

878
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**LAS RELACIONES LABORALES EN
DIESEL NACIONAL, S. A.**



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

Enrique Gerardo Vázquez Angeles



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

LAS RELACIONES LABORALES EN DIESEL NACIONAL, S.A.

I N D I C E .

			PAG.
INDRODUCCION:			1
CAPITULO	1	ANTECEDENTES	5
		1.1 Constitución Legal de la Empresa.	11
		1.2 Estructura Organizacional	16
		1.3 Fines de la Empresa	21
CAPITULO	2	ORGANIZACION SINDICAL	25
		2.1 Estructura Organizacional	28
		2.2 Relación con la Confederación de Trabajadores de México.	34
		2.3 Relación con la Unidad Obrera Independiente	37
		2.4 En las negociaciones colectivas	42
		2.5 En los movimientos de Huelga	48
CAPITULO	3	EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	53
		3.1 Generalidades	59
		3.2 Cláusulas Administrativas Relevantes	64
		3.3 Cláusulas Económicas Relevantes	74
		3.4 Cláusulas Mixtas Relevantes	84
CAPITULO	4	LOS REGLAMENTOS Y CONVENIOS QUE RIGEN Y COMPLEMENTAN LA RELACION LABORAL EN LA EMPRESA	92
		4.1 Reglamento Interior de Trabajo	92
		4.2 Reglamento de Escalafones	97
		4.3 Reglamento de Capacitación y Adiestramiento	105
		4.4 Reglamento de Higiene y Seguridad	113
		4.5 Convenios	125
CAPITULO	5	LA PRODUCTIVIDAD DERIVADA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	128
		5.1 Comités de Productividad	129
		5.2 Resultados Obtenidos.	131
CONCLUSIONES.			140
BIBLIOGRAFIA.			145

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

Sahagún se encuentra ubicado en el Estado de Hidalgo, en la región de Ometusco, en el Valle de Apan, en el Municipio de Tepapulco.

Tepapulco era el reino de Acolhuacán, antiguo de mil años cuando llegaron los conquistadores, las crónicas del siglo XVI dicen -- que era un pueblo de importancia con veinte mil personas y muchos Teocallis, y que su gente era de grande altivéz pues no se rindió antes de 1551. Ahí comenzaron sus desgracias, que habrían de durar hasta la mitad del siglo XX.

Primero, porque seguramente era "buena cosa" como dijo Zumárraga, Hernán Cortés se lo adjudicó en encomienda; luego fué beneficio de los Jesuitas; luego hicieron suyo terratenientes criollos, -- luego pasó a poder de capataces mestizos, y luego vino a pertenecer, por encima de la Reforma y la Revolución de 1910, a vastagos de nuestra más exangüe e innoble aristocracia.

Unas y otras, y otras generaciones de pillastres sometieron al -- pueblo original a esclavitud e indigencia, y engordaron por siglos para gloria de nadie. Entre las historias más inicuas que puedan contarse, está la de ese pueblo Otomí dulcísimo en su -- sensibilidad, agudísimo en su inteligencia, reducido a condición

casi animal durante cuatrocientos años.

Se hace difícil aceptar y aún creer que tan extensa zona del País y tantísima gente hayan permanecido inmóviles en la desgracia desde 1551 hasta la primera mitad del presente siglo, sin pasado -- digno de recordarse, sin futuro, viviendo un único, eterno y --- atróz día de cuatrocientos años.

Nunca antes de 1950 figuró esa región y sus habitantes en el orden de prioridades del gobierno; porque ellos jamás plantearon - problemas de rebeldía, si apenas se tenían en pie por falta de - presupuesto; por complicidad de las autoridades con los dueños - de las haciendas; por simple desdén u olvido, una tranquila forma de desprecio racial.

Y creo que cualquier intento de análisis erudito o técnico de -- "la situación social, política y económica de la región, antes - de la Ciudad de Sahagún", resultaría vano u ocioso ante la mera descripción de los días que allí vivían los campesinos.

En los años 1950-52, con el Estado de Hidalgo a punto de colapso, pues sus dos industrias básicas - el pulque y la minería - estaban en plena decadencia, el Gobierno de la República decidió levantar en el Valle de Irolo en el centro mismo de los Llanos de Apan, una industria automotriz, la que conocemos como Diesel Nacional.

A principios de la década de los años cincuenta, quizá en compensación, se inicia para los habitantes de esa zona, una etapa interesante en diversos aspectos, uno de ellos, el de carácter la boral.

Es nuestro propósito en este trabajo, analizar lo sucedido en el amplio y difícil campo como lo es las Relaciones Laborales de la empresa referida.

Muchas y muy variadas han sido las críticas que se han hecho a - la Empresa Diesel Nacional, referente a las condiciones generales de trabajo, a sus resultados buenos y malos, y sus perspectivas a la Organización Sindical, en la gran mayoría por personas que - no están debidamente enteradas del acontecer y quehacer laboral - de esa industria automotriz.

Pocos han sido los investigadores que se han preocupado por estudiar la problemática de Cd. Sahagún, otrora emporio industrial, quienes lo han hecho, han orientado sus trabajos a aspectos históricos, sociales, culturales; pero ninguno, lo ha realizado con el carácter eminentemente jurídico laboral, excepción hecha, de algunos artículos aislados publicados en revistas y prensa nacional, por ende poco profundos.

En virtud de lo expuesto, muy modestamente pretendo dejar constancia de lo que realmente sucede en tan polémica industria automot-

triz, como lo ha sido, y es, Diesel Nacional. Tomando en consideración para realizar esta investigación, mi estancia en ella - por más de siete años, la cual me permitió mi desarrollo personal y profesional para conocer por contacto directo el tema que presentamos: "Las Relaciones Laborales en Diesel Nacional".

CAPITULO I

ANTECEDENTES

México es una sociedad históricamente agraria. Las contradicciones sociales que dieron como resultado la implantación de regímenes políticos novedosos fueron, fundamentalmente, protagonizadas por las masas campesinas. Los sectores urbanos, obreros y artesanales sólo brillaron en momentos intermitentes de esas luchas.

La revolución de 1910 - 1917, bien puede decirse que ella es la última revuelta nacional de carácter campesino, el último gran impulso de una clase revolucionaria que osó impugnar uno de los parámetros fundamentales de la sociedad capitalista contemporánea, la propiedad privada de los recursos agrícolas. Pero también esa misma conflagración social puso en la palestra a una nueva clase, el pequeño proletariado - artesano mexicano, que constituía una minoría diseminada cerca de los dos millones de kilómetros cuadrados de territorio nacional. Su fuerza y su unión eran incipientes (1) dominaba todavía el mutualismo.

Sin fuerza y unidad, los grupos obreros no tuvieron una participación de importancia en el movimiento armado de la primera década del siglo XX.

En su primera etapa, la revolución fué una rebelión en contra de la política porfirista. Las cuestiones sociales partían fundamentalmente de los grupos campesinos, la economía del país finalmente se sustentaba en la agricultura, las grandes masas eran cam

(1) Victoria Novelo, Augusto Urteaga, La Industria en los Magueyales - Trabajo y Sindicato en Ciudad Sahagún, Segunda Edición Editorial Nueva Imagen, 1979, pag. 13

pesinas, los patrones terratenientes hacendados que mantenían - con sus trabajadores "peones" una relación de injusticia externa, lo que generó que los campesinos encabezados por Emiliano Zapata y al grito de "TIERRA Y LIBERTAD", hicieran de la revolución una revolución agraria de campesinos. (2)

Al avanzar la rebelión, nacieron multitud de Sindicatos y agrupaciones obreras organizadas bajo diversas ideologías y principios que iban desde el mutualismo tradicional hasta el anarco-sindicalismo y el socialismo.

Sin embargo, estos organismos sindicales, independientes unos de otros y con pequeño número de miembros o asociados, se dedicaron más a luchar por su existencia y por alcanzar ventajas económicas frente a sus patrones, que a pelear por los postulados de una revolución que en principio no era la de ellos. (3)

Estas pequeñas organizaciones sindicales, como todo el movimiento obrero mexicano, recibieron fuerte influencia ideológica de europeos venidos a México, principalmente de españoles, que fueron quienes trajeron a nuestro país las ideas socialistas y anarco-sindicalistas que imperaban o habían imperado en Europa. El centro de reunión más importante de estas nuevas corrientes, fué el puerto de Veracruz, lugar por donde llegaban al país los revolucionarios extranjeros. Destacándose entre ellos los siguientes, que fueron miembros fundadores de la Casa del Obrero Mundial: Pedro Junco, Eloy Armenta, Miguel y Celestino Zorrondeli y - Armando Ferrés, todos ellos españoles. Alberto Frison, Frances y Juan Moncaleano, Colombiano.

(2) Historia del Movimiento Obrero, editado por Instituto Tecnológico Autónomo de México, pag. 18, México 1983.

(3) Ibidem, P. 19

Una contribución de los miembros de la Casa - al carrancismo - fué el establecimiento de los famosos Batallones Rojos, formado en su mayoría de obreros, amén de algunos pintores, albañiles, - sastres e impresores. (4)

Los Batallones Rojos figuraron en algunas acciones, aunque su colaboración, como resulta obvio, no debe haber sido decisiva. Estos batallones o milicias obreras sirvieron al carrancismo más - como propagandistas, que como soldados.

En los primeros años de la revolución, cuando se dictan las normas de trabajo iniciales, como ya lo hemos apuntado, la estructura económica corresponde a un país eminentemente agrícola, en - condición de crisis lógicamente motivada por el Movimiento armado, con una economía minera en decadencia, un comercio interno - escaso y una industria apenas incipiente. Ese es el ambiente - en el que nace el artículo 123 Constitucional y posteriormente - la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En aquella época, el estado mexicano contempla al fenómeno económico como un problema ajeno a sus atribuciones. En realidad desempeñaba, fundamentalmente, sólo el papel de árbitro, quizá interesado y parcial en favor de los trabajadores en las relaciones obrero-patronales.

Al principio de la década de los años cuarenta, el juego de los instrumentos jurídicos que el presidente de la república Plutarco Elías Calles creó y las enérgicas medidas del general Lázaro Cárdenas del Río, al rescatar de manos extranjeras algunas de las industrias fundamentales - el petróleo - de manera particular

(4) Historia del Movimiento Obrero, OP Cit; PP. 19,20

establecen las bases para un nuevo sistema. Presenciamos entonces una disminución sensible en la tendencia social proteccionista, y el inicio de una etapa de consolidación económica, de corte esencialmente capitalista. No olvidamos, sin embargo, por-- que sería injusto, la creación de la seguridad social por el presidente Manuel Avila Camacho en el año de 1943 con el nacimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.

