

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

I Z T A P A L A P A

CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

A D M I N I S T R A C I O N

SEMINARIO DE INVESTIGACION

RECONVERSION INDUSTRIAL

AHMSA Y SICARTSA

127503

PROFESOR: JOAQUIN PADILLA VILLASENOR

ALUMNO: ALMONTE GARCIA, CUAUHTEMOC

AGOSTO 6 DE 1990.

I N D I C E

I n t r o d u c c i ó n	P á g i n a
1. Cronologías:	
a) Conflicto de Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas	1
b) Conflicto de Altos Hornos de México	11
2. Estructura del C.C.T. de ambas empresas	
a) Comparación y análisis de los Contratos (1987-89 y 1989-91)	
b) Análisis de Participación Sindical de ambas empresas	
c) Análisis de cláusulas modificadas de ambas empresas	
3. C o n c l u s i o n e s	
4. B i b l i o g r a f í a	
5. A n e x o s	

Manuscritos CCE

INTRODUCCION

El proceso de reconversión industrial se da como una respuesta a las necesidades del país; enraizadas con intereses y beneficios políticos, económicos y sociales. Se le ha dado más énfasis a partir del inicio de la década de los ochentas y viendo su desarrollo actualmente. La reconversión industrial del sector paraestatal (TELMEX, CFE, AEROMEXICO, FERTIMEX, AHMSA, SICARTSA, ASEMEX, entre otras), se ha vuelto un tema de suma importancia. Con el ingreso de México al GATT los productos nacionales se vieron en la necesidad de ser copetitivos en calidad y precio; esto se logra mediante el proceso de reconversión o modernización que significa: competitividad, productividad, eficiencia y calidad, cambio tecnológico y, por tanto, reajuste de la mano de obra.

No existe ninguna definición precisa ni del término ni de los objetivos reales que se buscan. De esta manera, algunos hablan de que la reconversión industrial ya empezó; otros, que este no se puede llevar a cabo porque no hay proyectos específicos de modernización o que no existen financiamientos ni nacionales ni del extranjero. De algún modo, muchos afirman que este proceso ya se está dando, pues, los resultados dicen que México ya es eficiente, productivo y con un nivel de copetitividad muy elevado internacionalmente.

Lo propio sería denominar al concepto de reconversión industrial como el de una reestructuración o modernización de la planta productiva, pues, determina el cambio tecnológico que se pretende para ajustar oportunamente la planta productiva de tipo primario a nivel internacional, para hacer frente a los profundas transformaciones que se están desarrollando a nivel mundial.

En sí, podemos definir el concepto de reconversión industrial como: "los cambios (tecnológicos, financieros y humanos) que deben llevarse a cabo en las estructuras industriales (sector-empresa) nacionales, adecuándolos al nuevo modelo económico en respuesta al constante proceso de evolución del capitalismo mundial".

El desarrollo de la ciencia y tecnología, después de la segunda guerra mundial, trajo una revolución que contribuyó a que las empresas en su afán de sobreponerse a las fuerzas competitivas (los proveedores, compradores, nuevos sustitutos y los competidores ya existentes), de lograr una mayor estabilidad en el mercado siempre dinámico; todo esto a través de eficiencia, productividad y calidad, reduciendo los costos y mejorando las utilidades.

Dicho proceso de reconversión se ha desarrollado en países de Europa, Asia y, actualmente, en países subdesarrollados; englobados hacia un frente común paradójico: modernización contra desempleo.

Como en el caso de nuestro país, ha seguido el modelo de países en pleno proceso de reconversión industrial; ayudándose a través de la inversión extranjera y con el apoyo del gobierno para estabilizar nuestro desarrollo económico. Entonces, podemos cuestionarnos si la reconversión industrial significa dependencia económica.

En las últimas dos décadas, los mercados internacionales han tenido un desarrollo económico. Los países en vías de desarrollo mediante su industrialización han tratado de superar los desequilibrios del medio ambiente económico, mediante desarrollo e implantación de tecnología, elevando su "calidad de vida", generando empleos, aunado a la voluntad del gobierno de lograr la modernización, aún cayendo en una fuerte interdependencia económica vía inversión extranjera. A partir de las últimas décadas, los países desarrollados sufren un decaimiento en sus economías, dejando que los países en vías de desarrollo incrementen su participación en el mercado internacional, dejando traslucir ventajas competitivas de países como: México, Korea, Taiwan y Brasil, etc., en los sectores industriales tales como el textil, siderurgia, petroquímica, etc. Consecuentemente dándole un revés fuerte a los países desarrollados en sus segmentos de mercado interno. En este panorama, los países se vieron presionados a realizar planes para reconvertir su industria con la finalidad de aumentar su competitividad, eficiencia y calidad, logrado esto mediante la sustitución de tecnología obsoleta por otra tecnología más avanzada, inyectándole recursos nuevos y frescos, vía inversión de capital extranjero, esto es con el fin de tener mayor crecimiento y hegemonía

económica sobre los países semidesarrollados. Así, es preciso señalar que el impacto de los cambios realizados por cada país difieren en tanto sus condiciones sociales, y su estructura de recursos, como en el modelo de sociedad prevista, por lo que los objetivos buscados, en este cambio estructural puede y debe ser distinto de un país a otro.

La reconversión industrial en nuestro país está fundamentado por la estrategia de impulsar la oferta productiva, concretada através del desarrollo tecnológico y la inversión; la estrategia debe tomar cuatro aspectos: reconvertir las ramas industriales, articular las cadenas productivas, fomentar el crecimiento de las ramas modernas y crear industrias de alta tecnología. Por tanto, tenemos que los objetivos principales en el sector paraestatal son: dirigir los esfuerzos hacia lo estratégico y prioritario, desincorporación a las empresas que no lo son, concentrar los recursos y fortalecer nuestro régimen de economía mixta con orientación del estado; modernizar las ramas tradicionales en sus aspectos tecnológicos, productivo y de organización que permita, por una parte aumentar su eficiencia y competitividad internacional, ahorrando y generando divisas, y por la otra promover empleos productivos permanentes y mejor remunerados; garantizar un ritmo de inversión y progreso tecnológico que permita su crecimiento sostenido de las actividades prioritarias, mediante el desarrollo de una mayor capacidad de financiamiento; inversiones dirigidas a modernizar y utilizar más eficientemente la capacidad instalada; impulso de nuevas empresas, expansión de algunas existentes, fusión de sociedades; cambios en las líneas de productos, realización con diversificación de mercados.

Ahora bien, pretendemos dar un panorama sintético de la reconversión industrial en el sector paraestatal de la siderurgia. Este sector produce 8.5 millones de toneladas de acero líquido al año, se encuentra sometida a un profundo proceso de reconversión industrial influida por la drástica caída de la demanda. En México se ha impulsado la reconversión industrial de la siderurgia paraestatal para compatibilizar la oferta nacional y enfrentar la baja utilización de la capacidad instalada, así como el acelerado desarrollo de

materiales sustitutos de acero, con ello se formulan metas como: modernizar la planta industrial mediante conclusión de proyectos en proceso, programas de mejoramiento de instalaciones y cancelación de operaciones ineficientes; elevar la eficiencia operativa de la planta, superando obsolescencia de equipos y desarticulaciones en cadenas productivas; elevar la eficiencia de la operación de minas y plantas de beneficio para hacer frente a la insuficiencia de las reservas de carbón y de hierro; relacionar efectivamente el sector con el mercado externo y, por último, equilibrar la estructura financiera del sector y generar recursos para sus programas de expansión. Es necesario que se amplíe la capacidad mediante nuevas inversiones en SICARTSA, modernizando la planta productiva de AHMSA y liquidando plantas con inviabilidad tanto económica y técnica. Mediante la optimización operativa de ambas plantas de SICARTSA se incrementará la capacidad productiva de un 90% a un 97%. Adicionalmente, la productividad del trabajo se incrementará, reduciendo el consumo de energía por tonelada. Estas acciones le permitirán consolidar la posición competitiva de la empresa, que en la actualidad exporta cerca de 50% de su producción, compensando de esta forma la contracción del mercado interno. La planta II de SICARTSA genera empleos; además de abastecer lo necesario de lo que requiere nuestros sectores industriales de petróleo, automotriz, minera, petroquímica, etc.

La modernización de Altos Hornos de México permite incrementar su capacidad de producción. Se reponen equipos, se sustituyen instalaciones obsoletas y se hacen inversiones para superar puntos de estrangulamiento en el proceso productivo. Esto, permite incrementar la utilización de la capacidad de 78% a 90%, elevar la productividad de la mano de obra de 118 a 200 toneladas de acero por año, reducir 18% el consumo de energía por tonelada y lograr un mejor aprovechamiento de las materias primas. Se complementarán las actuales instalaciones con plantas adicionales para la producción de riel pesado y la fabricación de aceros especiales para usos eléctricos, fomentando su integración en la industria de bienes de capital. Así mismo, se lleva cabo la modernización del Grupo SIDERMEX para conformar una empresa controladora.

Con este panorama podemos observar que el proceso de reconvertir el sector paraestatal en México se está dando en forma progresiva, alcanzando niveles importantes de estudio y análisis. No perdemos la esperanza que en años futuros México logre una posición de respeto a nivel mundial.

Con este breve panorama general, nuestra investigación comprende un análisis detallado del consorcio siderúrgico paraestatal SIDERMEX integrado por Altos Hornos de México S.A. (AHMSA) y la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas S.A. (SICARTSA).

El análisis es particularmente detallado en cuanto a la realización de la cronología del último conflicto laboral, así mismo, se da lectura a la estructura del contrato colectivo de trabajo de ambas empresas, haciendo una comparación del contrato pasado y vigente, con el fin de observar la reconversión contractual y, con ello, la cultura socioeconómica de la empresa. Con esto, podemos determinar si la empresa está ayudando a crear una nueva cultura social, diferente a las relaciones laborales tradicionales: empresa-sindicato.

Se incluye un marco teórico, haciendo énfasis en las estrategias y modalidades de la reconversión industrial, también, haciendo incapie en la estrategia del gobierno dentro del sector paraestatal del ramo siderúrgico.

Por último, nuestro análisis termina en conclusiones generales de éste proceso y en un análisis comparativo de las empresas estudiadas en el transcurso de nuestra investigación.

SIDERURGICA LAZARO CARDENAS LAS TRUCHAS S A

CRONOLOGIA

PREHUELGA

Los trabajadores pertenecientes a la sección 271 del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalurgico de la Republica Mexicana (SNTMMRPM). Exponen que inicialmente el 19 de junio fue presentado el emplazamiento de huelga, y la solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo para el período 1989-1991 a la empresa paraestatal de SICARTSA. La vigencia del contrato colectivo de trabajo venció el 1 de agosto y la fecha acordada para iniciar la huelga se fijó el 7 de agosto de 1989.

Días antes de presentar el emplazamiento de huelga ante las autoridades laborales de la empresa se dió a conocer sus pretensiones de modificar el contrato colectivo de trabajo, que empleaba 70 cláusulas de 22 capítulos y la derogación de otras 18 cláusulas, además la inclusión de 3 cláusulas nuevas y el recorte de 3,183 obreros de mantenimiento y apoyos y algunos operadores claves para convertir sus puestos en puestos de confianza.

