACION ESTANDAR
- 4.- CONTROL DE HABILIDADES
- 5.- CICLO DE CONTROL
- 6.- GRUPO DE MEJORAS
- 7.- DIAGNOSIS
- 8.- ENTRE OTROS

DECALOGO:

En el sintetizamos todo lo expuesto en el presente documento, ya que en el decá- logo enunciamos en diez principios toda la filosofía de trabajo de nuestra plan- ta.

01 Cumplir con las necesidades del cliente interno y externo es lo --
primero.

02 La calidad de nuestras acciones, es el único camino para la exce--
lencia.

- 03 Aplicar la estandarización del trabajo, concepto básico de la admi
nistración del campo.
- 04 El desarrollo de nuestro personal, facilita la superación de nues-
tra empresa.
- 05 El compromiso personal y la responsabilidad por los resultados del
equipo de trabajo, son signos de nuestra madurez organizacional.
- 06 Cumplir con lo comprometido con oportunidad.
- 07 Basar **nuestras** acciones en hechos, no en suposiciones.
- 08 La comunicación debe ser constante, persistente y exhaustiva.
- 09 Desarrollar e implementar sistemas de autocontrol y automanteni---
miento.
- 10 La innovación y creatividad, son factores importantes para evitar-
el conformismo.

ANALISIS DE SU CONTRATO COLECTIVO

NISSAN

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

10

16

6

4

MODIFICACIONES

CL. NUEVA	CL. VIEJA	T I P O	OBSERVACIONES
7	7	Reglamentación/ Empleo	Mayores posibilidades para la obtención de una plaza.
81	79	"	Aumenta el número de retiros voluntarios.
13	13	Reglamentación/ Admon. Taller	Mayor información a trabajadores, en cambios en los sistemas de trabajo.
39	39	Reglamentación/ Mov. Personal	Obtención de oportunidades para desempeño en niveles superiores.
60	60	Reglamentación/ Seg. y Capacit.	La programación y evaluación de cursos se realizan con objetivos concretos de capacitación y adiestramiento.
39	39	Remuneración/ Salario	Remuneración por el desempeño en puestos de clasificación superior.
40	40	Remuneración/ Jornada	Aumento en remuneración para trabajadores de turnos desplazados (sábado-domingo)
44	44	Remuneración/ Prestaciones	Aumento en la prima vacacional.
51	50	"	Aumento en ayuda económica en accidente o muerte.
63	61	"	Aumento en la ayuda para la adquisición de uniforme (traje).
65	63	"	Aumento de ayuda en caso de fallecimiento (familiares de 1er. grado).
66	64	"	Aumento de ayuda para el parto de la mujer del trabajador.
69	67	"	Aumento de ayuda para transportes.

MODIFICACIONES
NISSAN

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
67	65	Remuneración/	Aumento de ayuda para matrimonio del trabajador.
70	68	"	Aumento en el número de becas e importe de las mismas.
74	72	"	Aumento en el reparto de utilidades.
75	73	"	Aumento en el aguinaldo.
76	74	"	Aumento en el importe de artículos de línea blanca en rifas anuales.
77	75	"	Aumento en el importe del premio de puntualidad.
78	76	"	Aumento en primas de asistencia y puntualidad.
80	78	"	Ayuda para el mantenimiento de instalaciones deportivas.
93	88	"	Incremento de incentivos sorteo anual de un automóvil.
42	42	Aspecto/Infor. o Sindical/Con.	Mejoramiento en el aviso oportuno para cubrir tiempo extra.
96	91	"	Información oportuna sobre pérdida de herramienta Empresa-Sindicato.
79	77	Aspecto/Benef. Sindical	Aumento de la ayuda mensual al Sindicato por parte de la empresa.
98	93	"	Aumento en compensaciones a Secretarios sindicales.