México advierte en esos años fundamentales de su desarrollo, como el estado, consciente de que su papel no puede reducirse al - de simple mantenedor del orden social, asume una actitud interesada en el problema económico. En los primeros tiempos de esa etapa toma medidas de dirección de la economía, para impedir que el libre juego de los particulares en ese terreno, pueda acarrear gravísimos perjuicios al interés nacional y después, en un -- proceso natural, sin olvidar su papel de director, da otro paso fundamental mediante su intervención directa en la economía. El estado asume el control de los ferrocarriles; crea instrumentos de participación decisiva en la industria eléctrica, a través de la Comisión Federal de Electricidad, y culmina esa tarea con la nacionalización, por vía de compra, de los recursos eléctricos - bajo la presidencia de Adolfo López Mateos, que hace posible por la adición al artículo 27 Constitucional ("corresponde exclusivamente a la Nación generar, conducir, transformar, distribuir y - abastecer energía eléctrica) que tenga por objeto la prestación de Servicio público. (5)

Mediante su intervención decisiva en la Banca (Nacional Financiera, S.A., como instrumento regular de crédito); por medio de la creación de organismos paraestatales, el Estado Mexicano se con-

(5) Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, pag. 52

vierte en una parte importante e interesada, y ya no solamente - en árbitro, de las relaciones laborales.

Al mismo tiempo, el México que surge de la revolución asiste al proceso de integración del movimiento sindical. La Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M), nace el primero de mayo de 1918, por acuerdo del III Congreso Nacional Obrero, bajo la - dirección de Luis Napoleón Morones. (6)

Con Lázaro Cárdenas del Río se crea la Confederación de Trabajadores de México, el día 24 de febrero de 1936, que desplaza a la C.R.O.M., como organismo dominante en el panorama sindical, hasta nuestros días. Otras centrales obreras participan en el mismo juego. Y a pesar de los defectos gravísimos que el movimiento Sindical ha tenido y tiene en México, consistentes, tanto en su adhesión al régimen político, con menoscabo de los intereses que habría de defender, como en las prácticas deplorables a que se refiere Eucuerio Guerrero ("surgió una nueva Casta, desleal y despreciable que hizo mucho daño al país: la de los líderes - venales que se arreglaban con los patrones mediante el pago de igualas para asegurar la tranquilidad de un régimen orgánico dentro de la empresa"), (Manual de Relaciones Industriales Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1985, P 76), lo cierto es que el sindicalismo, mediante el ejercicio del derecho de huelga y - la obtención y revisión de los contratos colectivos de trabajo, vino a constituir un factor de equilibrio entre los factores - de la producción, permitiendo que desapareciese, en parte, la -- idea de que el trabajador necesita de tutela estatal.

Lamentablemente la fuerza del Sindicalismo Mexicano es escasa en-

(6) Nestor de Buen L., OP Cit., Pag. 53.

comparación a la masa total de los trabajadores. La falta de -
confianza en los dirigentes, generalmente justificada, la incultura,
el desconocimiento de sus derechos, el temor por las reple-
salias, aunado todo ello a una actitud patronal, por regla gene-
ral, radicalmente contraria a la idea del sindicalismo que no pa-
ra en medidas de cualquier índole para destruir en su origen cual-
quier movimiento colectivo, o para transformarlo en un instrumen-
to de explotación, han impedido que los sindicatos tengan la fuer-
za que deberían tener, de acuerdo a los instrumentos jurídicos a
su alcance. (7)

(7) Nestor de Buen L., OP. Cit., P.P. 53,54

I.I.

CONSTITUCION LEGAL DE LA EMPRESA

El nacimiento del complejo industrial Sahagún en los albores de la década de 1950, representó el advenimiento de un cambio fundamental en las condiciones de vida, de quienes habitaban los desolados llanos de Apan, en el Estado de Hidalgo. (8)

Además de transformar las condiciones difíciles a través de la creación de polos industriales permitiría a la Nación desarrollar sus propios equipos de transporte, ello fué premisa del Gobierno Federal:

De tal planteamiento inicialmente se instaló la empresa Diesel - Nacional, S.A., constituida como una paraestatal el 28 de julio de 1951, según el instrumento número quinientos treinta y ocho - en el que el notario titular de la notaría número setenta y ocho del Distrito Federal, doctor en derecho, Manuel Borja Soriano, - hace constar el contrato de Sociedad Anónima que celebran: a).- EL GOBIERNO FEDERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, representado por "NACIONAL FINANCIERA", Sociedad Anónima.- B).- LA FIAT, - Sociedad por acciones de Turin, Italia.

Como antecedente encontramos, que con fecha diesiseis de febrero de mil novecientos cincuenta y uno, el Gobierno Federal, "La Nacional Financiera", Sociedad Anónima, la Fiat, de Turin, Italia- celebraron un convenio por el cual, entre otras obligaciones, -- asumieron la de organizar una empresa que se dedicaría fundamental

(8) Victoria Novelo, Augusto Urteaga, OP. Cit., Pag.49

mente a la fabricación de camiones y tractores, y que con el -- tiempo cambió a la fabricación de camiones y autobuses con motor diesel.

En 1952, nació la constructora Nacional de Carros de Ferrocarril con 87.5% de capital proporcionado por Nacional Financiera y el Banco de México, la Compañía Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey participaría con el 12.5% restante. (9)

La tercera en instalarse en el año de 1955 fué Toyoda, empresa - Japonesa que después fué absorbida por el Gobierno y Transformada en Siderúrgica Nacional; ésta empresa se inició con la fabricación de maquinaria Textil y tendría también una fundición de - hierro y acero. En esta empresa participó fundamentalmente capital privado, Japonés en primer lugar (Toyoda Automatic Loom Works L.T.D.) y, en menor escala, mexicano; la Nacional Financiera colaboró sólo con el 0.06% (10)

En la composición del capital social de las tres empresas de ciudad Sahagún, resulta en primer lugar el tipo de asociación del -- capital público con el privado que, tanto en Diesel Nacional como en Toyoda, es extranjero; en el primer caso es minoritario, en el segundo mayoritario, pero en ambos requirió la mediación del - capital privado mexicano. Esta mediación está presente desde que se elaboraron los planes de industrialización estatal y tiene un peso fuerte en los consejos de administración de las empresas. La asociación del capital del estado con el privado no se refiere solamente a la cantidad de acciones que cada sector aporta, sino que es fundamentalmente importante en lo que se refiere a compra de -- tecnología; ésta, siempre es extranjera. (11)

(9) Victoria Novelo, Augusto Urteaga, OP Cit., Pag. 52

(10) Ibidem. P.52

(11) Id. Pag. 53

Esta asociación del capital del Estado con el privado para crear y ampliar su propio aparato productivo que, por lo demás, reproduce en forma ampliada la dependencia estructural con respecto - a los países proveedores de tecnología, no sólo es manifiesto, en el caso que nos ocupa, en las industrias ya establecidas, sino - que participa desde los proyectos de investigación previos a la instalación de las empresas. (12)

La creación de Diesel Nacional se resolvió en forma rápida, el - Banco de México no inició estudio para tal fin, sino que recibió un memorandum que Pagliai y su socio (tres veces Ministro Italia no) habían enviado al presidente Miguel Alemán Velasco, y que -- contenía el proyecto hecho aparentemente sin fundamentos sólidos (13)

Aprobados, recomendados, financiados y apadrinados los proyectos, se procedió a localizar el sitio ideal para erigir la fábrica.

La ubicación para edificar Diesel Nacional en 1952 o 1955, fué - estudiada en el Banco de México. Se sugería un lugar cercano a San Juan Teotihuacán. Quienes hicieron la sugerencia tenían -- distintos motivos para apoyarla, sin embargo, fué dejada de un - lado en una manifestación más del estilo mexicano de desición: - el entonces Gobernador del Estado de Hidalgo, Quintín Rueda Vi-- llagrán, amigo del presidente Alemán, se había hecho dueño de -- tierras colindantes en el valle de Irolo, por interpósita persona presumiblemente, donde finalmente se construyó Diesel Nacional.

El presidente Aleman se inclinó por esta zona y don Rodrigo Gómez, Sub'Director del Banco de México, eligió el sitio. Llenaba los -

(12) Victoria Novelo, Augusto Urteaga. Op. Cit. P. 53

(13) Victor Manuel Villaseñor, Memorias de un Hombre de Izquierda, Editorial Grigalvo, S.A., Tomo 2, Tercera Edición, México, - 1978, pag. 196

mismos requerimientos que Teotihuacán, con excepción de agua y - vías de comunicación; aunque el valle era cruzado por la vías -- del ferrocarril interoceánico y mexicano, la carretera más cercana (Apan - Pachuca) distaba unos 15 kilómetros. La mano de obra sería abundante debido a la situación crítica tanto de la agricultura regional como de la cercana minería de la zona de Pachuca. Pero existía un problema. No había ciudad, pueblo o algo semejante donde pudieran vivir quienes tomarían parte en la construcción-- primero, y quienes trabajarían en las fábricas después. Victor-Manuel Villaseñor se pregunta en su obra citada: "¿A quién podía - habérsele ocurrido la idea de instalar una fábrica en la llanura - solitaria?".

La llanura solitaria no tardó mucho en empezar a cambiar su fisonomía. Los terrenos donde se instalaron tanto la ciudad como -- las empresas se obtuvieron a través de permutas de parcelas ejidales vecinas y de compra de alguna propiedad privada, presumiblemente la que tenía el entonces Gobernador de Hidalgo. (14)

Los proyectos arquitectónicos tanto de la ciudad como de las instalaciones fabriles implicaron, una vez más, la injerencia extranjera. El proyecto de la planta Diesel Nacional fue hecho en Italia por la Fiat y supervisado por Técnicos Italianos. (15)

Así, pues, se inició la construcción del combinado industrial -- Sahagún, "a la buena de Dios en aquel sitio desolado", como apunta Victor Manuel Villaseñor en sus memorias.