La característica principal de esta propuesta es que busca disminuir sustancialmente la bilateralidad, por tanto el carácter colectivo de la relación laboral y correlativamente incrementar la libertad de la empresa de tomar decisiones unilaterales, así, la modificación mas reiterada en el clausulado propuesto es sustituir en su texto "la empresa y el sindicato por la empresa".

Sin embargo la intención de conferirle a la empresa libertad absoluta de introducir cambios tecnológicos, de dictar normas de trabajo y de productividad y de cambiar de puesto a los trabajadores, aparecen con más nitidez en las nuevas cláusulas.

--- En negociaciones bilaterales, la empresa entregó al sindicato la notificación de la solicitud de reajuste de personal. Dicho reajuste planteaba el recorte de 2238 trabajadores que significa la pérdida de la fuente de empleo para el 39% de la plantilla de personal. Por otra parte, la empresa reseñó que dentro del marco de la modernización y optimización que requiere la industria siderúrgica desde el pasado 5 de julio inició las pláticas para la revisión del contrato colectivo de trabajo que tiene celebrado con el sindicato minero. Sin embargo, el emplazamiento a huelga se fijó para el 7 de agosto. Ante la revisión conjunta de los trabajadores y cumplido ese plazo, la empresa afirma que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aprobó una prórroga de 15 días para el caso de que no se llegare en un acuerdo definitivo, por lo que el estallamiento de huelga será para el lunes 21 de Agosto. Sostiene que las pláticas realizadas tanto en la Cd. de Lázaro Cárdenas Michoacán como en la Cd. de México se dieron ante la Coordinación General de Conciliación de la STyPS. SICARTSA afirmó, sin completa disposición de negociación y conciliación, dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y que la revisión contractual continuará su curso normal. Los trabajadores sostienen, por su parte, que el día 4 de agosto en la STyPS, a petición de la empresa y el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del sindicato minero aceptaron prorrogar el inicio de la huelga que estaba prevista para el día 7 de agosto, dando como nueva fecha el 21 de agosto para el estallamiento de huelga. Manifiestan textualmente en el documento que esta prórroga se firma en virtud de continuar con las pláticas conciliatorias tendientes a la solución definitiva del conflicto. El 16 de agosto en la Cd. de México ante las autoridades de la STyPS, la empresa y sindicato dieron por concluidas las pláticas, sin llegar a un acuerdo.

HUELGA

Estalla la huelga el 21 de agosto de 1989 en la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas, en Michoacán. Desconocen los trabajadores de sección 271 las negociaciones a que habían acordado el líder de los mineros, Napoleón Gomez Sada, con la empresa. Estos demandan más prestaciones económicas y administrativas; la empresa ofrece el 32% de aumento salarial del 60% que solicitan los trabajadores. Lo anterior se informó por René Chávez Cárdenas, vocero de la empresa, quien agregó que en una reunión celebrada con los 3,400 trabajadores de la empresa, 1750 votaron a favor del estallaamiento de la huelga, mientras el Comité Ejecutivo Nacional Minero que encabeza Napoleón Gómez Sada, que a su vez promoverá una prórroga de 30 días para iniciar la suspensión de labores, la que podría ser aceptada por la empresa.

--- El 22 de agosto, la empresa solicita a las autoridades laborales el desconocimiento de la huelga que iniciaron los trabajadores. Pues, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, había concedido una prórroga de 30 días a partir del 21 de agosto, fecha en que se inicia la huelga.

La empresa ofrece 10% de incremento salarial, el 7% en prestaciones, 5% en retabulación. Estos planteamientos fueron rechazados por los trabajadores, quienes no son respaldados por el sindicato minero. El secretario de la parte sindical local de la sección 271, Salvador Álvarez, señaló que la empresa redujo su pretensión de modificar solamente 17 de las 48 cláusulas que en un principio decidió modificar.

---El 24 de agosto la empresa pide que sea declarada como inexistente el paro de actividades ante la JFCyA; así durante los días de huelga la empresa desplegó una campaña intimidatoria incitando a los

trabajadores a presentarse a trabajar y amenazándolos con el despido si se negaban.

--- El 25 de agosto la empresa quiere liquidar a 1,119 de los 2,135 trabajadores en forma injustificada y, esto es un golpe al movimiento obrero. Una maniobra más de la empresa al sindicato, que pretende reducir su capacidad de gestión. Por tanto, los trabajadores crean un Comité de Solidaridad, y las organizaciones sindicales del país le ofrecen su apoyo. mientras que los trabajadores de la empresa rechazaron la notificación de la prórroga de 30 días en las negociaciones del C.C.T. presentado por el presidente del Comité de Huelga de la sección 271 del sindicato minero.

--- El 29 de agosto, la empresa da a conocer que se ha enviado el proceso ilegal para presentar demandas penales en contra de quienes resulten responsables por los daños del incendio ocurrido en días pasados, una vez que estos fueron entregados al comité de huelga de la sección 271.

El sindicato ofreció levantar la huelga si la empresa desiste de mutilar el C.C.T. (desaparecer la anuencia bilateral en la contratación de algunos servicios). La empresa desoyó la oferta, ningún caso hizo y la emprendió contra el sindicato por la vía del desprestigio; lo llamó anacrónico, cerrado a la modernización y proclive a la improductividad y la ineficiencia. Lo acusó, además de provocar pérdidas millonarias. El director de operaciones de la planta, Santiago Nieva, dijo: "que la suspensión de labores ha provocado la pérdida de 32 mil mdp. y se ha dejado de obtener más de 10,000 toneladas de productos de acero terminado.

--- El 30 de agosto, no hay ningún arreglo de huelga. Una comisión de 7 miembros del Comité de Huelga se trasladó a la Cd. de México para entrevistarse con el líder sindical nacional de los mineros. Éste prometió a los representantes, de los casi 7,000 huelguistas, que daría "todo su apoyo" para que la empresa no se salga con la suya de mutilar el C.C.T.

Con más énfasis que en esa promesa, exhortó a los trabajadores de levantar la huelga. Los trabajadores no salieron satisfechos y menos aún cuando el director de Conciliación de la STyPS, Emilio Gómez, dijo que de hecho estaban en un callejón sin salida y que no les quedaba otra mas que levantar la huelga y regresar a trabajar, pues de lo contrario el movimiento de huelga se desgastaría irremediablemente, hasta el punto en que, sin haber obtenido absolutamente nada, se verían obligados a retirar las banderas de la huelga.

--- EL 31 de agosto, los trabajadores mineros ante tal expectativa de dureza oficial decidieron enviar una comisión más a la Cd. de México y reiniciar la presión para que la empresa acuda a reanudar las negociaciones para la revisión del C.C.T., sin embargo, la empresa afirma que no hay nada que ofrecer; esperando que la JFCyA declare la inexistencia de la huelga, una vez que lo haga los trabajadores tendrían un plazo de 24 hrs. para regresar a sus labores. De lo contrario se les rescindiría el C.C.T.

--- El 1 de septiembre, los trabajadores realizaron una marcha que culminó en la plaza central de la Cd. de Morelia, Mich., con el objeto de presionar al gobierno estatal. En tanto que el Comité de Huelga afirma que existe la posibilidad de una solución al conflicto para iniciar pláticas ante la STyPS en la Cd. de México. Mientras tanto los trabajadores muestran su posición intransigente día con día. Sin embargo el consenso de los trabajadores es continuar la huelga hasta sus últimas consecuencias, pues el ofrecimiento de la empresa y del gobierno federal no satisface las demandas de los trabajadores.

--- El 12 de septiembre, el sindicato señaló la posibilidad de que la empresa presente su postura final referente a las modificaciones de las cláusulas del C.C.T. Las nuevas propuestas que ofrece al sindicato para levantar la huelga son: 50% de salarios caídos, el despido de 770 trabajadores de los 1,119 que se tenían planeados con la modernización

de la empresa. La asamblea sindical realizada en Michoacán, dijo ante sus agremiados, si se aceptaba o no las propuestas de la empresa, la respuesta unánime fue contraria a las propuestas.

---El 18 de septiembre, la empresa señaló las modificaciones de las cláusulas del C.C.T. Las propuestas empresariales consideran la modificación de 49 cláusulas en detrimento de los derechos conquistados por los trabajadores. Las cláusulas que se derogarían a propuesta de la empresa son: la 33 (jornada de trabajo), la 100 (campamentos), 116 (trabajadores a destajo), 144 (recursos de capacitación), 178 (plazas en poder de la empresa), 191 (alumbrado en zonas calizas) y la 193 (reparación de casas), entre otras. Por otro lado, la JFCyA declaró inexistente la huelga.

--- El 20 de septiembre, los trabajadores declaran que el documento que declaró inexistente la huelga por fallo de la JFCyA es ilegible y carece de firmas y sello. Por lo tanto los trabajadores se niegan a levantar la huelga.

--- El 21 de septiembre, la empresa amenazó en utilizar la fuerza pública a los trabajadores que tienen ocupadas las instalaciones de la empresa. Con el propósito de que levantacen la huelga. Mientras que el secretario de la diligencia sindical, formuló un pliego de peticiones y garantías que deberán cumplirse para la solución del conflicto que contiene lo siguiente: presentar una demanda de amparo ante la declaración de inexistencia de huelga, el pago de 50% de salarios caídos, garantía de que no habrá represión, de que no se responsabilizará a sindicalizados de equipos dañados por personal de confianza, 15% de aumento salarial y destitución de 3 funcionarios, que se realice una auditoría, la no modificación del C.C.T. y el reajuste de personal.

--- El 22 de septiembre, Napoleón Gómez dijo ante sus agremiados que

de un momento a otro se les puede rescindir el contrato, con base en el dictamen emitido por la JFCyA.

--- El 23 de septiembre, la empresa decidió rescindir el C.C.T. a los trabajadores, debido a que estos no acataron el mandato de las autoridades laborales de reanudar las actividades.

Luego de una reunión en la STyFS, Manuel Barrera, Miembro de la Comisión Previsora y del Comité de Huelga, informó que la dependencia "sólo se limitó a avalar la determinación", agregó que los trabajadores de la empresa no abandonarán las instalaciones hasta que no se les de una solución satisfactoria a sus demandas.

--- El 25 de septiembre, los obreros solicitan se realice la auditoría a la empresa, para demostrar que la siderúrgica opera con utilidades, las que deben incrementarse en un proceso de reconversión sin despedir trabajadores; también esperan lograr un amparo contra la declaración de inexistencia de la huelga y la entrevista con el Presidente de la República Mexicana para intervenga en la solución del problema.

--- El 27 de septiembre, el sindicato propone negociar con las autoridades laborales, primero deberán de entregar las instalaciones en poder de los trabajadores. Se escucharán los planteamientos del CEN y después de analizar caso por caso, se procederá a la recontratación. En tanto el dirigente sindical como el funcionario de la empresa, señalaron que el conflicto se ha prolongado porque se han infiltrado personas ajenas a los trabajadores. Mientras que el director de la empresa, notificó la disposición de dar marcha atrás en su decisión de terminar las relaciones laborales con los integrantes del sindicato minero, condicionando a que acepten el reajuste de 1,119 trabajadores, las modificaciones del C.C.T., el aumento de 10% sobre salarios y 5% en prestaciones.