NUEVAS NISSAN

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
84		Reglamentación/Seg. Capac.	Ayuda para gastos de previsión Social.
61		"	Adopción de medidas preventivas de higiene y seguridad.
85		Remuneración/Salario	Asesoramiento fiscal a trabajadores.
49		Remuneración/Prest.	Prima especial por laborar en día <u>sá</u> bado.
83		"	Constitución de la caja de ahorros
49		Aspecto/Cogestión Sindical	Convenio empresa-sindicato para la for- mulación del calendario de labores, - así como los días de descanso.

TRANSITORIA DEROGADA

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
	3	Aspecto/Benef. Sindical	Empresa facilita unidad para uso del sindicato.

MODIFICACIONES ↘

NISSAN

CL. NUEVA	CL. VIEJA	TIPO	OBSERVACIONES
16	16	Reglamentación/Mov. personal.	Disminuye la posibilidad de reajuste al trabajo y los derechos escalafonarios.
81	79	Reglamentación/ Empleo	Aumento en el número de años ininterrumpidos.
60	59	Remuneración/ Prestaciones	Reducción de la prima, en premios de No accidente.
30	30	Aspecto/Benef. Sindical	Mayores descuentos para cuotas sindicales.

127500

V.- ANALISIS DE LAS EMPRESAS POR SECTORES.

Automotriz:

Actualmente dentro de las empresas Volkswagen de México y NISSAN Mexicana, destaca la similitud del tipo de sindicato que impera en cada una de estas ya que poseen un sindicato independiente cada una de ellas. Dichos sindicatos tratan de mantener una línea democrática en constante lucha contra el corporativismo estatal.

En cuanto al proceso histórico de lucha en cada uno de los sindicatos prevalecen tanto la democracia sindical, la defensa del contrato colectivo de trabajo, así como buen salario remunerador y límite a su jornada de trabajo, resultando beneficiados a través de esto casi la totalidad de trabajadores de Volkswagen y Nissan.

Podemos distinguir tres etapas reelevantes en la historia sindical de la Volkswagen de México.

- 1.- De 1964 a 1972, cuando el sindicato estaba afiliado a la C.T.M.
- 2.- De 1972 a 1981, cuando la organización se afilió a la Unidad obrera Independiente (VOI).
- 3.- De 1981 a la fecha, en que el sindicato no está afiliado a ninguna central sindical, y se mantiene como sindicato independiente en el ámbito de la empresa.

Otra de las empresas automotrices con tendencias de su proceso encaminado a las relaciones laborales semejantes a la de Volkswagen y Nissan es Dina Nacional (Dina), cuyo resultado de su desincorporación del Gobierno Federal ha dado como resultado una total reestructuración laboral en su empresa; todo ello gracias a su importante coinversión y asociación con la empresa Navistar de Estados Unidos.

Por otro lado respecto al sindicato de la empresa Ford Motor Company que está afiliado a la C.T.M., podemos decir que es un sindicato de central oficial ya que, mantiene una relación corporativa con el Estado y con el partido político oficial, así como la dependencia ideológica al sistema; dicho sindicato se guía bajo el cuidado de los intereses patronales de la empresa.

Prueba de ello podemos recalcar la situación del Sindicato de Ford en Cuautitlán ya que, atravesó por conflicto de huelga provocando un cierre temporal de la planta en donde fueron liquidados todos los trabajadores; al siguiente año se reabrió la factoría, con un contrato colectivo de trabajo nuevo: Con menores prestaciones y cláusulas laborales, y además se recontrató a una fuerza de trabajo menor en número a la que había salido, con salario más bajo.

CUADRO No. 1 ANALISIS PORCENTUAL DEL C.C.T. DE VOLKSWAGEN

EMPRESA	VOLKSWAGEN
TIPO	%
Envoltura	
Remuneración	56.2
Reglamentación	28.1
Aspectos Sindicales	15.7
Número de Cláusula	32

De acuerdo al contenido del presente cuadro podemos afirmar que un -- 33% del número total de cláusulas que componen el contrato vigente de la empresa Volkswagen de México han recibido alguna modificación en su contenido en comparación al Contrato Colectivo de Trabajo de 1984-1986.