En 1959 terminó la primera etapa de esas empresas; fue en ese año cuando el director de la Constructora Nacional de Carros de ---

(14) Victoria Novelo, Augusto Urteaga, Op Cit, PP. 54,55

(15) Ibidem, P. 55

Ferrocarril asumió también (a petición de Adolfo López Mateos), la dirección de las otras dos empresas que no habían logrado salir adelante con su producción. Las pérdidas, tanto en Diesel Nacional como en Toyoda eran cuantiosas y la iniciativa privada, ya sin mucha iniciativa, encuentran la mejor manera de salir del paso: vender sus acciones al Gobierno Federal. (16)

(16) Victoria Novelo, Augusto Urteaga, Op Cit., P. 56

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Atendiendo a los propios estatutos de la sociedad mercantil denominada "Diesel Nacional, S.A.", en el Artículo Décimo Cuarto ---- DE LA ADMINISTRACION DE LA SOCIEDAD - según foja ocho del acta -- constitutiva, establece: Que la administración de la sociedad, - estará a cargo de un Consejo de Administración, integrado por --- siete miembros propietarios y los suplentes respectivos de cada - uno de ellos, que serán elegidos anualmente por la asamblea de -- accionistas.

Del artículo Décimo Sexto de los propios estatutos, de acuerdo a - las facultades y obligaciones del Consejo de Administración: La estructura Organizacional de la empresa.... Cuarto.- Nombrar y remover libremente al Director General, a los Gerentes, Sub'Gerentes, Apoderados y demás funcionarios de la Sociedad.

De la creación de Diesel Nacional a 1959, el Director General fué el Lic. Manuel Palavicini, de ese año a 1970 el Director fué el -- Lic. Victor Manuel Villaseñor, a quien le siguió el Lic. Jesús Reyes Heróles durante un año y fracción. Después se nombró el Lic. Emilio Krieger Vázquez, quién estuvo en la dirección de 1972 a --- 1975. Lo sucedió el Ing. Gonzálo Martínez Corbalá, a partir del sexenio presidencial inaugurado por José López Portillo, en diciembre de 1976 el Director fué Lic. Francisco Javier Alejo, quien fué Secretario de Patrimonio Nacional durante el régimen presidencial 1970 - 1976. (17)

(17) Victoria Novelo, Augusto Urteaga, OP Cit., Pag. 61

Después se nombró al Lic. Ricardo García Sáinz; a partir del sexenio actual es nombrado el Lic. Guillermo Becker Arreola, hasta llegar al que ocupa la dirección general actualmente Ing. Humberto Mosconi Castillo.

Los cambios de director no se presentan necesariamente dentro de una línea de continuidad y, a pesar de las diferentes administraciones reflejan por necesidad las políticas económicas nacionales, los cambios administrativos pueden obedecer, también a la diferente capacidad profesional de los directivos (que cuando no es muy adecuada a sus nuevas funciones, o bien se capacita dentro de su puesto o busca asesoría).

Estos cambios se presentan gracias a la ambigüedad funcionarios públicos - figuras políticas de los que están al frente de la administración de las empresas estatales.

En 1977 se propuso la descentralización organizacional, que se llevó a cabo en 1978 quedando tres empresas a saber: Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, Siderurgica Nacional y Diesel Nacional.

En septiembre de 1981, el Consejo de Administración autorizó la descentralización de las divisiones de Diesel Nacional, S.A., y el inicio de trámites para la constitución de las mismas como Sociedades Mercantiles dentro de un esquema organizativo tipo Holding. (18)

Este esquema propuesto perseguía los siguientes fines:

- (18) Federico López Cárdenas, Antecedentes de Diesel Nacional S.A. Dirección Jurídica y de Relaciones Industriales, Trabajos Encuadernados, México, Pp 1, 2. 1986

- Conseguir una mayor eficiencia operativa vía especialización.
- Permitir mayor flexibilidad Tecnológica.
- Disminuir los riesgos financieros a través de créditos menores y escalas más manejables.
- Fortalecer la participación de nuevos accionistas nacionales y extranjeros.
- Lograr un control más eficaz y flexible de los recursos de la empresa.
- Fortalecer el proceso de descentralización geográfica, contribuyendo a la formación de nuevos polos de desarrollo.

En cuanto a la estructura genérica de organización, se determinaron dos niveles básicos:

Entidad corporativa, encargada básicamente de la planeación, control y toma de decisiones estratégicas. Empresas operativas, - que serían constituidas de las divisiones de la empresa, agregándose además, aquellas compañías en las que Diesel Nacional tiene aportaciones de capital.

Por lo que toca al tipo de Sociedades a constituirse se determinó la figura Jurídica de Sociedad Anónima de Capital Variable, - como la más conveniente a adoptar en la constitución de las nuevas empresas, debido principalmente a la flexibilidad que presenta para realizar modificaciones a la estructura de su capital.

Este proceso de descentralización y reestructuración concluyó el 23 de noviembre de 1982, con la constitución de las empresas Dina Camiones, S.A. de C.V., Dina Autobuses, S.A. de C.V.; Dina Motores, S.A. de C.V. y Servicios Alimenticios Dina, S.A. de C.V., -

con patrimonio y personalidad Jurídica propias. Diesel Nacional aportó el 99.9% del capital de las mismas.

Con el propósito de ser objetivos presentamos cuadro sinóptico - de la evaluación histórica de Diesel Nacional, S.A. (19)

(19) Revista Dinamismo, No. 73, Año VII - Julio 1985 pag. 11, -- editado por Diesel Nacional, S.A.

CUADRO SINOPTICO DE LA EVOLUCION HISTORICA DE
DIESEL NACIONAL S.A.

1951

DIESEL NACIONAL S.A.

COMPLEJO INDUSTRIAL SAHAGUN

C.N.C.F.

D I N A

SIDENA

1978

DIESEL NACIONAL S.A.

1979

RENAULT

1981

GRUPO DINA

PLASTICOS

DINA
CAMIO
NES

DIESEL NACIONAL S.A.

MOTO
DIESEL
MEXICANA

DINA
AUTO-
BUSES

DINA
MOTO-
RES

PADSA

MASA

SERV.
ALIMENT
DINA

DINA
CUM-
MINS
MOTO-
RES
PERKINS

FINES DE LA EMPRESA

Diesel Nacional (DINA), es la planta más grande del polo industrial situado en ciudad Sahagún, Hidalgo, no solamente por el tamaño de las instalaciones, algunas muy nuevas, sino también por el personal que tradicionalmente ocupa.

La constitución de la Sociedad tiene por objeto social: (20)

I.- La producción, fabricación y ensamble de camiones, tractores y vehículos en general según el principio "DIESEL". II.- La fabricación de motores "DIESEL" para los vehículos antes mencionados y para usos industriales y agrícolas. III.- La fabricación de accesorios, partes sueltas y piezas de repuesto de los vehículos y motores a que se refieren los párrafos anteriores. IV.-- La producción, fabricación y ensamble de cualquier otro tipo de vehículos y motores automotrices. V.- La distribución y venta de los vehículos y motores a que se refieren los incisos anteriores y el servicio de reparación y reacondicionamiento de los mismos. VI.- El desarrollo y la ejecución de toda clase de actividades industriales y comerciales similares y conexas a los objetos que se dejan señalados y especialmente la representación de fabricantes de vehículos y motores de toda clase y de accesorios para los mismos y la distribución de unos y otros. VII.-- La adquisición de los bienes muebles e inmuebles para sus actividades, y VIII.- La celebración de todos los contratos y la ejecución de todos los actos necesarios y convenientes para la realización de su objeto.

(20) Dr. Manuel Borja Soriano, Instrumento Notarial Número 535, México, D.F., 26 de julio de 1951, volumen XIII, pag. 5, - Notaría número 78

Lo anteriormente expuesto, con la finalidad de atender las necesidades del transporte en nuestro país.

La producción de camiones, autobuses y motores es, por su valor lo más importante en la empresa. Los estados contables consiguen pérdidas en las ventas por unidad con relación al precio de costo; estas pérdidas se ven incrementadas por la devaluación del peso que aumenta los intereses contraídos en moneda extranjera, por la severa contracción del mercado. Sin embargo, no es la mano de obra la que explica ese desequilibrio.

Las mismas cifras contables hablan de que la mano de obra directa representó el 6.75% del costo por unidad. Son los gastos de venta, la asistencia técnica, el financiamiento, las materias primas y el deterioro que se produce en el almacenaje, lo que incide fundamentalmente en las pérdidas de operación (21)

No obstante lo anterior, Diesel Nacional ha cubierto, diversas etapas que han impulsado el desarrollo automotriz nacional.

Superados los retos que significaron la absorción y desarrollo de tecnologías ajenas; la capacitación de mano de obra calificada; - el desarrollo de cuadros técnicos y administrativos y el fortalecimiento de canales de comercialización y asistencia técnica en - servicios de mantenimiento y operación, haciendo que su presencia sea cada vez más amplia en el transporte de personas y mercancías, a través del territorio Nacional.

La industria automotriz nacional norma y regula sus actividades - de acuerdo a sus preceptos del Decreto para la racionalización de

(21) Victoria Novelo, Augusto Urteaga, Op. cit, pags. 113, 114.

la industria automotriz, que en el caso particular de la fabricación de camiones, determina el 90% de integración nacional y el equilibrio en el presupuesto de divisas. Es en atención a ésta situación que Diesel Nacional emprendió, los estudios para actualizar tecnológicamente los productos fabricados por las empresas, las negociaciones tendientes a ello no están concluidas, sin embargo han considerado que para el período 1986-1990 no sólo se equilibre el presupuesto de divisas sino que tenga superávit.(22)

Para hacer posible que Diesel Nacional cumpla con los fines de -- producción, para la que fué creada, la dirección general de la -- empresa ha considerado como principales funciones a realizar y en lo que a nuestro trabajo interesa, entre otras, las que a continuación se citan: (23)

Emitir políticas y normas de observancia general en el grupo, en cuanto a aspectos Jurídicos, laborales, de administración de sueldos, así como de organización, procedimientos administrativos y capacitación.

Diseñar e implementar los sistemas y procedimientos de interrelación entre el área corporativa y las empresas de Grupo Dina.

Analizar, integrar y difundir en las empresas del Grupo Dina la información relativa a la situación laboral Nacional e Internacional, así como la Legislación correspondiente.

Analizar las acciones y circunstancias derivadas por la aplicación del contrato colectivo y trabajo y sus reglamentos.