--- El 28 de septiembre, el conflicto parece salir del atolladero en

que se había sumido; por lo que toca a la empresa una comisión encabezada por el Secretario de Actas, Manuel Barrera, y el Presidente del Comité de Huelga, Agustín Cortés, se reunieron con Napoleón Gómez para que se solucine el conflicto laboral, los planteamientos que se discutieron son: el pago de 50% de salarios caídos, no se responsabilice a los trabajadores de los equipos dañados, aumento salarial y que no haya represión.

--- El 30 de septiembre, la Asamblea General del sindicato decidió continuar la huelga, cumpliendo así 40 días, luego de rechazar los ofrecimientos de la empresa y del gobierno federal a pesar de que fueron superiores las demandas de los trabajadores para que desalojaran las instalaciones y reiniciaran las operaciones de la planta. El presidente del Comité de Huelga expresó ante los trabajadores que "por puro orgullo" había que continuar el movimiento de huelga, así se perdiera todo y, retomó los puntos que ya habían aceptado.

--- El 1 de octubre, la empresa ofrece el aumento de 15% salarial y pagar la mitad de los salarios caídos. Sin embargo, los casi 5,400 trabajadores indicaron que esas propuestas no satisfacen en lo más mínimo sus necesidades, manifestaron que pese a que esos cinco puntos fueron aprobados en su Asamblea General no están resueltas sus demandas.

--- El 4, 5, y 6 de octubre, los obreros anuncian huelgas de hambre y toma carreteras para presionar a las autoridades con el fin de que se de fin a sus demandas. Suspendiendo estas maniobras el día 7.

--- El 8 de octubre se da un acuerdo entre el gobernador de Michoacán y el gobierno federal (STyPS), cuyos planteamientos fueron los siguientes: la no mutilación, modificación, derogaciones y nuevas cláusulas del C.C.T.

--- El 9 de octubre, el sindicato rechaza propuestas de la STyPS, mientras que los trabajadores deciden continuar la huelga.

--- El 10 de octubre, los industriales exigen que se solucione el conflicto, ya que la planta productiva de la industria metal-mecánica carece de capacidad y los sistemas para producir el alambroón y la varilla corrugada, y alcanzar los niveles de abasto de la empresa.

--- El 11 de octubre, los trabajadores en asamblea deciden ratificar de no levantar el paro, además se acordó incrementar las medidas de presión para evitar la mutilación al C.C.T. al cumplir 50 días de huelga.

--- El 12 de octubre, deciden empresa y sindicato llegar a un acuerdo en lo más pronto posible, para la solución del problema. Sin que se afecten los intereses de la base obrera.

--- El 13 de octubre, propone la empresa a sus empleados el 32% de incremento salarial, prestaciones y retabulación, 10% de aumento al tabulador de salarios, 5% de retabulación general, 17% más en prestaciones. Cifra considerada como la más alta en el sector paraestatal. Por último, no se ha logrado ningún avance en la solución del conflicto a pesar de los sustanciales aumentos que ofreció la empresa.

--- El 17 de octubre, los trabajadores condicionan su regreso para laborar en los términos siguientes: incremento salarial del 15% convenido, auditoría a la administración de la empresa, renuncia de tres funcionarios de relaciones industriales, 50% de salarios caídos ya convenidos, no responsabilidad de posibles daños de los equipos e instalaciones, la no represión a ningún trabajador, aclarar la situación del convenio de curva de aprendizaje del primer segmento de la planta II, de dicha empresa.

--- El 19 de octubre, los huelguistas decidieron un amplio poder de negociación a su comisión revisora para evitar modificaciones de las cláusulas 42, 68, 69 y 161 del C.C.T., durante la audiencia que sostendrán próximamente en la capital.

---El 20 de octubre, llega a su fin la huelga, aceptaron los trabajadores el acuerdo firmado entre sindicato y la empresa. Los planteamientos que aceptaron son: incremento salarial directo al tabulador del 10%, 5% de retabulación, 17% en prestaciones, incremento del 4% al 6% al Fondo de Ahorro, incremento de \$5,000.00 a \$23,500.00 de ayuda para la despesa, 2 días más de prima vacacional, 1 día más de aguinaldo y, por último, 67% de saldos caídos.

ALTOS HORNOS DE MEXICO S A

CRONOLOGIA

PREHUELGA.

-- La empresa paraestatal Altos Hornos de México S.A. (AHMSA) está emplazada a huelga para el día 5 de marzo. El Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgico de la República Mexicana (SNTMMRM) rechazó el tope salarial del 10% en la revisión del contrato colectivo de trabajo, oponiéndose al reajuste de personal de 8000 trabajadores. La demanda salarial es de 60%; el recorte de personal es uno de los tres puntos principales que se negocian en las oficinas de la Secretaría del Trabajo, además de las adecuaciones a las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, el sindicato argumentó que resulta contradictorio que por un lado despidan personal y por el otro celebren contratos por obra determinada y en consecuencia celebren nuevas contrataciones.

--- El anteproyecto de AHMSA y la revisión del contrato se discuten entre empresa y sindicato con motivo de la terminación de su vigencia, el próximo 6 de marzo.

--- Se intenta prorrogar 15 días el emplazamiento a huelga que vence el próximo lunes a mediodía, ya que la empresa amenazó con cerrar en definitiva si paralizan actividades, e iniciar negociaciones en torno al reajuste masivo de personal y la modificación de 35 cláusulas del contrato colectivo de trabajo; esta es la propuesta que harán hoy los enviados de Napoleón Gómez Sada, a los 14 mil trabajadores de la planta uno de AHMSA.

--- Los obreros aceptan el otro planteamiento que llevó hasta la

asamblea, la representación del CEN del Sindicato: integrar una comisión paralela a la revisora del contrato, que negociará el reajuste de personal y las modificaciones contractuales propuestas por la filial SIDERMEX.

--- Los dirigentes sindicales de los mineros a nivel nacional, Benito Ortiz Elizalde y Lucio Lozano Ramirez, en una asamblea celebrada ayer (4 de marzo) informaron a los trabajadores que luego de 3 semanas, no se ha revisado el contrato colectivo de trabajo "por el empeño de la empresa en mutilarlo", afirmaron que los trabajadores están dispuestos a aceptar el contrato como quede finalmente , procurando algunas mejoras socio-económicas.

--- Benito Ortiz Elizalde afirma que las negociaciones sobre el reajuste de personal, así como la revisión y modificación del contrato colectivo de trabajo llevarían por lo menos 6 meses. Señaló que a 3 días de iniciadas las pláticas en la Secretaría del trabajo, no hay ningún avanza y éstas están prácticamente detenidas, ya que ninguna de las partes quiere ceder. Aseguró que el Sindicato primero quiere revisar el contrato colectivo de trabajo, que incluye la demanda de aumento salarial del 15%, después el reajuste y las modificaciones contractuales, exigidas por AHMSA.

--- El SNTMMRM solicita una auditoria a la empresa AHMSA en respuesta al reajuste de personal y la mutilación del contrato colectivo de trabajo.

--- El líder del SNTMMRM, Napoleón Gómez Sada, aseguró que no es intención del gobierno mexicano cerrar la empresa, pero reconoce la necesidad de una modernización completa en ese ramo industrial.

--- Un grupo de trabajadores afirmó que la empresa los quiere llevar a la huelga y declararla en quiebra, como sucedió en Fundidora Monterrey S.A.

--- Existe una segunda prórroga que entra en vigor el 20 de marzo, cuyo objetivo principal es el de posibilitar que se solucione lo referente a la revisión contractual, toda vez que concertar el reajuste llevará más de 6 meses. Las pláticas entre AHMSA y la sección 147 se reanudarán el próximo miércoles, en el ajusco.

--- El 21 de marzo, a las 12:00 horas, vence el plazo de la prórroga que Sindicato y empresa acordaron para haber una solución al conflicto; pero a escasas horas de su vencimiento, la situación no sólo persiste, por el contrario, se ha agudizado.

--- Benito Ortiz Elizalde, Secretario de Trabajo y Conflictos del Sindicato Minero, afirmó que primero se discutirá la revisión contractual y después el reajuste, ambas pláticas se reanudarán el próximo lunes, en la que se deberá llegar a un acuerdo antes del 3 de abril. AHMSA ofrece en materia de prestaciones el 6.7%.

--- El líder del Sindicato Minero afirmó que se realizan grandes esfuerzos para que se reduzcan al máximo posible los despidos en AHMSA, demandando, en caso de que sean liquidados los 9,000 trabajadores, la creación de una fuente de trabajo paralela. Es hasta el 10 de abril en que la empresa tiene de plazo para proponer sus argumentos en torno al despido de personal.

--- El Sindicato Minero aceptó reajustar sólo al 50% del personal que exige la empresa, es decir, no más de 4,500 trabajadores. Así lo afirmó Napoleón Gómez Sada, líder sindical, quien puntualizó que la revisión salarial de AHMSA no se verá afectada por la modernización de dicha paraestatal. Además, explicó que el próximo 3 de abril vence el plazo del emplazamiento a huelga y aclaró que los trabajadores no quieren estallarla por temor a que se cierre en definitiva.

--- Al obtener un aumento salarial de 15% y el reajuste de sólo 3,958 trabajadores de los 9,000 que en un principio pretendía la patronal; quedó revisado el contrato colectivo de trabajo de la sección 147 del Sindicato de Mineros en la planta 1 de AHMSA en Monclova, Coahuila;

con lo cual se impidió la huelga que debía estallar ayer (2 de abril) y se evitó el cierre de la empresa. En cambio la planta 2 está emplazada a huelgas para el día 12 de mayo. Además del aumento salarial, se lograron prestaciones como becas para estudios profesionales, incremento de \$4,000 a \$22,000 en la despensa, más días de aguinaldo y vacaciones, lo anterior fue afirmado por Napoleón Gómez Sada.

--- Los trabajadores de AHMSA no descartan la posibilidad de declarar este viernes, una huelga en la paraestatal, pese a que los líderes "conviniere verbalmente" con las autoridades aceptar el reajuste de 4,458 obreros y un aumento salarial del 10% directo mas 5% de retabulación y 6.8% en prestaciones.

--- Por considerar al margen de la ley las modificaciones que propone AHMSA al contrato colectivo de trabajo que rige en la planta I, los integrantes de la sección 147 del sindicato minero se manifestarán por continuar durante dos años bajo las actuales condiciones laborales. En la segunda asamblea informativa para las áreas 2 y 3, los trabajadores se negaron aceptar un contrato que mutila 18 cláusulas en su perjuicio y manifestaron que prefieren correr el riesgo de que en un plazo de tres meses la empresa lleve a cabo sus planes de reajuste de personal modificando un mayor número de cláusulas. Otros de los puntos que se discutió ampliamente fue al referente al cambio de razón social (de la empresa, que es uno de los principales motivos por los que ésta propuso su proyecto de mutilación del contrato y el reajuste, pues, esa fue la condición de los inversionistas japoneses para invertir en la paraestatal, a los que se les dará oportunidad de participar al convertir a AHMSA en sociedad anónima de capital variable.

--- Trabajadores de la sección 147 del sindicato minero, desconocieron al Comité Ejecutivo Local y agredieron al representante del Comité Ejecutivo Nacional, Benito Ortiz Elizalde, después de la asamblea en que los obreros de AHMSA se desistieron del movimiento de huelga que estallaría mañana viernes 8 de abril a las 12:00 hrs.