Asimismo es factible destacar en cuanto al tipo de cláusulas, la notable diferencia que existe del aspecto remuneración con respecto a la reglamentación y los aspectos sindicales del contrato colectivo, ya que sobre este último mantiene una notoria diferenciá en torno al número de cláusulas de un 72 % y sin en cambio en relación al aspecto de la reglamentación representa el doble de -- esta.

CUADRO No. ANALISIS PORCENTUAL DEL C.C.T. de NISSAN

EMPRESA	NISSAN
TIPO	%
Envoltura.....	
Remuneración	58.3
Reglamentación	25.0
Aspectos Sindicales.....	16.7
Número de Cláusulas	36

Coincidentemente con la empresa Volkswagen, Nissan Mexicana representa dentro de nuestro análisis: también un 33 % de cláusulas modificadas del total de su actual Contrato Colectivo de Trabajo, con respecto al también analizado - Contrato de la empresa del año de 1982.

Retomando la clasificación de cada una de las cláusulas de acuerdo al tipo, podemos decir que la remuneración posee una triple cantidad mayor que la de aspectos sindicales de la empresa, y un poco más de la mitad del aspecto reglamentación que regula las relaciones laborales de los trabajadores de Nissan..

CUADRO No. 3 VARIACION PORCENTUAL DEL C.C.T. DE VOLKSWAGEN

VARIACION	VOLKSWAGEN		
	REMUNERACION	REGLAMENTACION	A.SINDICALES
Mod. ↗	9.4	12.5	12.5
Actualiz.	37.5		
Nuevas (+)	3.1	6.2	
Mod. ↘		9.4	
Derogadas	6.2		
Nuevas (-)			3.1
Número de cláusulas	32		

CUADRO No. 4 VARIACION PORCENTUAL DEL C.C.T. DE NISSAN

EMPRESA	NISSAN		
	REMUNERACION	REGLAMENTACION	A.SINDICALES
Mod. ↗	8.3	13.9	5.6
Actualiz.	38.9		5.6
Nuevas (+)	8.3	5.5	2.8
Mod. ↘	2.8	5.5	2.8

Ahora bien, en cuanto al comportamiento parcial de cada una de nuestras empresas estudiadas podemos decir que según los datos de los cuadros anteriores se mantiene una cierta cordura dentro de la variación de las cláusulas de Volkswagen y Nissan, ya que los aspectos que más se modifican son los relacionados en torno a actualizaciones monetarias, que poco influyen en la reconversión del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otra parte en Volkswagen la reglamentación ha beneficiado un poco a los trabajadores en su nuevo contrato, al aumentar un poco los derechos de éstos y disminuirlos en una proporción menor, este fenómeno podemos notarlo más claramente con respecto a la remuneración y los aspectos sindicales ya que en estos aspectos no identificamos ninguna disminución de derechos.

Por lo que respecta a Nissan se puede observar una menor diferencia entre las modificaciones hacia arriba (Aumento de derechos) y las modificaciones hacia abajo (disminución de derechos); pese a esto puede vislumbrarse la buena intención de la Empresa por tener contento a su personal.

EX-PARAESTATAL:

En este rubro identificaremos a las empresas:
Mexicana de Aviación, Teléfonos de México, Asemex e I.M.S.S.; estas dos últimas totalmente no han sido desincorporadas del sector paraestatal.

ANALISIS DE LAS EMPRESAS POR SECTORES

Cuadro No. 5 Comparación Sectorial

SECTOR TIPO CL.	AUTOMOTRIZ (%)	EX-PARAESTATAL (%)
ENVOLTURA	.5	3.1
REMUNERACION	58.7	41.2
REGLAMENTACION	24.7	36.1
ASPECTOS SINDICALES	16.0	19.6
NUMERO DE CLAUSULAS	193	194