(22) Federico López Cárdenas, Op. Cit. P.8

(23) Revista Dinamismo, No. 67, Año VII, enero 1985, P.P. 12,13, México, editada por Diesel Nacional, S.A.

Vigilar el cumplimiento y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, contratos colectivos, Reglamentos de Escalafones e Interiores de las empresas del Grupo.

Desarrollar los tabuladores de sueldo de las empresas del Grupo y participar en el trámite de su autorización, ante las autoridades competentes en la materia.

Desarrollar acerca de reestructuraciones administrativas del Grupo con el fin de coadyuvar el mejor funcionamiento y control del mismo.

Analizar y evaluar los aspectos generales de organización y procedimientos en las empresas del Grupo.

Supervisar el cumplimiento de los programas de capacitación de las empresas del Grupo.

Evaluar los resultados obtenidos a mediano y largo plazos a fin de conocer la efectividad de los programas de capacitación aplicados y poder tomar las medidas preventivas y correctivas pertinentes.

Desarrollar medios de comunicación interna en el Grupo Dina, que permitan un conocimiento oportuno de sus logros y problemas.

Brindar asesoría a las empresas del Grupo en materia Jurídica, de Relaciones Laborales, Administración de Sueldos, Organización, -- Procedimientos Administrativos y Capacitación.

ORGANIZACION SINDICAL

La libertad sindical es, originalmente, un derecho de cada trabajador, tanto por razones sociológicas, cuanto Jurídicas: Lo primero, porque la libertad es un atributo de la persona individual y porque ésta es anterior al sindicato; basta recordar que fueron los trabajadores quienes lucharon por conquistar la libertad sindical y al través de ella mejores condiciones de trabajo. (24) y desde el punto de vista jurídico, los argumentos son muchos: La fracción XVI del artículo 123 de la carta magna dice que "Los Obreros tendrán derecho para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." Además de este precepto, hay que considerar los artículos 354 a 358 de la Ley Federal del Trabajo.

El mantenimiento de relaciones colectivas en cada empresa o rama de la industria constituye un imperativo para los patronos. Esta condicionante fué una de las conquistas del movimiento obrero y uno de los merecimientos de la declaración de derechos sociales de 1917.

Es una obligación Jurídica, imperativa, como lo es todo el derecho del trabajo, que se eleva sobre la relación individual entre cada trabajador y el patrono, para imponer un sistema nuevo de relaciones colectivas, que a su vez asegure una aplicación más humana de la idea de justicia social (25)

(24) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición, México, P. 231

(25) Mario de la Cueva, Op. Cit., P. 297.

Nada puede justificar, cualquiera que sea el sistema político y económico de un pueblo, lo mismo en el régimen capitalista que -- en uno socialista, que los hombres sean despojados de sus derechos políticos, sociales y laborales, y que éstos se ejerzan por los -- líderes en el poder.

Se ha señalado, que la libertad Sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero agregamos que los Sindicatos, -- una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad -- propias, que dan origen a nuevos derechos.

Por lo tanto, existe, un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libres, destinadas a la realización de los fines supremos del derecho del trabajo. (26)

La doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya -- existente o para constituir una nueva, en unión, claro está, de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de -- abstenerse de todo acto que pueda obstruir esa libertad.

Por otra parte, es un hecho cierto que el trabajo en todos los -- tiempos y en todos los sitios, ha tenido el efecto de asociar a los hombres que lo practican y a quienes lo requieren y aprovechan.

Las asociaciones a que este fenómeno dió lugar propendieron siempre

(26) Mario de la Cueva, Op Cit., P 298.

pre a solucionar los problemas comunes de los asociados. Si los problemas fueron diversos de época a época, las respuestas de la asociación tuvieron que ser distintas en sus fines, estructura y procedimientos.

Admitimos que no es posible encontrar semejanzas, ni hacer paralelos, entre las asociaciones de épocas pretéritas y las de ésta pero si afirmamos que es un mismo fenómeno.

Las vinculaciones que se crean entre quienes poseen un oficio o entre quienes trabajan en común, tienen como causa el trabajo.

La asociación profesional de nuestros días es resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan. El organismo que da lugar recibe el nombre de Sindicato, término usado por primera vez en 1863 por Tolaín, y en 1866 por una asociación de trabajadores zapateros y que viene del griego Sin, que significa Con y de Dyké, -- Justicia. (27)

La idea de asociación profesional es universal, es considerada ésta como la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista, resumida en el famoso lema Marxista: "TRABAJADORES DEL MUNDO, UNIOS". (28)

Considerando lo expuesto, señalamos que Diesel Nacional se establece en el año de 1951, más tarde en diciembre de 1954 (29) de conformidad con lo dispuesto por la Ley de la materia, surge ---

(27) J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero- Derecho Sustantivo - Fuentes Impresores, S.A., Sexta Edición, México 1973 P. 237

(28) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edición, México, 1970 P. 17

(29) Javier Aguilar García, La Política Sindical en México: La Industria del Automóvil, Ediciones Era, Segunda Edición México 1982, P. 110

la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; es decir, la -- formación del sindicato de trabajadores de Diesel Nacional.

La evolución del derecho del trabajo y las necesidades de la vida laboral en Ciudad Sahagún, Hgo., hizo indispensable la constitución del Sindicato.

La organización de trabajadores en sindicato era conveniente no sólo para los propios obreros, sino también y muy particularmente para la empresa, ya que entre otras cosas era preferible tratar -- los problemas que se presentaban con grupo de representantes de -- trabajadores que con todos los obreros.

Por otra parte, el movimiento sindical en la industria del automóvil, había hecho acto de presencia en los albores de la década de los años treinta, época en la cual se constituyen los principales sindicatos en la rama automotriz - Ford Motors 1932, General Motors 1937, Chrysler (Ex-Automex) 1938; igualmente transcurren las primeras experiencias de la lucha sindical y política. (30).

Lo que contribuyó sustancialmente para la formación del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz más importante --- ubicada en el Estado de Hidalgo.

2.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Representando a trabajadores manuales, técnicos e intelectuales-

(30) Javier Aguilar García, OP, Cit., Pags. 44, 45, 48.

que laboran en toda la República Mexicana en la industria automotriz y ramas similares y conexos, el sindicato toma la denominación de: "SINDICATO NACIONAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, SIMILARES Y CONEXOS". (31)

El domicilio principal de la agrupación será el lugar en que se encuentren instaladas las principales plantas y el mayor número de trabajadores. Actualmente, en ciudad Sahagún, Hgo., tendrá además el sindicato, por conducto de sus secciones, domicilio en todos los Estados de la República y en la ciudad de México, en donde existen instalados establecimientos y empresas o se instalen en el futuro. (32)

Lo anterior, tiene relación con lo establecido en la cláusula 1, inciso d) del contrato colectivo de trabajo, que define a los -- "Establecimientos de la Empresa": Las unidades técnicas, de producción y administrativas que sean partes integrantes de la misma en todo el país y las que en el futuro sean creadas y que contribuyan a la realización de los fines de la Empresa.

El sindicato tiene como objeto la defensa y representación de -- los derechos de sus asociados, para fines de elevar sus condiciones de vida y lograr la transformación económica, social, intelectual y moral de los trabajadores, para que ocupen el lugar -- que les corresponde en el ámbito nacional; ello, atendiendo sus propios estatutos.

Su lema será: "LIBERTAD E INDEPENDENCIA DE LOS TRABAJADORES", -- según el artículo 3 de sus estatutos.

(31) Estatutos Del Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, similares y conexos, -- ciudad Sahagún, Hgo., Junio 1978, P. 5

(32) Estatutos del Sindicato, Op, Cit., P.7

El sindicato está integrado por Secciones, mismas que se forman en cada dependencia, establecimiento, departamento o unidad de - trabajo de la Empresa en donde existan más de 100 trabajadores, - o con grupos de trabajadores que perteneciendo a entidades diver sas por su pequeño número, no puedan por sí integrar una sección.

Las secciones administrarán el contrato colectivo en los lugares de su jurisdicción, ante los representantes locales de la Empresa.

Para la integración de las secciones, se realizan asambleas cong titutivas de las mismas, convocadas por el Comité Ejecutivo Na- cional.

El sindicato ejerce su autoridad por medio de las siguientes or- ganismos: (33)

- I.- Asamblea General (Nacional y Seccional conjuntas).
- II.- Asamblea Nacional.
- III.- Asamblea de Sección.
- IV.- Comité Ejecutivo Nacional.
- V.- Comisión Coordinadora de Empresa.
- VI.- Comités Seccionales.
- VII.- Comisión de Honor y Justicia.
- VIII.- Comisión de Fiscalización y Vigilancia.

(33) Estatutos del Sindicato, OP, Cit., P. 8

La Asamblea General (Nacional y Seccional conjuntas) se constituye con los representantes seccionales más el 51% de miembros del Sindicato.

De conformidad con los propios estatutos la representación del - sindicato ante Autoridades, Empresa y terceros, recáe en los --- miembros del Comité Ejecutivo Nacional, y en forma específica -- el Secretario General, el de Trabajo y Conflictos y el del interior.

Así mismo, el Secretario General puede ejercer su representación en forma personal y conjuntamente, estando facultado para otorgar representación y poderes a nombre del Sindicato por él o en unión del Secretario de Trabajo y Conflictos.

El comité Ejecutivo Nacional del Sindicato está compuesto por - los siguientes funcionarios: (34)

- Un Secretario General.
- Un Secretario de Trabajo y Conflictos.
- Un Secretario del Interior y Actas.
- Un Secretario de Organización y Estadísticas.
- Un Secretario Tesorero.
- Un Secretario de Educación y Propaganda.
- Un Secretario de Fomento Deportivo.
- Tres Secretarios de Previsión y Seguridad Social.

A quienes la Empresa por disposición contractual les concede per miso con goce de salario y de más prestaciones - contempladas en el contrato colectivo de Trabajo - por todo el tiempo que dure - su gestión.

Los Comités Ejecutivos Seccionales están integrados por:

Un Secretario de Trabajo y Conflictos.

Un Secretario del Interior y Actas.

Un Secretario de Organización y Estadísticas.

Organo de representación de los trabajadores para tratar asuntos individuales y colectivos de su sección, mismos que son tratados en el transcurso de la jornada, en el momento en que se presentan en alguno de los talleres que integran la sección correspondiente, previo acuerdo del Jefe inmediato; anteriormente, los asuntos los trataban en la última hora de la jornada.