--- En las negociaciones realizadas en el D.F. y terminadas la semana pasada, bajo la amenaza de un cierre de la empresa por inaviabilidad financiera, AHMSA ofreció a los trabajadores un 15% de aumento salarial y otras prestaciones, a cambio de la aceptación del despido de alrededor de 4,500 obreros y 900 empleados de confianza en un plazo de 3 años, dentro de los programas de modernización.

--- Napoleón Gómez Sada informó que se prorrogará 30 días el estallamiento de huelga previsto para este viernes 8 de abril, a consecuencia de una reunión del CEN sostenida ayer por la tarde, por lo tanto, está emplazada a huelga para el 30 de mayo. Además, precisó, que según el convenio de reajuste de personal, al primer mes serían despedidos 1,743 trabajadores, en el primer semestre 1315 más, y al primer año otros 1,400.

--- Sin acuerdo de la sección 147, no se firmaría el convenio con AHMSA. Aunque sigue pendiente el reajuste de 4,458 trabajadores, el líder considera que "al fin y al cabo, la gente tiene que salir". Señaló que todavía no comienzan las negociaciones para recortar personal en la planta II de la paraestatal, se espera comiencen la próxima semana en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

--- Sólo habrá negociación con AHMSA si hay consenso obrero, así lo informó la base minera de la sección 147 reunida en asamblea ordinaria.

--- Pretende la empresa despedir a 1,000 obreros de la planta II; la revisión contractual se efectuará a partir del 1 de mayo. La causa es la misma que en la planta I: el proceso de modernización de la planta siderúrgica. AHMSA argumentó que, para alcanzar niveles internacionales de eficiencia, productividad y competitividad, se requiere de acciones coordinadas para modernizar instalaciones, equipos, tecnologías, sistemas y procesos operativos, administrativos, de comercialización y ajuste de la fuerza de trabajo, eliminando restricciones operativas, mejorando la calidad y aplicando la gama de productos.

--- En tres votaciones sin incidentes, por amplia mayoría los obreros de la siderúrgica planta I, decidieron aceptar un aumento del 21% a salarios y prestaciones, y el contrato colectivo propuesto por la empresa, que representa la limitación de varios derechos sindicales y la liquidación de 4,500 obreros en el presente año. La decisión de los trabajadores puso fin al emplazamiento presentado por la sección 147 en diciembre pasado (1988) para revisar el contrato colectivo de trabajo, en negociaciones ante la STyPS, que requirieron dos prórrogas consecutivas, de 15 y 30 días, solicitados por la parte laboral. Con la aceptación de la propuesta, AHMSA acelerará la marcha de su programa de reconversión industrial y en un plazo máximo de 15 días, después de la firma del nuevo contrato, procederá a la liquidación de los primeros 1,743 trabajadores que saldrán de la planta.

--- La sección 288 del sindicato minero rechazó el acuerdo firmado por la sección 147, afirmando que se irán a la huelga el próximo 12 de mayo, día en que está emplazada a huelga la planta II.

--- Los trabajadores de la sección de mineros, anunciaron que iniciarán un movimiento de huelga el próximo 15 de mayo, si la empresa no desiste de su propuesta de reajuste de obreros y modificaciones al contrato colectivo de trabajo.

--- Los 446 trabajadores de la sección 163 del SNTMMRM que prestan sus servicios a la Planta de Lecheria, perteneciente a la División Sur de AHMSA, se desistieron de la huelga a la que habían emplazado para las 12:00 hrs. de ayer (mayo 2), después de aprobar el pasado domingo 30, los términos de la revisión de su contrato colectivo de trabajo. Se incluyeron un aumento salarial del 10%, mas 5% por retabulación y diversas mejoras a la prima vacacional, aguinaldo y despensa.

--- Los trabajadores de la sección 288 del sindicato minero, acordaron en asamblea y a petición de la STyPS prorrogar hasta el próximo 29 de mayo el emplazamiento a huelga, inicialmente prevista para el lunes 15

de mayo a las 12:00 hrs., informó Angel Hernández Puente, Secretario General de esta sección. En lo que respecta a la modificación de cláusulas al contrato colectivo de trabajo, la empresa propuso modificar 16, ahora el sindicato habla de 14, quedando por atenderse el ofrecimiento económico.

--- Finalmente, en una acalorada discusión en asamblea, se obligó a Benito Ortiz Elizalde a aceptar la prórroga a condición de que ésta sea sólo por 8 días y no por 15, como originalmente se planteó. Las demandas de los 5,000 trabajadores que integran la sección 288 del sindicato son: 60% de incremento salarial, aumento de la canasta básica y la elevación de categorías en todos los departamentos.

--- Ante la presión de los obreros de la sección 288 de la siderúrgica II de AHMSA, la dirigencia nacional del sindicato minero y la STyPS, acordarán reducir a sólo 8 días la prórroga al inicio de la huelga programada para hoy lunes (16 de mayo) a las 12:00 hrs. La semana pasada se acordó que la prórroga fuera de 15 días, sin embargo los obreros se opusieron terminantemente y estuvieron a punto de colocar las banderas rojinegras, informó el Secretario General Local, José Angel Hdez. Puente.

--- Habrá nueva propuesta de AHMSA para el reajuste de personal que originalmente era de 1,600 trabajadores, ahora sólo serán 800. Esta medida estará condicionada a los términos de productividad que fijen la empresa y sindicato durante la firma del contrato colectivo de trabajo que se prorrogó para el lunes próximo.

--- En una recién abierta asamblea extraordinaria en el local de la sección 288 del sindicato minero, con el fin de conocer la postura que adoptará este organismo sobre el pliego de peticiones contractuales presentado por los trabajadores y el convenio que a su vez presentó la empresa, se acordaron: primero, no prorrogar el plazo de la huelga, someter a criterio de la base trabajadora si se acepta el convenio o se va a la huelga, votación que se llevará a cabo no en una asamblea sino a puerta de factoría y, tercero, conocer oficialmente que el

reajuste de personal que pretendía la empresa de 1,700 trabajadores bajo a 956, casi la mitad.

--- Con un margen aproximado de 3 a 1 los obreros de la planta siderúrgica II de AHMSA votaron a puerta de factoría por rechazar el convenio ofrecido por la empresa y lanzarse a la huelga el lunes próximo a las 12:00 hrs.

HUELGA

127503

--- Para el 22 de mayo los 4,000 trabajadores de la planta II de AHMSA determinaron estallar la huelga, al filo de las 12:00 hrs. del día.

--- En mayo 23, el consorcio siderúrgico paraestatal SIDERMEX informó que pedirá a las autoridades laborales declarar inexistente la huelga de la planta II de su filial en Monclova. Los trabajadores de la sección 288 iniciaron la paralización de labores luego de que en una votación a puerta de fábrica no aceptarían, en relación de 3 a 1, el reajuste de 856 obreros, no obstante que ya habían acordado recibir el 15% de incremento salarial y un 17% en prestaciones, lo que significa un aumento global del 32.3% . Tampoco aceptaron la depuración de 10 cláusulas y dejan sin efecto otras 4 bajo la promesa de revisarlas cada dos años.

--- El 24 de mayo Napoleón Gómez Sada, afirmó que seguirá la huelga en AHMSA-Coahuila si la empresa mantiene su postura de despedir a 800 trabajadores, añadió que la modernización de la empresa no justifica la intención de despedir 800 obreros de esa planta, donde ninguna pérdida económica se ha registrado por ser una industria relativamente nueva y moderna, con menos de 12 años de operación. Por otra parte Gómez Sada se refirió a la posibilidad de que las autoridades del trabajo declaren ilegal la huelga, y dijo que en ese caso, los trabajadores se defenderán "porque no se justifica un ajuste como el que se pretende".

El Secretario de Energía, Minas e Industria Paraestatal, Fernando Hiriart, informó que en dos o tres días se iniciarán las pláticas entre representantes de AHMSA y los trabajadores en huelga, para solucionar el conflicto.

--- El 25 de mayo, la sección 288 del sindicato minero informó que cuentan con un fondo para soportar durante dos meses su movimiento. En tanto que en Coahuila la JLCA determinará este jueves a las 12:00 hrs. si el movimiento es legal o no.

--- El 26 de mayo José Angel Hdez Puente, insistió que su movimiento de huelga fue realizado bajo los términos de la ley, por lo que la solicitud de la empresa de declarar inexistente la huelga, es absurda y carente de validez.

--- El 29 de mayo se efectuó una audiencia de prueba en relación con la solicitud de AHMSA para que la JFCA declare inexistente la huelga; de ser así, los trabajadores tendrán un plazo de 24 horas para regresar a sus labores, apercibidos de que, de no hacerlo, quedarían terminados sus contratos individuales y la empresa podría contratar nuevo personal.

--- El 30 de mayo la JFCA se reservó la calificación de la huelga, luego de recibir las pruebas que presentaron los asesores legales de la empresa y el sindicato. Entrevistada en la sede de la JFCA, la asesora jurídica de AHMSA, María Efigenia Munguía Cervantes, indicó que para ellos legalmente no existe la huelga "ya que no se reunió la mayoría según los estatutos". Por otro lado, Napoleón Gómez Sada, afirmó que el no cree que sea declarada inexistente, pero si así fuera se recurriría al amparo.

--- Para el día 2 de junio, el sindicato acusa a la empresa de pretender llevar a los trabajadores a una "huelga de desgaste" para que desistan de su movimiento.

--- El 6 de junio, el sindicato afirma que proyectan prolongar la huelga. Por otro lado diputados del PRD exigen a los directivos de AHMSA una rápida solución a las demandas del sindicato y los trabajadores.

--- El 8 de junio realizan una marcha 3,000 obreros de AHMSA, apoyados por otras organizaciones políticas y sindicales, censurando la intransigente actitud de Altos Hornos, criticaron el entreguismo del líder nacional y exigieron que la STyFS cumpla con la ley, determinando la validez del movimiento. Además pidieron la intervención del gobernador Eliseo Mendoza Barrueto, para romper la negativa de la empresa de negociar. En tanto que Eugenio Laris Alanís, dijo que para resolver el conflicto sólo falta la voluntad de levantar la huelga.

--- El 13 de junio, la empresa ratifica el carácter irreversible del programa de modernización cuya aplicación contempla la salida de 850 obreros y la desaparición de 10 cláusulas del contrato colectivo de trabajo.

--- El 14 de junio, afirman fuentes consultadas que en esta semana se reiniciarán las pláticas entre empresa y trabajadores. Estos últimos nombraron una comisión para reiniciar las negociaciones en la JFCA.

--- El 19 de junio los trabajadores de la sección 288 anunciaron la reapertura de la asamblea general permanente, en donde la Comisión de Contratos expondrá un proyecto alternativo al que presentó la empresa para justificar las mutilaciones al contrato y el reajuste que se pretendió realizar en la revisión contractual. El proyecto alternativo fue elaborado por la Comisión de Contratos de la sección 288, tras de un consenso entre los empleados que se encuentran realizando guardias en la planta II de AHMSA y en la que se consideran los tres puntos fundamentales que se propone la empresa. Los tres puntos son: el aumento de la productividad, reajuste de personal y libertad de la administración para reducir el índice de ausentismo.