CUADRO No.6 COMPARACION DEL SECTOR AUTOMOTRIZ

EMPRESA	MOD. ↗ (%)	ACTUALIZADS (%)	NUEVAS (+) (%)	MOD. ↘ (%)	DEROGADAS (%)	NUEVAS (-) (%)
NISSAN	17.8	32.6	31.5	8	—	—
Volkswagen	19.6	24.4	15.8	6	16.6	14.2
Ford	8.9	16.3	42.1	60	66.6	85.7
Dina	53.6	26.5	10.5	26	16.6	
Nb. CLAUSULAS	56	49	19	50	12	7

CUADRO No. 7 COMPARACION DEL SECTOR EX-PARAESTATAL

EMPRESA	MOD. ↗ (%)	ACTUALIZADAS (%)	NUEVAS (+) (%)	MOD. ↘ (%)	DEROGADAS (%)	NUEVAS (-) (%)
ASEMEX	12.5	2.2	69.5	12.5	25	46.6
IMSS	30.3	54.5	4.3	42.5	31.2	6.6
MEXICANA	37.5	11.3	4.3	20	31.2	
TELMEX	19.6	31.8	21.7	25	12.5	46.6
No. CLAUSULAS	56	44	23	40	16	15

El análisis de los cuadros anteriores, se lleva a cabo de manera general; es decir en ellos se considera el número de cláusulas que han sufrido alguna modificación con respecto al contrato que precede a el vigente, tomando en cuenta las pérdidas y las ganancias que obtienen los trabajadores.

Del acuerdo No. 1 podemos hacer el siguiente señalamiento del total de cláusulas modificadas (pérdidas y ganancias), se aprecia una similitud en ambos sectores; ya que solamente por una cláusula, supera el sector ex-paraestatal a el sector automotriz.

Asimismo es importante destacar que en el sector automotriz, el 64.8 % del total de cláusulas está representado por Ford y Dina, mientras que el 35.2% restante lo conforman Nissan y Volkswagen.

Por su parte en el sector ex-paraestatal los porcentajes están representados de la siguiente manera: 33.5 % IMSS, 25.3 % TELMEX, 20.6 % MEXICANA y finalmente 20.6 % ASEMEX.

De las cifras porcentuales expresadas anteriormente, se aprecia claramente que las mayores modificaciones al contrato colectivo, en el sector automotriz, las reflejan Ford y Dina. Y esto se debe creemos, en gran medida a los conflictos laborales por los que han pasado dichas empresas.

Otro factor conveniente de resaltar en este cuadro, es que las modificaciones a los contratos colectivos, se dan en mayor medida en primer lugar, en el aspecto remuneración, en segundo lugar, en el aspecto reglamentario, seguido de los aspectos sindicales y de manera insignificante en el aspecto envoltura.

En los cuadros 2 y 3 podemos apreciar más explícitamente, las modificaciones a los contratos vigentes de ambos sectores; reafirmando que dichas modificaciones en su mayoría, están plasmadas en las empresas Ford y Dina por parte de el sector automotriz y por el IMSS. y TELMEX en el sector ex-paraestatal.

En los siguientes cuadros presentamos que aspectos del contrato (Remuneración reglamentación, aspectos sindicales), han sido alterados por dichas -- modificaciones.

	MOD. / (%)	ACTUALIZ. (%)	NUEVAS (+) (%)	MOD. (%)	DEROGADAS (%)	NUEVAS (-) (%)
* REMUNERACION						
ASEMEX	12.5	2.5	10			
IMSS	13.8	29.2	1.5	4.6	1.5	1.5
MEXICANA	20	7.5	2.5	5.0	7.5	
TELMEX	10.2	26.5	4.1	2.0		
* REGLAMENTACION						
ASEMEX	2.5		17.5	5.0	7.5	15.0
IMSS.	6.2			13.8	3.1	
MEXICANA	17.5			12.5	2.5	
TELMEX	10.2		6.1	14.3	4.1	12.2
* A. SINDICALES						
ASEMEX			12.5	5.0	2.5	2.5
IMSS	4.6	7.7		7.7	1.5	
MEXICANA	15.0	5.0		2.5	2.5	
TELMEX	2.0	2.0		4.1		2.0