En la dirigencia sindical encontramos también a los Delegados Departamentales (Célula mínima de la representación sindical, primer eslabón de liderazgo), enfrascados cotidianamente en las gestiones de trabajadores afectados, atendiendo una constelación de problemas que semejan un abanico que va los varios descontentos personales y personificados (en el supervisar, en el Jefe inmediato), hasta conflictos suscitados en departamentos completos. Por ello se convierte en el canal obligatorio a través del cual la burocracia sindical se relaciona con sus amplias bases; el cargo de Delegado permite a quien lo ocupa un mayor acceso a la información de la organización sindical del conjunto de la planta en la que trabaja - visión que difícilmente puede tener un obrero común y corriente - así como la posibilidad de diversificar y ampliar sus relaciones sociales.

No es gratuito, pues, que el cargo sea considerado como el primer escalón de una estrategia política, es decir, de aceptación y adaptación a las normas imperantes en la organización sindical -

para escalar dentro de ella; por esto tampoco es gratuito que la mayoría - Si no todos - de los altos dirigentes sindicales debieron escalar los puestos de Delegados, Seccionales y otras pequeñas comisiones de asuntos sindicales.

En el artículo 96 de los Estatutos Sindicales señala que: "El -- Trabajador estará representado ante sus jefes inmediatos superiores locales, por un Delegado Sindical electo directamente por la mayoría de trabajadores del Departamento". Cuando el problema - rebasa los límites de su Departamento, lo comunica al Comité Ejecutivo Seccional.

Otra representación Sindical la encontramos con las Comisiones - Especiales designadas por Asamblea Nacional, para atender los -- problemas específicos que les sean conferidos. Actúan en forma autónoma dentro de su respectiva comisión, pero observando estrictamente los acuerdos de su Asamblea que se refieren a la actividad que les hubiere encomendado. En la práctica se observán - las Comisiones de Ajustes, Escalafones, Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene, Revisora del Contrato Colectivo, -- etc.

Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional son nombrados por mayoría de votos cada dos años toman posesión de sus cargos el último jueves de junio de los años impares. Corresponde a la Comisión de Honor y Justicia presidir las elecciones; no está permitida la reelección, es obligatorio dejar de participar como minimo un par de años para volver a estar en condiciones de detentar la representación de los trabajadores.

El proceso electoral se desarrolla democráticamente, con la participación decisiva y entusiasta de la base trabajadora, que cada bienio ve renovada su fé y esperanza por lograr mejores opor-

tunidades, condiciones y un clima laboral que le permita estabilidad en el empleo, por la amenaza continua de reajustes de personal, motivado por la crisis económica en la que nos encontramos inmersos y que ha incidido tan bruscamente en la industria - automotriz desde la pasada administración sexenal.

Referente a los Comités Seccionales son electos en sus respectivas Asambleas de Sección en forma directa y por voto mayoritario. Dichas Asambleas Electorales de Sección, son convocadas y presididas también por la Comisión de Honor y Justicia y se celebran en la última semana de junio de los años pares (35)

Este procedimiento electoral permite la continuidad en la atención y solución de la problemática que se presenta en el quehacer laboral cotidiano, puesto que se realiza en forma alternada.

2.2 RELACION CON LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.

En el movimiento sindical del automóvil coexisten varias fuerzas. Por un lado estan las oficiales que desde los años treinta han apoyado la política Laboral del Estado surgido de la Revolución Mexicana y se han establecido como la instancia central para dominar al conjunto de los trabajadores, adquiriendo su propio peso político en el conjunto de las fuerzas sociales.

Son tres las fuerzas oficiales que inciden en el Sector: La Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C) y la Confedera-

(35) Estatutos del Sindicato, Op, Cit. P.66

ción Obrera Mexicana (C.O.M.). Las tres se presentan unidas - en los asuntos fundamentales del sistema oficial, aun cuando man tienen sus diferencias.

Hemos señalado que Diesel Nacional queda establecida en los albo res de la década de los cincuenta, y que en el año de 1954, se - forma el Sindicato de Trabajadores de Diesel Nacional, el cual - ingresa en forma inmediata a la Confederación de Trabajadores de México. El poder cetemista había sido imolantado sin mayores - problemas. Sin embargo, puede afirmarse que la central obrera más poderosa de México no pudo profundizar su política Sindical.

De 1955 a 1960, se desarrollan frecuentes cambios en el Comité - Sindical de Diesel Nacional. Los obreros no otorgaban su con-- fianza a los líderes cetemistas. Hubo numerosos conflictos in-- ternos que desembocaban en elegir y deponer Comités Ejecutivos. (36)

La Empresa intervino abiertamente en la vida sindical; pretendía construir una corriente que le garantizara estabilidad política y alta producción.

Lo anterior trajo como consecuencia, que se formaran numerosos - grupos inconformes con la Confederación de Trabajadores de Méxi-- co y con la Empresa. La corriente cetemista se mostró incapáz de ganarse la opinión y el apoyo obrero. Los tres tipos de co rrientes - empresariales, cetemistas e inconformes - mantenían dividida la organización.

Ninguna corriente podía obtener más fuerza e implantar un pro--

(36) Javier Aguilar García, Op. Cit. P. 51

yecto Sindical.

En 1960 - 1962, se modifica la situación interna. En 1960 el Sindicato se desafilia de la Confederación de Trabajadores de México y se integra a la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (C.R.O.C.). Un hecho que será importante en la vida de la organización sindical, lo es sin duda, que en el año antes referido, aparece como Asesor Jurídico el polémico abogado Juan Ortega Arenas. (37)

En febrero de 1961 estalla una huelga -primera en su historia - por revisión de contrato y salarios, la cual es calificada de inexistente por las autoridades laborales. Ello trajo como consecuencia la formación de dos Comités Ejecutivos. Fidel Velázquez utiliza todos los mecanismos para que el Sindicato reingrese a la Confederación de Trabajadores de México.

En noviembre de 1961, el Comité Ejecutivo Nacional de la Confederación de Trabajadores de México, designa como mediador en el conflicto al Sr. Alfonso G. Calderón, quien propuso formar un Comité Ejecutivo de coalición que incluyera a las dos fuerzas principales y que el sindicato retornara a la C.T.M., la cual sería asesora de la siguiente revisión contractual. (38)

Sin embargo, el comité de coalición fue incapaz de contener el movimiento de los descontentos; en diciembre de 1961 se realizan dos asambleas. Una, asesorada por Juan Ortega Arenas, decide desafiliarse de la C.T.M., otra, encabezada por asesores oficiales, decide permanecer en la central oficial. Durante enero de

(37) Javier Aguilar García, Op. Cit., P.51

(38) Ibidem.

1962, la Comisión de Honor del Sindicato dictaminó como válido el acuerdo de la separación de la C.T.M. efectuado en diciembre anterior. Una última asamblea mayoritaria, apoyó, nuevamente la resolución anterior. (39)

El proceso sindical en Diesel Nacional mostró que los métodos ce-
temistas rápidamente expresaron sus limitaciones e impidieron --
que la central oficial asentara sus raíces en el sindicato, pues
no dispone de una política adecuada para integrar a los obreros
de las empresas situadas en la gran industria, como lo es el ca-
so de la automotriz.

2.3 RELACION CON LA UNIDAD OBRERO INDEPENDIENTE.

Tradicionalmente al lado de las grandes centrales de trabajado-
res y de los grandes sindicatos nacionales, han existido otros
grupos que representan corrientes distintas a las del movimien-
to organizado - (C.R.O.M., C.T.M., CONGRESO DEL TRABAJO), los
cuales tienen una importancia relativa dentro del contexto gene-
ral del movimiento sindical Mexicano.

Estos organismos no coinciden generalmente con las posiciones -
políticas de alianza que el movimiento organizado obrero mantie-
ne con el poder público, la no coincidencia puede partir desde
posiciones anarco-sindicalistas, religiosas, políticas afines
a partidos de oposición, simpatía con grupos empresariales, etc.

(39) Javier Aguilar García, Ob. Cit., P. 52

Dentro de estos grupos destacan fundamentalmente la Unidad Obrera Independiente (U.O.I) y el Frente Auténtico del Trabajo (F.A.T).

El 1º de abril de 1972, se constituye oficialmente la Unidad --- Obrera Independiente con sindicatos de la industria Hulera, Aérea y Automotriz (40), su creador y coordinador general es el Lic.- Juan Ortega Arena, abogado con una gran tradición en defensa de los trabajadores con una posición "Independiente" tanto de los - grupos de derecha como de izquierda que hay en el país, y de --- franco desafío a las autoridades laborales, lo que permite ubi-- carlo dentro de la única corriente anarquista del movimiento sin dical.

Entre los sindicatos fundadores de esta corriente se hallaba el de Diesel Nacional.

La Unidad Obrera Independiente en sus primeros años adquirió un desarrollo muy importante al grado que en su segundo Pleno Nacio^o nal, efectuado en febrero de 1976, participaron 86 sindicatos, - llegó a tener una gran influencia en el Sector Automotriz cuando controlaba los sindicatos de Nissan Mexicana, Volks-Wagen, Die-- sel Nacional, etc... (41), al grado que logró obtener el regis-- tro de un Sindicato Nacional de la Industria Automotriz; Sin em-- bargo, su posición de no alianza con los distintos grupos que -- actúan en el movimiento obrero y de intransigencia con las auto-- ridades del Estado, convirtió a esta organización en foco de ata^o que que le llevaron a perder fuerza en este ramo, al grado de -- que la influencia en la industria automotriz se ha visto seria-- mente mermada, especialmente a partir de la pérdida de la ase-

(40) Javier Aguilar Carcia, Op. Cit., P. 85

(41) Idem.

soría Legal del Licenciado Ortega Arenas de los Sindicatos de - Volks-Wagen y Diesel Nacional, en este último caso en el año de 1983, con motivo del cambio del Comité Ejecutivo Nacional del - Sindicato y los resultados que trajo la revisión salarial que - desembocó en una prolongada huelga, que fue calificada por las autoridades Laborales inexistente.

En la industria Hulera y en las empresas Aéreas del País, la -- Unidad Obrera Independiente conserva cierta influencia.