Martín García Villanueva, de la comisión de prensa del comité de huelga de la sección 288, dijo que no obstante que la JFCA no ha determinado la situación legal del movimiento, los trabajadores siguen firmes en su postura de rechazar la mutilación del contrato y el reajuste de personal.

--- Luego de cumplir un mes de huelga (22 de junio), tras haber sido citados los representantes administrativos de AHMSA para reanudar el diálogo con los trabajadores, la empresa paraestatal dió a conocer que no dará marcha atrás en sus planteamientos: modificación de 14 cláusulas del CCT, despido de 856 trabajadores y un aumento del 10% sobre salarios, 5% sobre retabulación directa y hasta 17% en prestaciones. Estos planteamientos reducidos al máximo son los últimos que puede realizar, de lo contrario quebraría la empresa; mismos que habrá de mantener al reanudarse las pláticas.

--- El director general de la empresa, Eugenio Laris Alanís, afirmó el 25 de junio, que AHMSA está en posibilidad de resistir el tiempo "que sea necesario" la huelga que mantienen desde el pasado 22 de mayo trabajadores de la planta II de Monclova. La empresa continúa en espera de que la JFCA declare inexistente la huelga de los trabajadores.

--- El 26 de junio, cumpliendo con su trigésimo cuarto día de huelga, la empresa y el sindicato suspenden negociaciones luego de que ninguna de las dos partes cedió en su postura.

--- El 27 de junio, el director general de la empresa informó que la huelga, durante más de 30 días de desarrollo ha arrojado un costo para el gobierno federal de 100 millones de dólares. Aseguró que la empresa ha sido flexible debido a la disminución de 100 cláusulas a 14 modificadas y del reajuste de personal de 1,700 a 855; sin embargo los trabajadores no reflexionan sobre la disposición y situación para resolver dicho problema.

--- A más de 40 días de huelga la empresa ha tenido pérdidas por más de un millón de dólares, al dejar de producir 180 toneladas de acero líquido, informaron fuentes allegadas a la empresa; asegurando que la situación del conflicto no ha tenido solución por la intervención de miembros del PRD.

--- El 5 de julio consideró que es necesario que se levante el movimiento de huelga, pues podría provocar graves pérdidas económicas a la paraestatal y al país. Por su parte, los trabajadores solicitaron audiencia con el Presidente Carlos Salinas de Gortari, para que intervenga en el conflicto laboral. Los trabajadores han manifestado su decisión de mantener la huelga por lo menos tres semanas más, la empresa estimó que en el transcurso de esta semana podría darse una solución al conflicto, cuando la JFCA dé a conocer el fallo del movimiento huelguístico.

--- El 9 de julio el tesorero del comité de huelga, Benito Amaya Pérez, informó que tan sólo cuentan con un fondo económico de 180 millones de pesos para cubrir los próximos 7 días de huelga, anunció que esto es provocado por el atraso de la ayuda económica que debe venir por parte del CEN.

--- El 11 de julio AHMSA afirmó que los partidos políticos PAN y PRD han prolongado la huelga. Indicó que dichos partidos demandan la entrega la administración de la empresa a los trabajadores, además de que los exhortan a no aceptar el reajuste y levantar el paro indefenido.

--- El 12 de julio se acordó cubrir el pago del aumento salarial del 10% (en vigor desde el pasado 17 de mayo) y el reajuste de 856 obreros sindicalizados y 118 trabajadores de confianza. Concluyendo hoy la huelga, la cual duró 50 días y provocó pérdidas superiores a 150 mil millones de pesos, pues se dejaron de producir 22,500 toneladas de hierro colado. Durante una reunión efectuada entre autoridades patronales del trabajo y cerca de 2000 trabajadores de la paraestatal se decidió reanudar labores. La empresa entregará también 80 millones de pesos a la sección 288 y 10 millones más al CEN, para sufragar los gastos del movimiento.

--- Los días 14 y 15 de julio, la empresa paga en beneficio de los trabajadores el 50% de los salarios caídos, acumulados en 51 días de huelga; cantidad que sobrepasa los 1,656 millones de pesos. En tanto que el pago por utilidades se hará ;en 15 días más con un monto que asciende a los 8,158 millones de pesos.

--- El 7 de agosto se inician los reajustes de personal con un cese de 355 trabajadores; además AHMSA informó que para octubre el número de obreros liquidados ascenderá a 5,300 en ambas plantas.

--- El 26 de agosto se agiliza un despido masivo de 700 trabajadores, informó Hernández Puentes.

--- El 9 de septiembre, la Contraloría General de la República investiga a la pasada administración mediante auditorías; esto, en virtud de la solicitud enviada por el sindicato en protesta del reajuste de personal realizado por la empresa.

--- El 26 de noviembre, la empresa despide a 256 trabajadores de la planta II, en cumplimiento a la segunda etapa de reajuste de personal y de acuerdo al convenio suscrito con la sección 288 del sindicato minero el pasado 10 de julio. Con esta cifra, ascenderá a 598 los despidos en los últimos cuatro meses, faltando 256 para que AHMSA concluya su proyecto de adelgazamiento de la plantilla laboral. De acuerdo con cálculos realizados por los comisionados de reajuste de la sección 288, los trabajadores que serán cesados recibirán entre 18 y 36 millones de pesos como indemnización.

COMPARACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS
DE TRABAJO: 1987-1989 Y 1989-1991

CLAUSULAS EXCLUSIVAS CON MODIFICACIONES
CON TENDENCIA DE DISMINUCION

ALTOS HORNOS DE MEXICO

C.C.T. 1987-1989

Claúsula 24. La cía. suministrará a sus trabajadores los útiles necesarios para uso común, adecuado a los trabajos que vayan a desempeñar, cuando se necesite la reposición de alguno de los implementos mencionados, será necesario que los trabajadores entreguen los inservibles, a menos que puedan comprobar que se ha perdido o destruido en el trabajo, pues en el caso contrario la empresa descontará el importe de los mismos a precio de costo. Los trabajadores no serán responsables del trabajo que vayan a efectuar si no se les proporcionan las herramientas necesarias en sus respectivos turnos, entendiéndose que éstas serán de buena calidad y cambiadas cuando sea necesario. La cía. concederá cajas adecuadas y con la seguridad necesaria para que los trabajadores guarden sus útiles, herramientas y ropa.

Claúsula 31. La cía. hará por su cuenta las deducciones en los

127503

salarios de los trabajadores a su servicio por los siguientes conceptos:

a) La cía. descontará mensualmente por concepto de cuotas sindicales el uno por ciento sobre el salario íntegro que disfrute el trabajador, más diez pesos, cero centavos para fondo de Zona Regional, así como las cuotas extras que por socios acuerden en asambleas.

b) Por cajas de ahorro y sociedades cooperativas constituidas legalmente por los trabajadores.

c) Por impuestos legales sobre sueldos de conformidad con las leyes vigentes. Comprometiéndose la empresa a publicar en los tableros de aviso, las tablas actualizadas (peso por peso), cada que sean modificadas y a entregar una copia al sindicato.

La cía. se obliga a entregar al sindicato en el término de cuatro días el importe total de las deducciones a que se refieren los incisos (a) y (b). El importe a que se refieren las deducciones de los incisos (a) y (b) de este artículo, se entregarán a los representantes autorizados del sindicato contratante, quienes extenderán recibos por las cantidades deducidas, con el visto bueno del Secretario General Local y Presidente del Consejo Local de Vigilancia y Justicia, de la sección 163 del sindicato contratante. Para el efecto anterior el sindicato comunicará por escrito a la empresa, quienes son las personas autorizadas para hacer el cobro. Del monto total que la cía. deduzca de los

salarios de los trabajadores por concepto por cuotas ordinarias, de lo que acompañará una relación de todos los trabajadores, entregará el sesenta por ciento al Secretario Tesorero Local de la sección 163 y el cuarenta por ciento restante, así como el cien por ciento del fondo de Zona Regional, lo enviará directamente a nombre del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgico y Similares de la República Mexicana, con domicilio en Dr. Vertiz número 668, Col. Narvarte, México, D.F., o aquellas que en el futuro tenga, según notificación que oportunamente haga se haga a la compañía; igualmente se hará con cualquier cantidad que deba enviarse al Ejecutivo General, dando aviso al Consejo General de Vigilancia y Justicia del propio organismo.

Claúsula 68. Sólo en los casos de emergencia comprobados, y siempre que se desplace a algún trabajador, los Superintendentes y Jefes podrán ejecutar labores que correspondan a los trabajadores.

COMPARACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS
DE TRABAJO: 1987-1989 Y 1989-1991

CLAUSULAS CON MODIFICACIONES EXCLUSIVAS
CON TENDENCIAS DE DISMINUCION

SIDERURGICA LAZARO CARDENAS-LAS TRUCHAS

C.C.T.1987-1989

Claúsula 26. La empresa sin costo alguno para el sindicato, se obliga a deducir mensualmente del salario de sus trabajadores afiliados al sindicato, las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

a) La empresa descontará mensualmente por concepto de cuotas sindicales, el 1% sobre el salario que disfrute el trabajador, más \$5.00 (cinco pesos 00/100, M.N.) para fondo de Zona Regional, así como las demás cuotas que los socios acuerden en las asambleas.

b) Cuotas para cajas de ahorro y sociedades cooperativas de consumo.

c) Impuestos sobre sueldos.

d) Fondo de ahorro.

Con excepción del caso previsto por el inciso "c", el sindicato comunicará previamente por escrito a la empresa el monto de los descuentos y su origen.

La empresa se obliga a entregar las cuotas que correspondan al sindicato, dentro de los diez días siguientes al cierre de cada mes.

Al efectuar las deducciones, del monto que la empresa descuenta mensualmente por concepto de cuotas ordinarias, entregará el 60% de la suma recaudada al Tesorero Local de la Sección y el 40% restante más los \$5.00 por trabajador correspondiente al fondo de Zona Regional, serán enviados al Tesorero General del Sindicato contratante, indicando el número de trabajadores comprendidos en el descuento, mandando copia de la nota de pago al Consejo General de Vigilancia y Justicia, a las oficinas de su domicilio social ubicado en Dr. Vértiz no. 668, Col. Narvarte, México 12, D.F., o al domicilio que en el futuro llegare a tener.

Claúsula 42. Los días de descanso obligatorios serán los siguientes:

10. de enero, 5 de febrero, 18, 21 y 31 de marzo, 10. de mayo, 11 de julio, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y 10. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. Los trabajadores que laboren los días 25 de diciembre y 10. de enero recibirán en pago, además de un salario sencillo y un salario doble que de acuerdo con la ley tienen derecho, un salario sencillo más, por ser estos días determinantes para la productividad de la empresa. Aquellos trabajadores que laboren los días 25 de diciembre y 10. de enero y que coincidan con su descanso semanal, recibirán además de los salarios antes mencionados, un salario sencillo adicional.

127503

Claúsula 156. Cuando los trabajadores dejen de asistir a sus labores por faltas o permisos sin goce de sueldo, que no excedan de 40 días en un año, sus faltas de asistencia no se tomarán en cuenta para el cálculo de su gratificación, antigüedad y además derechos que le correspondan según este contrato.