	MOD. (%)	ACTUALIZACION (%)	NUEVAS (+) (%)	MOD. (%)	DEROGADAS (%)	NUEVAS (-) (%)
* REMUNERACION						
VOLKSWAGEN	9.4	37.5	3.1		6.2	
NISSAN	8.3	38.9	8.3	2.8		
FORD	1.5	12.3	6.1	27.7	1.5	
DINA	31.7	20.0	3.3	13.3	1.7	
* REGLAMENTACION						
VOLKSWAGEN	12.5		6.2	9.4		
NISSAN	13.9		5.5	5.5		
FORD	1.5		3.0	9.2	7.7	7.7
DINA	11.7			6.7		
* A. SINDICALES						
VOLKSWAGEN	12.5					3.1
NISSAN	5.6	5.6	2.8	2.8		
FORD	4.6		3.0	9.2	3.0	1.5
DINA	5.0	1.7		1.7	1.7	

127500

COMPARACION DE LOS SECTORES EMPRESARIALES

ANALISIS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ:

Con respecto a este sector se observan los siguiente cambios; que pueden ser considerados como ganancias para los agremiados:

- En primer término se observa que las mayores modificaciones a la alza, están -- contenidas en el aspecto remuneración; presentado el porcentaje más alto en este renglón. Dina. Asimismo dichos cambios se manifiestan en mayor grado en el rubro de prestaciones (de las cuales un número considerable se refiere a actualización), seguido del aspecto salario.
- A continuación de las modificaciones en el aspecto remuneración, se encuentran los cambios en el rubro de reglamentación, presentado en mayor grado por Nissan. A este respecto se observa que las alteraciones se refieren a los aspectos: seguridad y capacitación, empleo y movimiento de personal respectivamente.
- Finalmente en materia de aspectos sindicales, sus modificaciones están representadas en un mayor grado por Volkswagen. Presentando sus cambios en los renglones - de: Cogestión, beneficios sindicales e información y consulta respectivamente.

Por otra parte, los cambios que pueden considerarse como pérdidas para los trabajadores, son las siguientes:

- En primer lugar se observa que las mayores modificaciones a la baja están contenidas igualmente en el aspecto remuneración; presentando dichas alteraciones, en mayor grado en el renglón de remuneraciones.

-A este respecto, le siguen las modificaciones en el rubro de reglamentación, manifestadas en el renglón de: empleo, movimiento de personal y administración del taller correspondiente.

-Por último en materia de aspectos sindicales, sus alteraciones se plasman en los aspectos de: cogestión y beneficios sindicales.

Cabe resaltar que dichos cambios, a la baja, están representados en mayor grado, por la empresa Ford en cada uno de los aspectos del Contrato; considerados en este análisis.

OBSERVACIONES:

Por un lado, la empresa aumenta las prestaciones y salario pero; no se considera una ganancia total por parte de los trabajadores ya que las cláusulas - modificadas, se refieren en mayor grado a las actualizaciones del contrato vigente.

Por otro lado disminuyen más directamente las prestaciones a los trabajadores.

Por lo tanto se puede deducir que la estrategia utilizada por parte de los patrones, tiene que ver con la reducción de costos de la fuerza laboral. Esto conlleva a pensar que existe una tendencia hacia la eficiencia productiva de la empresa.

Por una parte la empresa aumenta en primera instancia la seguridad y capacitación; es considerado por los empresarios de dos maneras: primero es un - --

aspecto estipulado por ley y que los obliga a llevarlas a cabo; segundo debido a las necesidades de modernización del país sus trabajadores requieren de dicha capacitación.

Por otra parte los patrones reducen el empleo y el movimiento de personal y esto, pensamos, se debe, a la introducción de tecnología automatizada y la especialización de trabajadores, que requiere la adaptación de las empresas al -- proceso de reconversión.

De lo anteriormente expuesto se puede hacer la siguiente observación: En primer término los patrones pretenden eficientar la mano de obra, paralelamente presentan una holgura en cuanto a la administración de la mano de obra, para la obtención de mayor autonomía en la gestión del personal.