Su presencia se tradujo en obtener conquistas económicas y no - favoreció las cosas para que los obreros desarrollaran una mayor conciencia política al mantenerse en el marco de demanda - obreras fundamentales como los salarios y las prestaciones; por otra parte no permite que los trabajadores desarrollen prácticas de clase como la solidaridad y las alianzas con las diferentes - fuerzas democráticas. Esta contradicción le ha generado conflictos con corrientes Sindicales democráticas.

La Unidad Obrera Independiente se auto define, como un movimiento programático, cuya misión es buscar la unidad obrera independiente y desarrollar en ella y desde ella el siguiente programa:
(42)

Independencia de las organizaciones obreras con relación a los capitalistas nacionales, extranjeros y del Estado.

Libertad absoluta para organizarse en sindicatos y asociaciones profesionales sin ninguna intervención estatal.

(42) Javier Aguilar García, Op. Cit., P. 85, 86

Garantizar el derecho de todo obrero a adherirse o separarse de cualquier organización sindical.

Anulación de las formas obligatorias de cotización.

Anulación de las medidas represivas, en particular de la cláusula de exclusión.

Pleno derecho de huelga.

Anulación del registro burocrático de las directivas sindicales.

Democracia sindical. Respeto a las desiciones mayoritarias.

Libertad democrática de reunión.

Derecho a formar federaciones.

Derecho a eliminar direcciones corruptas.

Libertad de afiliación política individual.

Los sindicatos no deben participar en actividades políticas.

Los dirigentes obreros que acepten cargos públicos deben -- abandonar las directivas sindicales.

Derecho a demandar en cualquier momento mejores salarios y condiciones de trabajo.

Nombrar representantes expresamente para formar las comisiones revisoras de contratos.

Conforme a éstos supuestos se dirige la actividad de la Unidad Obrera Independiente. En la práctica el comportamiento de su directiva es muy diferente de lo expresado por sus documentos. En esa virtud, los agremiados al Sindicato de Diesel Nacional, consideraron que Ortega Arenas desempeñaba una política antiproletaria, por ello, la desición de no permanecer más bajo su "control" y surgen movimientos que impugnán la asesoría legal de la Unidad Obrera Independiente.

Podemos señalar, que los obreros agrupados en los Sindicatos afiliados a la U.O.I., se encuentran por que no hubo mejores opciones cuando salieron de la C.T.M. y porque se responde a sus intereses inmediatos y fundamentales como son los salarios y las prestaciones.

Afuera del sistema oficial y con fuerza relativamente amplia en el sector automotor y en Diesel Nacional, participó la Unidad Obrera Independiente.

No se descarta la posibilidad de que el creador, coordinador, --

Asesor jurídico y principal representante de la mencionada corriente sindical, el abogado Juan Ortega Arenas, quien tiene una -- larga trayectoria dentro de los sindicatos, trate de actuar en -- contra de los trabajadores, intentando tomar revancha por la de-- rrota de su planilla (junio de 1985) en el movimiento anterior, -- así como por la pérdida de la asesoría legal en el Sindicato de Diesel Nacional.

2.4 EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Los obreros del automovil han expresado su papel de firmes com-- batientes en diversas regiones del mundo y en las condiciones -- más adversas. En países capitalistas avanzados como Estados -- Unidos, Francia, Italia, Inglaterra; en países capitalistas de-- pendientes como Brasil y Argentina; tanto en países considera-- dos democráticos como en países con regímenes dictatoriales, -- los nuevos obreros, agrupados en sindicatos y partidas, han ocu-- pado un lugar de primera importancia en las luchas sindicales, -- políticas y sociales.

En el caso de México la educación sindical de los obreros automom-- tores fue muy amplia desde mediados de los años sesenta; práctic--

camente no hubo un sólo terreno fuera de su acción. En el plano estrictamente sindical, las experiencias se refieren a luchas por salarios y prestaciones, por firmas de contratos colectivos y violaciones patronales a los mismos, por despidos y reinstalaciones de obreros, por establecer o modificar reglamentos (seguridad e higiene en el trabajo, etcétera.) , por mantener o establecer la seguridad en el empleo, por disminuir la jornada y los ritmos de trabajo. En el plano político, el aprendizaje se refiere a establecer procedimientos democráticos para tomar decisiones y reestructurar las organizaciones. De esta forma las asambleas y discusiones se han convertido en el método clásico para decidir cómo y cuándo desarrollar las luchas concretas, y las relaciones entre dirigentes y bases se han modificado en el sentido de estrechar a ambas partes: las elecciones internas transcurren con métodos más democráticos. Igualmente, los obreros del automóvil se han instruido al luchar por independizar las organizaciones del control oficial, orgánica y políticamente, asunto fundamental para cualquier sector obrero mexicano.

La solidaridad sindical es otra experiencia de los obreros automotores. En el terreno político han intervenido en procesos como la participación en frentes amplios para apoyar demandas frente a los capitalistas y el estado. Sus acciones han tenido ---

como objetivo diversos órganos del régimen: la Presidencia de la República, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, así como -- también los gobiernos estatales y los grupos de poder regionales y nacionales. Incluimos en este nivel la política estatal que va desde la conciliación y la negociación hasta el uso de la fuerza pública para hacer valer los intereses de la burocracia sindical y las empresas.

En los métodos de acción obrera hay una amplia variedad de experiencias, desde las huelgas en sus diferentes tipos hasta la ocupación de locales sindicales, pasando por la negociación, las marchas, los mítines, las brigadas, los desplegados públicos. Por lo anterior, puede decirse, que el movimiento sindical automotor surge como uno de los más ricos en conciencia de lucha y - con serias posibilidades de convertirse en conductor político -- del proletariado de la gran Industria.

En Diesel Nacional las revisiones de contratos colectivos y los aumentos salariales han sido las demandas fundamentales y las -- más reiteradas; en su gran mayoría desembocaron en huelgas, especialmente en 1970 - 1976 y 1983 - 1986. Cabe destacar, en Diesel Nacional el sindicato adquiere su mayor desarrollo en ----

1970 - 1976, propiciado por la política Laboral del régimen de Luis Echeverría Alvarez, período en el cual se intenta modernizar el control sindical, adecuándolo a las necesidades del capitalismo; eludir el enfrentamiento abierto y global con la burocracia Sindical; manipular el movimiento obrero y reservarse la represión como instancia final para concretar estos objetivos. Necesario resulta recordar los objetivos planteados desde la toma de posesión de Echeverría como Presidente de la República; -- modernizar el aparato productivo y ampliar las bases Sociales -- del Estado, en virtud del deterioro que mostraban al finalizar el sexenio anterior. En particular, los llamados del presidente encaminados a promover la democracia Sindical fueron constantes en 1971-1973. (43). Estos llamados apuntaban a la necesidad de modernizar el sistema sindical, evidentemente petrificado en diversos aspectos, para reanimarlo y de este modo cumplir sus funciones. Estos planteamientos abrieron un espacio político para que corrientes democráticas como el Frente Auténtico del Trabajo y la Unidad Obrera Independiente, entre otras, se movilizaran en el campo sindical, ésta última corriente sindical que tanto influiría en el desarrollo de la organización sindical de los trabajadores de Diesel Nacional.

Las negociaciones colectivas en la paraestatal (Dina), además --

(43) Javier Aguilar García, Op. Cit. O. 69

de resolver lo referente a demanda fundamentalmente económicas - como, los salarios y las prestaciones; a partir de la devaluación de la moneda mexicana en 1976, la política de la empresa ha sido orientada a lograr acciones consistentes en:

Despedir del trabajo al mayor número de obreros y empleados.

Incrementar la productividad.

Esta política se realizó a través de un cierto acuerdo tácito -- con el líder de la Unidad Obrera Independiente; se otorgarían -- incrementos salariales por encima de los "Topes" a cambio, justamente, de que se asumiera el desido de numerosos trabajadores y el incremento de la velocidad en las líneas de producción.

En 1977 hubo 2 000 despidos (44) y en marzo de 1983 después de treinta y tres días de huelga se acuerda despedir a 2 552 trabajadores de base, sin omitir que en el mes de enero del año referido habían corrido igual suerte 1 000 trabajadores eventuales.

En esta perspectiva se explica cómo el sindicato logró rebasar -- los topes salariales de 1977, 1978 y 1979, considerando los pagos tanto en efectivo como en prestaciones. Ello ha ocasionado profundas inquietudes y protestas obreras de manera reiterada, -- sin que se llegue aun a conformar un movimiento organizado que-

(44) Javier Aguilar García, Op. Cit. P. 99

límite esa política patronal.

En cuanto a los salarios nominales de los trabajadores, relativamente altos refiriéndolos al salario mínimo oficial (que es el dominante en el conjunto del Estado), no recuperan sin embargo - el poder adquisitivo que tenían en 1973.

Por otra parte, el sindicato cada vez con mayor fuerza plantea la necesidad de negociar con la empresa, precisamente el ritmo de trabajo. Los comités ejecutivos Sindicales se han visto forzados a insistir, en sus respectivas negociaciones de contratos o salarios, en la necesidad de ir reglamentando, en un futuro no determinado, los ritmos productivos. Los dirigentes sindicales tienen que actuar así para mantenerse como mediadores y como representantes; de otra manera, se enfrentarían más rápido a una pérdida de sus bases sindicales.

Podemos señalar que a partir de 1972, fecha en que se constituye la Unidad Obrera Independiente, la que tanto influirá en --- la evolución del medio laboral de Diesel Nacional, en virtud de los planteamientos sindicales que desde su fundación propuso, - las negociaciones colectivas se han caracterizado por demandar en cualquier momento mejores salarios y condiciones de trabajo,

apoyándose la organización sindical en el pleno derecho de huelga.

Cabe hacer hincapié, que a partir del actual sexenio las acciones de negociación, las partes las han orientado y le han dado especial intervención a la Dirección del Cuerpo de Funcionarios conciliadores, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quién de hecho ha dirimido las controversias que -- han surgido, producto de las condiciones que se presentan en esa paraestatal por la inmensa crisis en la que se encuentra inmersa la Nación y por ende Diesel Nacional, lo cual ocasiona la presencia de diversos planteamientos en el afán de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, o lo que es más grave la permanencia de esa importante industria automotriz.

2.5 EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA.

A partir de 1917 la huelga aparece en México, según lo indica la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, como un derecho de los obreros y, por lo mismo, como una Institución Jurídica.