Quedan exceptuados de esta disposición las Comisiones temporales que el sindicato designe, contándoles la duración de la temporalidad como tiempo efectivo trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Claúsula 219 (Transitorio). Las partes convienen en que el tabulador de salarios que forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo que ahora queda revisado, se aumente en 33% por hombre y por jornada legal de trabajo.

S I C A R T S A
C.C.T 1989-1991

Claúsula 26. La empresa sin costo alguno para el sindicato, se obliga a deducir mensualmente del salario de sus trabajadores afiliados al sindicato, las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) La empresa descontará mensualmente por concepto de cuotas sindicales, el 1% sobre su percepción total semanal que disfrute el trabajador más \$10.00 para fondo de Zona Regional así como las demás cuotas que los socios acuerden en las asambleas.
- b) Cuotas para cajas de ahorro y sociedades cooperativas de consumo.
- c) Impuestos sobre sueldos.
- d) Fondo de ahorro.

Con excepción del caso previsto en el inciso "c". el sindicato comunicará previamente por escrito a la empresa el monto de los descuentos y su origen. La empresa se obliga a entregar las cuotas que correspondan al sindicato dentro de los diez días siguientes al cierre de cada mes.

Al efectuar las deducciones del monto que la empresa descuenta mensualmente por concepto de cuotas ordinarias, entregará el 60% y el 40% restante más los \$10.00 por trabajador correspondiente al Fondo de Zona Regional, serán enviados al Tesorero General del Sindicato contratante, indicando el número de trabajadores comprendidos en el descuento, mandando copia de la nota de pago al Consejo General de Vigilancia y Justicia a las oficinas de su domicilio social ubicado en Dr.

Vértiz no. 668, Col. Narvarte, México 12, D.F., o al domicilio que en lo futuro llegare a tener.

Claúsula 42. Los días de descanso obligatorio serán los siguientes: 10. de enero, 5 de febrero, 18, 21 y 31 de marzo, 10. de mayo, 11 de julio, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y 1 de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y se seguirá respetando lo establecido en la cláusula décima segunda del convenio de fecha 4 de septiembre de 1979. Los trabajadores que laboren los días 25 de diciembre y 10. de enero recibirán un pago, además de un salario sencillo y un salario doble que de acuerdo con la ley tienen derecho, un salario sencillo más, por ser estos días determinantes para la productividad de la empresa. Aquellos trabajadores que laboran los días 25 de diciembre y 10. de enero que coincidan con su descanso semanal, recibirán además de los salarios antes mencionados, un salario sencillo adicional.

Las partes convienen en que con el objeto de que no se ponga en riesgo a las instalaciones de la empresa, ni se interrumpan el proceso productivo de la misma, los trabajadores de labores continuas que sean citados a laborar en los días de descanso obligatorio, tendrán la obligación de presentarse a trabajar en dichas fechas conforme a lo dispuesto por el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Claúsula 156. Cuando los trabajadores dejen de asistir a sus labores por faltas o permisos sin goce de su sueldo, que no excedan de 30 días en un año, sus faltas de asistencia no se tomarán en cuenta para el cálculo de su gratificación, antigüedad y demás derechos que le correspondan según este contrato. Quedan exceptuados de esta disposición las comisiones temporales que el sindicato designe contándoles la duración de la temporalidad como tiempo efectivo trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Claúsula 221 (Contrato anterior 219). Las partes convienen en que el tabulador de salarios que forma parte del contrato colectivo de trabajo que ahora queda revisado, se aumente en un 10% , por concepto de revisión al tabulador salarial, más un 5% por concepto de retabulación salarial, efectivos por hombre y por jornada legal de trabajo, mismos que serán efectivos a partir del 1o. de agosto de 1989.

Claúsula 24. La cía. suministrará a sus trabajadores las herramientas, material y útiles necesarios para uso común, adecuado a los trabajos que vayan a desempeñar, cuando se necesite la reposición de alguno de los implementos mencionados, será necesario que los trabajadores entreguen los inservibles, a menos que puedan comprobar que se han perdido o destruido en el trabajo, pues en el caso contrario la empresa descontará el importe de los mismos a precio de costo. Los trabajadores no serán responsables del trabajo que vayan a efectuar si no se les proporcionan las herramientas necesarias en sus respectivos turnos, entendiéndose que éstas serán de buena calidad y cambiadas cuando sea necesario.

La cía. concederá cajas adecuadas y con la seguridad necesaria para que los trabajadores guarden sus útiles, herramientas y ropa.

Cuando el trabajador llegare a extraviar alguna herramienta de las que están bajo su responsabilidad, tendrá la obligación de pagarle como sigue: por la primera vez el 85% del costo de la misma, y de la segunda en adelante el 90%.

Claúsula 31. La cía. hará por su cuenta las deducciones en los salarios de los trabajadores a su servicio por los siguientes conceptos:

a) La cía. descontará mensualmente por concepto de cuotas sindicales el 1% sobre el salario íntegro que disfrute el trabajador, más \$150.00 para Fondo de Zona Regional, así como las cuotas extras que por socios acuerden en asambleas.

b) Por cajas de ahorros y sociedades cooperativas constituidas legalmente por los trabajadores.

c) Por impuestos legales sobre sueldos de conformidad con las leyes vigentes.

Comprometiéndose la empresa a publicar en los tableros de aviso, las tablas actualizadas (peso por peso), cada que sean modificadas y a entregar una copia al sindicato.

La cía. se obliga a entregar al sindicato en el término de cuatro días el importe total de las deducciones a que se refieren los incisos (a) y (b).

El importe a que se refieren las deducciones de los incisos (a) y (b) de este artículo, se entregarán a los representantes autorizados del sindicato contratante, quienes extenderán recibos por las cantidades deducidas, con el visto bueno del Secretario General Local y Presidente del Consejo Local de Vigilancia y Justicia, de la sección 163 del sindicato contratante.

Para el efecto anterior el sindicato comunicará por escrito a la empresa, quienes son las personas autorizadas para hacer el cobro. Del monto total que la compañía deduzca de los salarios de los trabajadores por concepto de cuotas ordinarias, de lo que

acompañará una relación de todos los trabajadores, entregara el 70% al Secretario Tesorero Local de la sección 163 y el 40% restante, así como el 100% del Fondo de Zona Regional, lo enviará directamente a nombre del SNTMMSRP, con domicilio en Dr. Vertiz no. 668, Col. Narvarte, México, D.F., o aquellas que en el futuro tenga, según notificación que oportunamente se haga a la cía., igualmente se hará con cualquier cantidad que deba enviarse al Ejecutivo General, dando aviso al Consejo General de Vigilancia y Justicia del propio organismo.

Claúsula 68. Sólo en los casos de emergencia comprobados, y siempre que no se desplace a algún trabajador, los surintendentes y jefes podrán ejecutar labores que correspondan a los trabajadores. Queda terminantemente prohibido a los jefes de la empresa tener preferencia con determinados trabajadores.

ALTOS HORNOS DE MEXICO S.A.

ASPECTO TAJE (%)	C O N T E N I D O	NUMERO ABSOLUTO
JURISDICCION JURIDICA 6.41	1, 2, 3, 4, 5, 128, 129, 130, 154, 155	10
ORGANIZACION 36.53		57
MODALIDAD Y FORMA DE PAGO 5.12	21, 26, 27, 28, 29, 44, 148, 149	8
CONDICIONES DE TRABAJO 11.53	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 34, 41, 68, 107, 108, 109, 110, 117, 145, 151	18
CONDICIONES 20.51	19, 20, 38, 57, 65, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 82, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 114, 115, 125	32
SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISION 39.10		61
FORMACION Y CAPACITACION 10.25	36, 50, 51, 52, 69, 70, 71, 72, 73, 79, 80, 81, 83, 84, 88, 112	16
RECURSOS HUMANOS 7.05	7, 8, 9, 44, 62, 95, 113, 117, 119, 152, 156	11
REGLAMENTO DE EXCLUSION 1.28	6, 12	2
REGLAMENTO DE PERSONAL 7.05 EMPRESA	10, 42, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 62, 64	11
INDUSTRIALIZACION DEL TALLER 0	0	0
REGLAMENTO DE LINEA Y OTROS REGLAMENTOS 14.74	23, 24, 33, 34, 35, 37, 40, 45, 67, 84, 120, 121, 123, 124, 134, 135, 136, 138, 141, 142, 143, 144, 147	23
RECURSOS FINANCIEROS 31.41		49
REGLAMENTO DE SINDICALES 5.12	31, 46, 47, 97, 111, 127, 139, 140	8

IPACION SINDICAL

6, 10, 11, 22, 25, 32, 30, 39, 43, 48, 49, 51, 52, 56, 61, 63, 66, 70, 74, 85
64, 96, 98, 101, 104, 110, 116, 117, 118, 124, 126, 122, 131, 132, 133, 137

41

26.28

143, 146, 150, 127, 153

144

NUM. DE CLAUSULAS

12

TRANSITORIOS

156

TOTAL

127503

ANALISIS DE CLAUSULAS MODIFICADAS

El análisis que a continuación se realiza, es comparando aquellas cláusulas modificadas con tendencia a la baja; tomando en cuenta los principales aspectos que nos darían una pauta para ver como repercute la reconversión industrial. Así tenemos que el IMSS tiene mayor número de cláusulas modificadas, de las cuales 9 pertenecen a remuneración, y suponemos que representan significativamente la posibilidad del inicio de dicho proceso. SICARTSA por su parte, tiene 4 cláusulas modificadas, pero su análisis detallado no representa, ni afirmamos, que se esté dando dicho proceso, a pesar de que se dieron las bases para éste. Por su parte AHMSA, tiene 3 cláusulas modificadas a la baja, que no representan algo significativo para asegurar que se esté dando un proceso de reconversión, aún considerando que se realizaron grandes reajustes de personal en sus plantas I y II en Monclova, Coah. Grandes inversiones de compañías extranjeras (NKS, Japón) es lo que ha provocado el gobierno. Sentimos que no es lógico que el gobierno se deshaga de empresas que generan un alto margen de rentabilidad.