En lo que se refiere a los aspectos sindicales, la empresa otorga mayores ganancias para los trabajadores, debido a una mayor participación sindical, - junto con los patrones de asuntos relaciones con los empleados (cogestión). De - igual forma se aumentan los beneficios sindicales.

A su vez estos aspectos, son disminuidos en otras cláusulas; quedando - compensadas de esta manera las pérdidas y ganancias de los empleados sindicales.

De lo anterior, podemos deducir que los patrones buscan tener una estabilidad en las relaciones laborales con sus trabajadores.

ANALISIS DEL SECTOR EX-PARAESTATAL

De igual forma que el análisis del sector automotriz, comenzaremos por contemplar las modificaciones consideradas como ganancias de los trabajadores:

-En lo que se refiere a este sector, se aprecia que sus alteraciones están manifestadas en primer instancia, en el aspecto remuneración; representado en mayor grado porcentual por el IMSS. Abarcando igualmente por orden de afectación los renglones de: Prestaciones (con un número considerable de actualizaciones), y salario.

-En seguida a este respecto, se presentan las modificaciones en materia de reglamentación, manifestadas en mayor grado por AXEMEX, considerando los siguientes -- aspectos: administración del Taller y Empleo, seguidos de seguridad y capacitación así como disciplina.

-Por su parte, en materia de aspectos sindicales, sus alteraciones están manifestadas en mayor medida por el IMSS; presentando dichos cambios en los aspectos de: beneficios sindicales y autogestión.

Paralelamente, los cambios que pueden considerarse como pérdidas para los agremiados son los siguientes:

-En primer lugar, se aprecia que las mayores modificaciones con tendencia a la baja se reflejan en el aspecto de reglamentación; representada en mayor grado por - TELMEX. Asimismo estas modificaciones están contenidas en los renglones de: empleo y administración del taller.

- Después de este respecto, se presentan los cambios referentes a el renglón de - aspectos sindicales, manifestados en mayor grado por ASEMEX; presentando dichos - cambios en materia de cogestión.

-Al mismo tiempo en materia de remuneración, sus alteraciones están reflejadas en mayor parte por Mexicana; mismas que se presentan en materia de prestaciones y jo
nada laboral respectivamente.

OBSERVACIONES:

En primer instancia la empresa otorga mayores remuneraciones en los rubros de prestaciones, que al igual que el sector automotriz, estos aumentos representan en su mayoría actualizaciones. De igual manera se presenta esta situación en el renglón de salario.

Paralelamente a este respecto, la empresa disminuye el aspecto de Regla
mentación en materia de empleo y administración del taller. De esta comparación- podemos deducir la siguiente estrategia patronal: se presenta por un lado una fle
xibilidad en la administración de la mano de obra, para tener mayor autonomía en- este aspecto, esto se confronta por otro lado con las concesiones otorgadas a tra
vés de las actualizaciones en prestaciones y salario.

En segundo término, se otorga a los trabajadores ganancias en materia de regla
mentación, en los aspectos de administración del taller y empleo principalmen-
te.

Al mismo tiempo se reflejan pérdidas en materia de aspectos sindicales, en el renglón de cogestión.

La estrategia reflejada en este aspecto; es que la empresa a cambio de una buena administración del Taller (métodos y procedimiento), presenta una intención palpable de disminuir la participación sindical en las relaciones empresa-sindicato-trabajador.

Finalmente en lo que se refiere al tercer factor modificado, aspectos sindicales; la empresa otorga ganancias en materia de beneficios sindicales (los cuales están de manera indirecta desligados de los trabajadores en particular) y autogestión.

De igual forma los empresarios disminuyen las ganancias de sus agremiados en materia de remuneración, en los renglones de prestaciones y jornada.

De dicha comparación se argumenta lo siguiente: de manera directa la empresa pretende tener buenas relaciones (estables), con el sindicato y, a su vez pretende tener buenas relaciones (estables), con el sindicato y a su vez pretende abaratar el contrato colectivo. Teniendo de esta manera mayores beneficios la organización con respecto a sus agremiados.