La fracción IV del artículo 450 de nuestra Ley laboral se refie-

re a la causal de huelga que tenga por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Se ha expresado que la celebración del contrato es necesaria para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, cualquier acto del patrón que tienda a romper ese equilibrio implica el nacimiento de la acción de huelga. (45). Huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores. (46)

En Diesel Nacional a partir de 1961 se han suscitado diversos conflictos huelguísticos; en el año anteriormente referido estalla una huelga por revisión de contrato colectivo, es declarado inexistente por las autoridades laborales.

En febrero de 1962, huelga por revisión salarial, es nuevamente declarada inexistente. A través de la firma de un convenio se soluciona el conflicto. Desde este momento, el Lic. Juan Ortega Arenas consolida su influencia y el sindicato entra en un período de relativa calma. (47)

(45) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980, P. 341.

(46) J. Jesús Castorena, Op. Cit., P. 311.

(47) Javier Aguilar García, Op. Cit., P. 110.

Febrero de 1974 . Nuevamente la base trabajadora decide ir a la huelga cuya duración fué de dos semanas, el motivo revisión de - contrato colectivo.

Diciembre 1975 - Febrero 1976. Paro de catorce horas en la lucha por la revisión del contrato colectivo y aumento salarial. El comité de huelga de Dina llama a la solidaridad de todas las organizaciones obreras y políticas; por otro lado, convoca a huelga de solidaridad a los Sindicatos agremiados a la Unidad Obrera Independiente en el caso de que no se logre un acuerdo a partir - del quinto día de la huelga.

Febrero de 1977. Estalla la huelga por revisión del contrato colectivo y aumento salarial. Se levanta la huelga a los cinco - días.

Febrero de 1978. Huelga de un día por aumento salarial.

Agosto de 1978. La empresa amenaza con realizar un paro patronal, los obreros repudian su política.

Febrero 1979. Estalla la huelga en Dina por revisión del contrato colectivo y violaciones al mismo. En quince días se resuelve

el conflicto.

Febrero de 1983. Sucede la huelga más larga en la historia de -
Dina, 34 días su duración, motivada por revisión de contrato co-
lectivo, violaciones al mismo y el planteamiento empresarial de
reajustar a 2 552 trabajadores del régimen Sindicalizado. Un re
sultado importante de este conflicto lo fue sin duda la pérdida
de la Asesoría Jurídica de Juan Ortega Arenas a la organización
Sindical, dando paso al brillante Abogado Carlos Fernández del
Real, el que por dos años proporcionara una extraordinaria Ase--
soría Jurídica, no obstante haberle tocado los tiempos más diffi-
ciles desde la creación de la empresa, motivados por la multici-
tada crisis económica que ha venido prevaleciendo en el país.

En febrero de 1985. Con el objeto de conseguir el equilibrio -
entre los diversos factores de la producción, armonizando los --
derechos del trabajo con los del capital, la base trabajadora, -
decide una vez más, recurrir a la huelga teniendo una duración -
de once días, su motivo salarios. Durante el segundo mes del
año de 1986, se registra una huelga más por revisión de contrato
colectivo y aumento salarial, pero generada principalmente por -
los planteamientos de la empresa, consistentes en modificar y en
algunos otros casos derogar cláusulas contractuales, que conside

raba restringían o limitaban administrativa y productivamente. Su duración fué de 21 días. Este movimiento en particular será recordado por las acciones, actitudes y conducta tomadas por los trabajadores y sindicato, consistentes en haber tomado las instalaciones de la Junta Especial No. 33 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, así como haber "bloqueado" la carretera México-Toluca; todo ello, con el propósito de que las autoridades laborales pronunciaran la resolución en estricto apego a derecho del conflicto.

En virtud de todo lo antes expuesto, reiteramos que el sindicato tiene la característica de combativo, que sus bases tienen un alto grado de politización, lamentablemente los representantes sindicales no han utilizado adecuadamente los instrumentos Jurídicos que para tales efectos tienen a su alcance.

C A P I T U L O 3

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Desde el origen del sindicalismo y durante su desarrollo hubo que definir, el anhelo económico de los trabajadores de quedar incluidos dentro de lo que empezó a llamarse contrataciones colectivas, por lo mismo, la historia del contrato colectivo está íntimamente ligada a la historia del sindicalismo. Ambas se encuentran inseparablemente entrelazadas. Los sindicatos, como los contratos colectivos, son producto de la sociedad industrial moderna, su historia se remonta a menos de 150 años y casi todas sus características distintivas han surgido en el presente siglo.

Una de las instituciones más importantes del Derecho Colectivo -- del trabajo es la que se refiere al contrato colectivo de trabajo.

Nuestra Ley Laboral, en el Artículo 386, define el contrato colectivo de trabajo como el "Convenio celebrado entre uno o varios -- sindicatos de trabajadores y uno o más empresas o establecimientos".

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener sus orígenes:

O bién el común acuerdo de las partes o bién la resolución de la autoridad.

Debemos hacer notar una característica de esta institución en nuestro medio: para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así lo demanda el Sindicato que represente a la -- mayoría de sus trabajadores. (48)

Guardando semejanza con lo que ocurre respecto de los contratos - individuales, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo - indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

El contrato colectivo de trabajo se instituye en la Ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Esas condiciones son, las obligatorias: salarios jornada, intensidad y calidad del trabajo, descanso y vacaciones. Esas condiciones van a tener eficacia cuando se realiza la prestación de servicios; están destinadas a actualizarse en la persona de cada trabajador. El contrato Colectivo estatuye: 1.- Reglas para ajustar a ellas la prestación de servicios; 2.- Servicios y prestaciones - para satisfacer necesidades comunes; 3.- Un régimen de paz. 4.- El fortalecimiento de la Unidad Obrera y de la Patronal. (49)

(48) Euquerio Guerrero, Op. Cit., P. 295

(49) J. Jesús Castorena, Op. Cit., P. 282

Pero no cualesquiera personas pueden establecer condiciones para ajustar a ellas la prestación de servicios. Forzosamente debe ser un patrón, un grupo de patrones o una asociación de patrones y un Sindicato obrero o un grupo de sindicatos obreros; el patrón o patrones deben serlo de los trabajadores que constituyen el sindicato o sindicatos que intervienen en su celebración; los sindicatos tienen que estar constituidos por esos trabajadores. Quiere decir que el contrato colectivo de trabajo supone la existencia de contratos individuales de trabajo, están organizados en sindicatos. El sindicato, lo hemos expresado, es una entidad social organizada de acuerdo con las disposiciones de nuestro derecho positivo. Luego es forzosa la intervención de una comunidad organizada; precisamente de aquélla para la que van a establecer las condiciones consignadas en el apartado anterior. (50)

El patrón está obligado a conceder a sus trabajadores condiciones justas de trabajo, pues sólo a través de condiciones justas se logra el equilibrio entre los factores de la producción. El contrato colectivo de trabajo establece esas condiciones, luego el patrón está en el deber de celebrar, artículos 123, fracción XVIII de la Constitución; 450, fracciones II y III, 388 y 587 de la -- Ley Laboral.

(50) J. Jesús Castorena, Op. Cit., P. 283

Esas condiciones justas no pueden derogarse. Los pactos derogatorios no tienen eficacia. Artículos 396 de la Ley y 123, fracción XXVIII, inciso h) de la Constitución.

Como consecuencia de lo anterior y en atención a los fundamentos y razones jurídicas expresadas y, en virtud de que el patrón-Dina, empleaba a trabajadores miembros de un sindicato, surge en febrero de 1955 el contrato colectivo de trabajo celebrado entre: - Diesel Nacional, S.A., y el Sindicato de Trabajadores de Diesel Nacional, el cual en el año de 1978 se transforma en Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, - similares y conexos.

Las partes como es natural, después de treinta años de desarrollo, han enriquecido el contenido del contrato colectivo de trabajo. Casi todas las estipulaciones de este contrato colectivo mejoran las de la Ley; instituye salarios superiores a los establecidos por las comisiones de los salarios mínimos; jornadas de trabajo - inferiores a las de siete, siete y siete y media y ocho horas; -- descansos anuales, o sea vacaciones de duración mayor de la legal.

Otras de las estipulaciones consignan prestaciones diversas de -- las legales, tanto en materia de condiciones de trabajo como en -- la previsión social, tales como atención médica, farmacéutica y -- salarios durante los padecimientos no profesionales; jubilaciones, etc.

Lo referente a deportes, escuelas elementales de capacitación, - centros recreativos, suelen ser estimulados con cargos a la empresa; algunas veces con participación sindical.

Es preciso señalar que, los patronos necesitaron de un reglamento o conjunto de normas que definieran como realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa. Inicialmente los patronos formularon el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos al entrar a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptará como Ley del grupo al que todos debían someterse. Este instrumento se denominó Contrato - Colectivo de Trabajo. (51)

El artículo 123 integra el título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se denomina "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL". En el se consagran el derecho al -- trabajo los principios básicos que rigen el contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Todo el Sistema Jurídico es tutelar del trabajador. "El Avance de

la legislación laboral es resultado de la fuerza del movimiento obrero y de la acción gubernamental que descansa en el objetivo de lograr el desarrollo con justicia social. (52)

El cambio de los principios fué básico. El trabajo, de instrumento esclavizador que era se ha convertido en un medio de bienestar y en un signo de dignidad. La política laboral vigente ha sido definida fundamentalmente en los cinco rubros prioritarios siguientes:

- A) Promover las oportunidades de empleo
- B) Elevar la productividad
- C) Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familias
- D) Promover la justicia en las relaciones laborales
- E) Desarrollar y fortalecer las autoridades e Instituciones de la política laboral y del bienestar social.

Sobre la base de estos principios se está organizando el funcionamiento de la justicia laboral. Las normas constituyen garantías sociales que dignifican al individuo en el ejercicio de su trabajo y protegen a la familia proletaria, cédula fundamental de nuestra sociedad.

Al analizar la Constitución en su artículo relativo, a las relaciones obrero - patronales, según lo hemos anotado, no encontra-

(52) Florentino Castro López, Derecho Colectivo del Trabajo, Diplomado en Recursos humanos, Módulo: Relaciones Laborales, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México 1986, P. 126.

mos en ninguna de sus fracciones una nota clara de referencia -- hacia el contrato colectivo; sin embargo, quedó incluido dentro del término genérico del contrato colectivo de trabajo que se encuentra establecido en el párrafo introductorio del dispositivo constitucional.