CLAUSULAS MODIFICADAS

		AUMENTAN		VALOR	%	DISMI	VALOR	%	NUEVAS	VALOR	%	DESAPA
				ABS.		NUYEN	ABS.		ABS.			RECEN
TITULO												
NATURALEZA JURIDICA												
MODIFICACION				18	66.6							
MODALIDAD Y FORMA DE EJECUCION												
MODALIDAD DE TRABAJO		109		1	3.4	68	1	3.4	99			
									113	2	6.8	
MODIFICACIONES		20	74	76								
		77	78	87								
		90	93	94	17	58.6						
		99	100	103								
		104	105	106								
		114										
MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO												
FORMACION Y CAPAC.		50	112	2	6.8							
MODIFICACION DE PERSONAL												
MODIFICACION DE OTROS REG.												
MODIFICACION DEL TALLER						24	1	3.4				
MODIFICACION DE CATEGORIAS				6	20.6							
MODIFICACION DE SIND.		97	111	4	13.7	31	1	3.4				
		139	140									
MODIFICACION DE SINDICAL				2	6.8							
MODIFICACION DE FORMACION		48		1	3.4							
MODIFICACION DE OTRAS CLAUSELAS												
MODIFICACION DE OTRAS		98		1	3.4							
MODIFICACION DE OTRAS CLAUSELAS												
MODIFICACION DE OTRAS CLAUSELAS												
MODIFICACION DE OTRAS CLAUSELAS						26	89.65	3	10.3			

CLASIFICACION DE CLAUSULAS MODIFICADAS

ALTOS HORNOS DE MEXICO

CLAVE DESAPAREC ASPECTO	AUMENTAN	Abs.		DISMINUYEN		NUEVAS	
			(%)		(%)	Abs.	(%)
URA JURIDICA							
RACION							
Y FORMA DE PAGO							
A DE TRABAJO	109	1	3.4	68	1	3.4	
IONES	20, 74, 76, 77, 78 87, 90, 93, 94, 100 101, 103, 105, 106, 114	17	58.6				209
ENTACION		2	6.8				
DAD Y CAPACITACION	50, 112	2	6.8				
ENTO DE PERSONAL							
LINA Y OTROS REGLAMENTOS				24	1	3.4	
STRACION DEL TALLER							
ALES		6	20.6				
CIOS SINDICALES	97, 112, 139, 140	4	13.7	31	1	3.4	
IPACION SINDICAL		2	6.8				
ACION	48	1	3.4				
ACION	98 PREST.	1	3.4				
ION							
STION							
T A L		26	89.65	3	10.3		

CLASIFICACION DE CLAUSULAS MODIFICADAS
SIDERURGIA LAZARO CARDENAS-LAS TRUCHAS

VE E C T O	AUMENTAN	Abs.	(%)	DISMINUYEN	Abs.	(%)	NUEVAS
URA JURIDICA							
RACION		13	41.9		1	3.2	
D Y FORMA DE PAGO							
A DE TRABAJO				156	1	3.2	
CIONES	25,43,53,58,64,81,110 152,158, 171,175,176,177	13	41.9				209
ENTACION							
IDAD Y CAPACITACION	52,93	6	6.4				
ENTO DE PERSONAL							
LINA Y OTROS REGLAMENTOS							
STRACION DEL TALLER							
ALES		12	38.7		3	9.6	
CIONES SINDICALES	203,204,205 206,207,208	6	19.3	26	1	3.2	
IPACION SINDICAL							
ACION							
ACION	147,185	2	6.4	42	1	3.2	
ION	57,117,134,135	4	12.9	219	1	3.2	
STION							
T A L		27	87.09		4	12.9	

TOTAL CLAUSULAS MODIFICADAS 31=100%

PARTICIPACION SINDICAL

ALTOS HORNOS DE MEXICO

A D O AUTOGESTION P E C T O	INFORMACION T O T A L		TRAMITACION		COGESTION	
	Abs. (%)	Abs. (%)	Abs. (%)	Abs. (%)	Abs. (%)	Abs. (%)
LTURA JURIDICA		0 0				
NERACION		9 20.9		4 9.3		5 11
RID Y FORMA DE PAGOS		3 6.9	30,32	2 4.6	25	1 2.
ADA DE TRABAJO		4 9.3	110	1 2.3	22,118,150	3 6.
TACIONES		2 4.6	96	1 2.3	101	1 2.
AMENTACION 2 4.6		34 79	4 9.3	10 23.2		18 41
RIDAD Y CAPACITACION		4 9.3			49,51,52,70	4 9.
EO 153 1 2.3		7 16.2	6,10,116	3 6.9	11,117,118	3 6.
MIENTO DE PERSONAL		56	1 2.3 74,98,104	3 6.9	61,63,64,66 85,146	6 13.
IPLINA Y OTROS REGLAMENTOS 126 1 2.3		10 23.2 48,122 11 25.5	2 4.6 124,132,143	3 6.9	39,127,131,133,137	5 11.
NISTRACION DEL TALLER		43 2 4.6	1 2.3 132	1 2.3		
ICLAES						
FICIOS SINDICALES						

2

4.6

43

99.99

14

32.5

23

5

ALTOS HORNOS DE MEXICO S.A.

C O N T E N I D O
PORCENTAJE (%)

ASPECTO NUMERO ABSOLUTO	C O N T E N I D O PORCENTAJE (%)
LEGISLACION JURIDICA 10	1, 2, 3, 4, 5, 128, 129, 130, 154, 155 6.41
LEGISLACION 57	36.53
MODALIDAD Y FORMA DE PAGO 8	21, 26, 27, 28, 29, 44, 148, 149 5.12
CONDICIONES DE TRABAJO 18	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 34, 41, 68, 107, 108, 109, 110, 117, 145, 151 11.53
ESTACIONES 32	19, 20, 38, 57, 65, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 82, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 114, 115, 125 20.51
LEGISLACION 61	39.10
SEGURIDAD Y CAPACITACION 16	36, 50, 51, 52, 69, 70, 71, 72, 73, 79, 80, 81, 83, 84, 88, 112 10.25
LEGISLACION 11	7, 8, 9, 44, 62, 95, 113, 117, 119, 152, 156 7.05
LEGISLACION DE EXCLUSION 2	6, 12 1.28
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL 11	10, 42, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 62, 64 7.05
LEGISLACION A LA EMPRESA 0	0 0
ADMINISTRACION DEL TALLER 0	0 0
DISCIPLINA Y OTROS REGLAMENTOS 23	23, 24, 33, 34, 35, 37, 40, 45, 67, 84, 120, 121, 123, 124, 134, 135, 136 14.74 138, 141, 142, 143, 144, 147
LEGISLACION SINDICALES 49	31.41
LEGISLACION EFICIOS SINDICALES 8	31, 46, 47, 97, 111, 127, 139, 140 5.12

ALTOS HORNOS DE MEXICO S.A.

ASPECTO	C O N T E N I D O
LTURA JURIDICA	1,2,3,4,5,128,129,130,154,155
NERACION	
RIO Y FORMA DE PAGO	21,26,27,28,29,44,148,149
ADA DE TRABAJO	13,14,15,16,17,18,19,21,34,41,68,107,108,109,110,117,145,151
STACIONES	19,20,38,57,65,74,75,76,77,78,80,82,86,87,88,89,90,91,92,93,94 95,99,100,101,102,103,105,106,114,115,125
AMENTACION	
IRIDAD Y CAPACITACION	36,50,51,52,69,70,71,72,73,79,80,81,83,84,88,112
EO	7,8,9,44,62,95,113,117,119,152,156
ISULA DE EXCLUSION	6,12
MIENTO DE PERSONAL A EMPRESA	10,42,53,54,55,56,58,59,60,62,64
MINISTRACION DEL TALLER	0
DIPLINA Y OTROS REGLAMENTOS	23,24,33,34,35,37,40,45,67,84,120,121,123,124,134,135,136 138,141,142,143,144,147
ICIALES	
EFICIOS SINDICALES	31,46,47,97,111,127,139,140
ICIPACION SINDICAL	6,10,11,22,25,32,30,39,43,48,49,51,52,56,61,63,66,70,74,85 64,96,98,101,104,110,116,117,118,124,126,122,131,132,133,137 143,146,150,127,153

ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LOS C.C.T.

Se procederá a analizar su aspecto en el orden dado. En materia de salarios SICARTSA y AHMSA están por abajo del promedio estimado en el sector paraestatal (12%) de 3.57% y 5.12%, respectivamente.

En jornada de trabajo SICARTSA tiene un porcentaje inferior 8.92% a 11.8%, lo que significa que su contrato, en este aspecto afecta fuertemente la posición del trabajador frente al patrón. En tanto que AHMSA tiene 10.8% lo que significa que no tiene una variación con respecto al promedio del sector paraestatal.

En materia económica (prestaciones) SICARTSA tiene un 15.17% inferior al promedio de 23.4%, lo que quiere decir que las prestaciones no se les ha dado gran prioridad. Por su parte AHMSA tiene 20.5% inferior al promedio, pero por encima de SICARTSA; tal vez por el tiempo en que inician sus actividades. Pero no deja ser menos desarrollada. Podemos afirmar que los intereses del patrón están por encima que el de los trabajadores.

La seguridad y capacitación de SICARTSA está más desarrollada que el promedio, esto debido porque es una empresa de nueva creación, mientras que AHMSA con 9.6% es menos desarrollada que el promedio y, aún, de SICARTSA. Lo que se requiere que se modernice en este aspecto.

En materia laboral ambas empresas están totalmente por abajo del promedio, lo que requiere que se de más importancia en este aspecto, pues va en detrimento de los trabajadores.

En movimiento de personal, el promedio del sector paraestatal (S.P.) es de 14.0% superior al de estas empresas. Pero, relativamente igual al sector moderno (S.M.), lo que quiere decir que en este aspecto ambas tienden a la modernización.

En cuanto a disciplina y otros reglamentos, el promedio es de 12.0%, en tanto que SICARTSA es 9.37%, lo que significa que es menos desarrollada en cuanto a su control y rigidez. Por otro lado, AHMSA

ligeramente rebasa al promedio, pero igual al S.M., lo que significa que tiende a ser más desarrollada.

En cuanto a la administración del taller, el promedio es superior al de ambas empresas, esto se debe a que el proceso de reconversión apenas se está iniciando o no se ha iniciado.

En cuanto al sindicato, SICARTSA tiene mayores beneficios, que se traduce en un desarrollo inferior, puesto que el S.M. es de 20%. En cuanto a AHMSA los beneficios son inferiores al promedio, lo que significa que ésta empresa es más desarrollada que SICARTSA, pero que no llega a igualar al S.M.

En cuanto a la participación sindical (P.S.) de SICARTSA tiene 28.1%, que es el mismo que el del promedio, lo que determina que existe una relación laboral Trabajador-Sindicato-Patrón. En tanto que AHMSA casi tiene ese promedio (26.2%). Esto se traduce que AHMSA, es más desarrollada que SICARTSA; pero no deja de tener igual relación de trabajo.

A continuación hacemos un análisis comparativo en forma global de las empresas estudiadas. Así tenemos que ASEMEX en el aspecto del salario es el del mayor porcentaje, pero no significa que tienda a ser la más desarrollada, por el contrario, tiende a ser menos desarrollada. En tanto que SICARTSA, es la de menor porcentaje con 3.57% que significa que no tiende al desarrollo, pues, está por abajo de ambos promedios. FERTIMEX tiende a ser la que tiene casi un promedio al del S.P.; que significa que está poco desarrollada. El IMSS, BANCA y AHMSA están en término medio, pero no dejan de ser menos desarrolladas. El IMSS, de éstas tres empresas, tiende mas a la modernización.

El IMSS es la menos desarrollada en cuanto a jornada de trabajo, en tanto que la BANCA tiene casi el mismo porcentaje al del S.P. y tiende más al S.M. FERTIMEX tiende a ser la más desarrollada en este aspecto, lo que significa que su reconversión se está llevando a cabo. Por otro lado, la siderurgia tiende a ser poco desarrollada debido al lento y al rechazo del proceso de reconversión.

En materia de prestaciones, la BANCA y FERTIMEX están casi igual al promedio del S.P., pero no dejan de ser menos desarrolladas. En tanto que el IMSS y ASEMEX están desarrolladas, pero no tienden a la modernización. SICARTSA tiende a la modernización, en tanto que AHMSA es inferior al promedio pero no mayor que el S.M.; traducido esto, podemos afirmar que AHMSA es menos desarrollada, pero no tiende a la modernización.