Del análisis de los dos sectores, podemos observar que en cuestiones de ganancias para los trabajadores existe una plena similitud en cuanto a los aspectos considerados para el mismo. Por otro lado se presentan diferencias en relación a las pérdidas de los empleados, que concluyen con mayores beneficios para la empresa de manera general.

VI. CONCLUSIONES GENERALES

Del análisis expuesto a lo largo de los capítulos previos, se derivan las siguientes conclusiones más reelevantes:

✓ El fenómeno de reconversión industrial -"Modernización"- en el país, -- esta afectando gradualmente a los contenidos del contrato colectivo de trabajo de la empresas analizadas en el presente trabajo de investigación; tanto en el sector automotriz como en el sector ex-paraestatal. Esto se debe en gran medida a la necesidad de adaptarse a las condiciones que exigen las nuevas relaciones de producción a nivel internacional. Lo cual implica una toma de decisiones Ad-Hoc por -- parte del Estado y en este caso del sector indutrial, para hacer frente a dicho - fenómeno. Esto se refleja en parte, en las modificaciones llevadas a cabo en los contratos colectivos estudiados.

Los cambios percibidos en los contratos colectivos, tienen que ver con los intereses prioritarios de los protagonistas. Así pues pudimos apreciar que los intereses prioritarios de los patrones se concentran en la regulación de aspectos tales como: la reducción de costos del contrato colectivo y en especial de la mano de obra, la regulación de los tiempos productivos e inproductivos, la flexibilización de la administración de la mano de obra, la jornada de trabajo y el - empleo.

Asimismo los intereses prioritarios de los sindicatos son: en primer lugar la reglamentación de la cláusula de exclusión; es decir el empleo del trabajador en la organización; que a su vez le da mayor presencia al sindicato dentro de las relaciones obrero-patronales, así como los beneficios y participación del mismo en la aplicación del contrato.

En el sector automotriz se presentan diferencias en los cambios al contrato, básicamente en las industria Ford y Dina; debido a los conflictos laborales por los que han pasado; y que en cierta forma las obligan, a llevar a cabo, - estas modificaciones a su contrato; con la finalidad de estabilizar las relaciones obrero-patronales y por consiguiente alcanzar sus objetivos y metas palnteados -- ante el nuevo reto que es, la "apertura comercial".

Por su parte Nissan y Volkswagen presentan pocas variaciones en sus contratos colectivos, esto se debe creemos por dos razones: primero por tener un sindicato independiente (que a diferencia de Ford, con sindicato afiliado a la C.T.M.) se adecúa a las políticas y objetivos de los empresarios directamente. Y en segundo término por su cultura laboral; ya que estas empresas desean productividad de sus trabajadores a cambio de compensaciones en el aspecto remuneración (prestaciones-Jornada).

Asimismo la finalidad de ambas, es la obtención de una mayor productividad en sus plantas. Por lo que les conviene mantener buenas relaciones empresa-sindicato-trabajador.

En el sector exparaestatal aún prevalecen dogmas hegemónicos en torno - al corporativismo sindical, en donde el aparato es utilizado para intereses personales de cúpula y en escala mínima para la mejoría de los agremiados.

✓ En la actualidad el trabajador, se centra más en una lucha por reivindicaciones inmediatas (como salario, días de premio), que cada día dependen menos - de negociaciones de empresa por empresa, ya que se establecen en un marco nacional

al que se adecúa la compañía sin pasar en forma fundamental por la negociación -- sindical y dejan relegados los aspectos de condiciones de trabajo (movilidad, - - calificación) y de organización intersindical, que es el eje de la reestructura-- ción industrial.