El IMSS y AHMSA son las que tienden más a la modernización en materia de seguridad y capacitación, por tanto, las demás son las menos desarrolladas en este aspecto.

ASEMEX tiende a la modernización en materia de empleo; SICARTSA es la menos desarrollada y la que tiende menos a la modernización; FERTIMEX es la que tiene mayor desarrollo en este renglón, pero que no tiende a la modernización. Por su parte AHMSA no es desarrollada y es mínima su reconversión.

FERTIMEX tiene un porcentaje al promedio del modelo paraestatal en tanto que AHMSA tiende más a la modernización en el aspecto del movimiento de personal, pero no es la más desarrollada. Por otro lado, tenemos que SICARTSA es la menos desarrollada y la que menos tiende a la modernización; el IMSS y ASEMEX no están desarrolladas pero tienden más a la modernización.

AHMSA tiende al modelo del S.M. en cuanto a disciplina y otros reglamentos. La BANCA es la más desarrollada pero no tiende a modernizarse. SICARTSA y ASEMEX son las menos desarrolladas en este aspecto; el IMSS tiende acercarse a ser desarrollado, pero no alcanza niveles de modernización. FERTIMEX está un poco más desarrollada y tiende a modernizarse.

ASEMEX es la más desarrollada en materia de administración del taller, mientras que la BANCA tiende a la modernización. En tanto que la siderurgia está muy lejos a la reconversión; en tanto que el IMSS es menos desarrollada y tiende a la modernización.

ASEMEX tiende a la modernización en materia de empleo; SICARTSA es la menos desarrollada, y la que tiende menos a la modernización;

FERTIMEX es la que tiene mayor desarrollo en este renglón, pero que no tiende a la modernización. Por su parte AHMSA no es desarrollada y es mínima su reconversión.

FERTIMEX tiene un porcentaje igual al promedio del S.P., en tanto que AHMSA tiende más a la modernización en el aspecto de movimiento de personal, pero no es más desarrollado. Por otro lado, tenemos que SICARTSA es la menos desarrollada y la que menos tiende a la modernización.

AHMSA tiende al modelo del S.M. en materia de disciplina y otros reglamentos. La BANCA es la más desarrollada, pero no tiende a modernizarse. SICARTSA y ASEMEX son las menos desarrolladas en este aspecto. El IMSS tiende acercarse a ser desarrollado en este aspecto, pero no alcanza niveles de modernización. FERTIMEX está un poco más desarrollado y tiende a modernizarse.

ASEMEX es la más desarrollada en materia de administración del taller, mientras que la BANCA tiende a la modernización. En tanto que la siderurgia está muy lejos de la reconversión; en tanto que el IMSS es menos desarrollado y tiende a la modernización.

ASEMEX es la más desarrollada en cuanto a beneficios sindicales y después de ella, SICARTSA; el IMSS, FERTIMEX y AHMSA son las menos desarrolladas; en tanto que la BANCA es la que tiende más a la modernización, pero no deja de ser menos desarrollada.

En cuanto a la participación sindical (P.S.) el IMSS es el más desarrollado pero tiende a ser la que menos se acerca a la modernización. SICARTSA coincide con el promedio del S.P. pero no tiende a la modernización; ASEMEX es la que más tiende a la modernización. En tanto que FERTIMEX y BANCA son las menos desarrolladas, pero tienden a la modernización; AHMSA casi se acerca al promedio del S.P. pero no tiende a modernizarse.

Así, con este breve análisis se llega a la clasificación de las empresas, reflejando su cultura social menos desarrollada.

En primer término tenemos a ASEMEX, IMSS, FERTIMEX, BANCA, AHMSA y SICARTSA; no teniendo elementos suficientes para analizar y clasificar a AZUCAR S.A.

Ahora procederemos a analizar la participación sindical de las empresas mencionadas con anterioridad.

El IMSS, FERTIMEX y AHMSA son las que más tienen participación sindical (P.S.), en tanto que la banca no tiene P.S. en salario y forma de pago; mientras que SICARTSA coincide con el promedio del S.P., en tanto que ASEMEX casi tiene la misma P.S. a la del sector moderno (S.M.).

ASEMEX y FERTIMEX tienen nula P.S. en jornada de trabajo, mientras que AHMSA y SICARSTSA tienen igual P.S. al promedio del sector paraestatal. El IMSS tiene escasa participación, pero la BANCA es mayor que éste.

El IMSS, SICARTSA y la BANCA tienen una fuerte participación en prestaciones, en tanto que ASEMEX no tiene. Por su parte AHMSA tiene una mediana participación con respecto al sector moderno. FERTIMEX casi iguala el promedio del sector paraestatal.

SICARTSA tiene una P.S. mayor al promedio del S.P. en cuanto a seguridad y capacitación e igual al del sector moderno. ASEMEX y AHMSA se aproximan al promedio del sector paraestatal; la BANCA Y FERTIMEX tienen escasa P.S., mientras que el IMSS tienen mediana P.S.

FERTIMEX tiene una fuerte participación sindical de empleo en comparación de ambos sectores. En tanto que AHMSA y SICARTSA tienen el mismo promedio del sector paraestatal, el IMSS y ASEMEX casi igualan la participación del sector paraestatal; en tanto que la BANCA tiene una mediana P.S. en el sector paraestatal.

AHMSA tiene la mayor participación sindical en cuanto a movimiento de personal, mientras que el IMSS, ASEMEX y SICARTSA son iguales al promedio del S.P. Por su parte la BANCA tiene el mismo promedio del S.M. Por último, FERTIMEX tiene menor P.S. con respecto al S.P. y casi la misma del S.M.

La BANCA tiene muy fuerte P.S. en cuanto a disciplina y otros reglamentos; por su parte ASEMEX tiene la misma participación al promedio del S.M.; AHMSA tiene una fuerte P.S. FERTIMEX y SICARTSA tienen mínima P.S., mientras que el IMSS supera ligeramente el promedio del S.P.

FERTIMEX, BANCA y SICARTSA tienen igual P.S. en administración del taller con respecto al sector moderno, mientras que ASEMEX tiende a igualar al promedio del S.P.; en tanto que AHMSA tiene una mediana P.S., el IMSS tiene mínima P.S.

En forma global por aspecto, en remuneración tenemos que el IMSS y SICARTSA tienen una fuerte participación, superando al promedio de los sectores, en tanto que FERTIMEX y AHMSA tienen casi igual P.S. al promedio del S.P., en tanto que la BANCA iguala el promedio del sector paraestatal y ASEMEX es la que tiene escasa participación.

Las empresas con mayor reglamentación son AHMSA y BANCA superando al promedio de los dos sectores. SICARTSA y ASEMEX casi igualan el promedio del sector moderno, en tanto que FERTIMEX y el IMSS tienen poca participación.

Podemos entonces afirmar que de las seis empresas comparadas, que al sindicato se le ha limitado su participación en la administración de los contratos. Esto se puede observar sacando promedio de las seis empresas en cuanto a su reglamentación y remuneración. Así tenemos que el 22.36% corresponde a remuneración que resulta inferior al promedio del sector paraestatal (29.0%); el 60.95% corresponde a reglamentación que es inferior al promedio de dicho sector con 69.0%.

De esta manera observamos que la participación sindical en las seis empresas, previstas para reconvertirse, están siendo limitadas en su participación sindical, con el propósito de restarle fuerza al movimiento sindical y llevar a cabo el proceso de reconversión industrial.

CONCLUSIONES

El problema político, económico y social que atraviesan la gran mayoría de los países subdesarrollados, los ha llevado a tomar medidas que de algún modo, les ayude a mantener su estabilidad; a otros, a tratar de alcanzarla.

La situación tan caótica, incipiente y dependiente de la economía, aunado a la crisis e inflación, ha llevado a los países seguir una estrategia que les ayude a reactivar su planta productiva.

Los países industrializados como Japón, Francia, Inglaterra, etc., han ejecutado esa nueva estrategia denominada "reconversión industrial". De la información y de los resultados que hemos leído, podemos decir que han sido positivos, pues, se refleja la alta competitividad de estos países con sus productos en el mercado internacional.

En el caso de México, ha seguido el modelo de estos países; teniendo el gobierno federal ejecutar dichas medidas de reconversión industrial en el sector paraestatal. Con esto pretende la reactivación de la economía con fundamentos nuevos y claves dentro del nuevo proceso de modernización.

Hemos tenido la oportunidad de llegar, en forma particular, no a conclusiones básicas, sino a algunas consideraciones. El carácter de nuestra investigación es tan sólo ver alguna parte de este proceso de reconversión industrial; determinándolo a través del efecto que tiene sobre la administración del contrato.

A groso modo, afirmamos que la reactivación de la economía mexicana en términos de competitividad, productividad, eficiencia y calidad, mediante inversión extranjera y, por tanto, endeudamiento y dependencia económica, se está logrando lentamente. Tales son los casos de las empresas siderúrgicas Altos Hornos de México y Siderúrgica Lazaro Cárdenas, objeto de nuestra investigación, de la que pudimos observar que no constituyen un ejemplo de un avanzado proceso de reconversión. Pues de su análisis de la estructura de sus contratos colectivos de trabajo (1987-89 y 1989-91) no tienen alguna modificación significativa para determinar o afirmar si se está dando o no, dicho proceso. Aún teniendo el caso completo del análisis de SICARTSA que, por un lado existió una huelga y, por otro, los contratos completos, no llegamos a la conclusión de que el proceso de reconversión no se ha iniciado en esta empresa. Tan solo se esta dando a través de un solo elemento de reconversión: importación de tecnología. En el caso de AHMSA se están adquiriendo financiamientos interno como externo. En realidad, no pudimos ubicar bajo que estrategia el gobierno pretenda aplicar en estas empresas o que fin busque al hacer público el proyecto de desincorporación, tal vez lleve un trasfondo "negativo" pintado de alta competitividad, productividad y calidad.

Tenemos los casos de TELMEX y AEROMEXICO donde se dieron grandes mutilaciones del contrato, por el contrario, en la siderurgia tan solo se dieron pequeños reajustes económicos en sus contratos.

Por otro lado, es difícil llegar a una conclusión definitiva, pues, se carece de información completa y aunada al tiempo limitado, para un tema global y complejo.

Del problema planteado "cuál ha sido el efecto de la reconversión industrial a nivel contratación", tan solo decimos que la modernización no se está dando en forma global y a paso lento.

De manera crítica, aseguramos que la reconversión industrial lejos de traer "mejoras" tiene efectos negativos; consideramos que existen tres paradojas importantes para afirmar lo anterior: modernización-endeudamiento, desempleo-productividad y explotación-calidad.

Por otro lado, a manera de aportación y, relacionándolo con la carrera, en forma imaginaria que se está generando una microteoría de la organización. Tan solo es eso, una imaginación basada en abstracciones de la realidad vivida.

BIBLIOGRAFIA

- Periódicos: Uno más uno, El Universal, El Excelsior, El Economista, El Financiero, El Nacional, La Jornada, La Prensa. Abarcando el período de Marzo-Noviembre, 1989.
- Revistas: Proceso y El Cotidiano (29 y 30). Proceso el período de Marzo-Diciembre, 1989.
- Contrato Colectivo de Trabajo de Altos Hornos de México S.A., Planta Lecheria y Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas. Del periodo 1987-1991.