Finalmente, de acuerdo al estudio llevado a cabo de manera teórica e -- investigación de campo en las industrias analizadas, podemos concluir que las mo- ✓ dificaciones en sus contratos colectivos de trabajo, tienen que ver directamente con el logro de una eficiencia productiva (uso racional de sus recursos, incorpo- ración de nuevos métodos y procedimientos de trabajo, regulación de tiempos pro- ductivos e inproductivos; así como la inclusión de nueva tecnología). Por consi- guiente dicha tendencia requiere de modificaciones a las relaciones obrero-patro- nales, para la consecución de sus objetivos. Asimismo las reconversiones económi- cas, políticas y sociales del país, repercutirán en gran medida, en la cultura -- organizacional de las empresas.

A N E X O

VOLUMEN DE LA EXPORTACION DE VEHICULOS POR
PRINCIPALES EMPRESAS 1983-1989 (UNIDADES)

Empresa	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
	22 456	33 635	58 423	72 429	163 073	173 147	195 998
Chrysler de México, S.A.	2 348	6 755	18 456	43 689	62 811	50 392	67 840
Diesel Nacional, S.A.	3	100	17	351	25	544	4
Ford Motor Company, S.A.	-	-	-	-	51 773	66 361	39 580
General Motors de México, S.A. de C.V.	4	7 897	29 466	18 672	32 272	36 506	40 376
Nissan Mexicana, S.A. de C.V.	1 107	2 560	6 012	9 124	16 107	18 871	25 133
Renault de México, S.A. de C.V.	30	716	871	182	-	-	-
Volkswagen de México, S.A. de C.V.	18 690	15 171	3 248	84	85	473	23 065
Otros	238	436	353	327	-	-	-

FUENTE: ANIA, LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE MEXICO EN CIFRAS Y BOLETIN MENSUAL

127500

- 71 -

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

LIBROS

- 1.- Alvarez , José Rogelio; Enciclopedia de México, Secretaría de Educación Pública 1987, Tomo 2, pp. 736.
- 2.- Arias, Galicia Fernando; Administración de recursos humanos, 2a. edición, Editorial Trillas, México, 1980. pp. 396.
- 3.- Aspe, A. Ma. Luisa; El reto de la globalización para la industria Mexicana, 1a edición, Editorial Diana, México 1989, pp.217
4. Cornejo, Rosado Miguel Angel; Excelencia directiva para lograr la productividad, 3a. edición, Editorial Grad, México 1988, pp. 186.
- 5.- Lobato, Jacinto; Ley Federal de Trabajo" 4a. edición, Editorial Teocalli, --- México 1980, pp.
- 6.- Nafinsa; La economía mexicana en cifras, 11a. edición, Editorial Italgof, --- México 1990, pp.
- 7.- Oropeza, López Ma. Rosario; La industria automotriz, 1a. edición, Editorial-- F.C.E. México 1980, pp. 176.
- 8.- Reyes, Porice Agustín; Administración de Empresas, 1a. edición, Editorial Limu sa, México 1986, pp/ 356.

- 9.- Rojas, Teresa; Proceso de trabajo, acción sindical y nuevas tecnologías, 1a.- edición, Editorial CIESAS, México 1991, pp. 259.

TESIS

- 1.- Díaz, Díaz Benjamín; Opciones para modificar la legislación de la industria - automotriz mexicana, tesis de posgrado, ITAM, 1990, pp.88

REVISTAS

- 1.- Alejandro Flores, "El reto automotriz, integrarse para exportar", en Expansión, No. 490, 11 de Mayo de 1988, pp. 35-43.
- 2.- Diego Arrazola, " La industria automotriz se acelera", en Expansión, No. 508, 10. de febrero de 1988, pp. 26-31
- 3.- Enrique de la Garza, "Reconversión industrial en México y proceso de trabajo", en el Cotidiano, No. 16, México 1987, pp.96-106
- 4.- Javier Martínez Staines, "Industria automotriz preámbulo de la apertura, en - Expansión, No. 533, 31 de Enero de 1990, pp. 25-28.

PERIODICO

- 1.- Uno más uno, la industria automotriz cada vez más extranjera, 12 de noviembre de 1991, p. 1 y 16.