Por lo demás el artículo 123 reconoció la asociación profesional y aceptó fácilmente el contrato colectivo, ya que su objeto era obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual se asegura por medio del mismo.

3.1

G E N E R A L I D A D E S

Los contratos colectivos de trabajo son el resultado de la actividad autónoma y tienen como finalidad coordinar los intereses del capital y del trabajo en una empresa.

La contratación colectiva como lo hemos señalado es la fijación de las condiciones de trabajo entre trabajadores y patrones. Esta contratación se realiza cada dos años en todos sus aspectos y para salarios cada año. Debe hacerse por escrito y contener obligatoriamente los salarios de los trabajadores; de otra manera, -- queda automáticamente sin validez legal. En los contratos colec-

tivos de trabajo se incluyen los siguientes elementos: Contratantes duración del contrato, jornada de trabajo, salarios, descansos y vacaciones y otras determinaciones por común acuerdo entre trabajadores y patrones, especialmente el Reglamento Interior de Trabajo. (53)

Dentro del contenido obligatorio, es debido citar las condiciones de trabajo que prevalecen en la empresa, artículo 394, en cuyos términos, las que se pacten no serán inferiores a las establecidas.

El artículo 399 de la Ley establece el plazo de vigencia del contrato colectivo de trabajo y la posibilidad de revisarlo; el artículo 401 señala las causas de terminación; el artículo 392 da oportunidad a las partes de formar comisiones mixtas para ejercer funciones económicas y sociales que, de pactarse obligatorias, se ejecutaran por las autoridades - juntas de conciliación y arbitraje Local o Federal - según corresponda.

Todo contrato colectivo debe indicar: (54)

La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebran así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarque, puesto que en una misma empresa pueden existir varios contra

(53) Adolfo Sturmthal, Movimientos Obreros Comparados, Editorial "El Manual Moderno", S.A., México, 1978. P. 161

(54) Euquerio Guerrero, Op. Cit., Pags. 295, 296

tos colectivos celebrados con diferentes sindicatos.

Debe señalar la demarcación territorial que comprenda el campo de su aplicación.

En el caso que nos ocupa, el contrato colectivo de trabajadores de Diesel Nacional, sus cláusulas concretamente tratan como -- cuestiones obligatorias: las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones. Además de -- estas cláusulas se incluyen otras que tratan de los servicios -- y prestaciones que se conceden a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, forma -- de pago, tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el -- trabajo, quien las proporciona y los lugares para guardarlos, -- sistemas de contratación y, por existir, cláusula de exclusión por admisión, con plazo para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los -- candidatos. o sea de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que -- ocurren.

Incluye cláusulas que señalan a grandes rasgos, la forma de impo

ner sanciones también en este punto se incluye la cláusula de exclusión por separación.

El legislador como es sabido, le dió tanta importancia al capítulo de los salarios que sanciona como la inexistencia al convenio que pretendiendo ser contrato colectivo no incluya la determinación de los salarios; en esa virtud, contempla el tabulador de salarios y un agrupamiento por niveles.

Atendiendo la clasificación hecha por los tratadistas, el contrato colectivo se divide en cuatro partes: la envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias. (55) El caso que nos ocupa no podría ser la excepción.

Las cláusulas que forman la envoltura son las que se refieren al campo de aplicación del contrato: toda la empresa, varias empresas o sólo algunos departamentos de aquélla; también se incluyen las cláusulas que señalan al principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato.

El elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra. Cláusulas por las

(55) Mario de la Cueva, Op. Cit., P. 610

que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos.

Las cláusulas de aspecto normativo son aquellas que indican como desempeñar el trabajo: horarios, duración de la jornada, descansos, etc.

Las cláusulas eventuales u ocasionales no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refieren a -- circunstancias especiales. Su objetivo es regular situaciones -- temporales y extraordinarias. Su aplicabilidad es limitada o -- por lo que ve al tiempo o por lo que mira a las personas o por -- lo que se refiere a ciertos hechos. Pago de gastos de conflicto de los salarios, durante la huelga si ésta antecedió a la celebración o revisión del contrato, la aplicación retroactiva de ciertas prestaciones, etc. conocidas también como cláusulas transitorias.

Existe una serie de clasificaciones del contenido del contrato colectivo de trabajo, la mayoría de ellas, producto de la experiencia laboral del país; sin embargo, podríamos decir que la -- más correcta de las clasificaciones del contrato colectivo es -- aquella que señala, que éstos tienen dos fundamentalmente: El -- administrativo y el económico.

CLAUSULAS ADMINISTRATIVAS RELEVANTES

Dentro del capítulo administrativo podríamos considerar lo referente a las definiciones propias del contrato colectivo de trabajo, definiciones que permiten clarificar el conjunto de términos que se usan en la vida laboral de la Empresa Diesel Nacional, don de el contrato que analizamos tiene aplicación,

Dentro de esta parte administrativa, encontramos también las --- cláusulas que regulan la vida del contrato o duración, su revisión, terminación, ambito especial y personal de validéz, así como el conjunto de normas relativas a las condiciones de trabajo, obligaciones de patrones y trabajadores, etc.

Siendo uno de nuestros propósitos precisar bajo qué normas, circunstancias o condiciones generales de trabajo se llevan a cabo las relaciones laborales que la Empresa Automotriz Diesel Nacional; la fuente de datos en gran parte la encontramos en las cláusulas comprendidas en el Contrato Colectivo de trabajo y, con el afán de no recurrir a la transcripción general del clausulado de carácter administrativo, sólo destacaremos aquéllas que por su relevancia así lo ameriten, sin pretender con ello, restarle importancia a las que no sean consideradas por los fines que perseguimos.

En virtud de lo anteriormente expuesto, procederemos a referirnos a aquellas cláusulas que han influido determinadamente en la vida laboral de la Empresa: (56)

"EMPRESA": Diesel Nacional, S.A., en todas sus oficinas, divisiones y establecimientos actuales y los que en el futuro sean creados en el País.

"REPRESENTANTES DE LA EMPRESA": Los que la Empresa está obligada a acreditar ante el Sindicato, debidamente facultados para discutir y resolver las cuestiones a su cargo de acuerdo a la secuencia de trato. (cláusula Núm. 7).

"ESTABLECIMIENTOS DE LA EMPRESA": Las unidades técnicas, de producción y administrativas que sean partes integrantes de la misma en todo el País y las que en el futuro sean creadas y que contribuyan a la realización de los fines de la Empresa.

"REPRESENTANTES SINDICALES": Los titulares del Comité Ejecutivo Nacional, Comisión Coordinadora de Empresa, Comités Seccionales, los Delegados Departamentales y los integrantes de las Comisiones Sindicales que el Comité Ejecutivo Nacional está obligado a acreditar entre la Empresa.

(56) Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado entre Diesel Nacional, S.A., y el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, 1984-1986. P. 15.

"COMITE EJECUTIVO NACIONAL": Organó representativo del Sindicato y autoridad superior ejecutiva del mismo.

"COMISION COORDINADORA DE EMPRESA". Organó de representación sindical integrado por los secretarios de trabajo y conflictos de los Comités Seccionales de la Empresa, acreditados por el Sindicato -- para tratar y resolver asuntos colectivos que afecten a una o más secciones.

"COMITE SECCIONAL". Organó de representación de los trabajadores - acreditado por el Comité Ejecutivo Nacional ante la Empresa para - tratar asuntos individuales y colectivas de su sección.

"DELEGADOS DEPARTAMENTALES": Trabajadores con representación debidamente acreditada para tratar asuntos individuales y colectivos de su departamento o taller.

"COMISIONES SINDICALES": Aquellas que acredite por escrito el Comité Ejecutivo Nacional ante la Empresa para ejecución o realización de funciones específicas.

La cláusula 2 del Contrato Colectivo establece la identificación de Sindicato y Empresa. "El Sindicato declara estar legalmente constituido como organismo de trabajadores y tener personalidad Jurídica reconocida por la Secretaría del Trabajo y Previsión So

cial, que le tiene concedido el 2866 como número de registro. La Empresa por su parte, declara ser una Sociedad Anónima constituida de acuerdo con las Leyes Mexicanas.

Respecto a su duración. El contrato se celebra por tiempo indeterminado y será revisable en términos de los artículos 399 y 399 Bis de la Ley.

Establece disposiciones de general aplicación, normas de trato, Salarios y Prestaciones, sistemas y procedimientos, y en lo no previsto será suplido por la Ley. Para los efectos de su revisión, las vigencias se computarán a partir del primer minuto del día 7 de febrero al último minuto del día 6 de febrero de su segundo año.

En cuanto a la aplicación del contrato, la Empresa reconoce al Sindicato como el único representante del mayor interés profesional de los trabajadores a su servicio, en todas sus dependencias y las que en el futuro sean creadas, por lo tanto, como titular del contrato, obligándose a tratar con él exclusivamente todos los problemas de trabajo que se presenten en el desarrollo del mismo o con motivo de la aplicación e interpretación del Contrato y de la Ley. El Sindicato a su vez reconoce y acepta que la dirección y administración de la Empresa corresponde a ésta.

El contrato se aplica a todos los trabajadores que presten servicios a la Empresa en sus diversas dependencias y las que en el futuro sean creadas, con las siguientes excepciones: los trabajadores de confianza, o sean, aquellos que desempeñan puestos de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general.

No obstante lo anterior, las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, según dispone el artículo 182 de la Ley, -- nunca podrán ser inferiores a las que se otorgan a los trabajadores de base; además, deberán ser proporcionadas conforme a la naturaleza e importancia de los servicios que presten.

La Ley en el artículo 184 admite la posibilidad de excluir a los trabajadores de confianza de los beneficios que los demás trabajadores obtengan en virtud de la contratación colectiva, si así se estipula; esto no implica que se coloquen a estos trabajadores en una situación de inferioridad. (57)

En relación a los requisitos de ingreso por disposición contractual se requiere:

(57) José Dávalos, Derecho del Trabajo I, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1985, P. 298

- Ser propuesto por el Sindicato.
- Ser Mexicano o Extranjero legalmente autorizado.
- Tener 16 años cumplidos de edad.
- Saber leer y escribir.
- A los mayores de 18 años, haber hecho el Servicio Militar-obligatorio, estarlo cumpliendo o estar legalmente exceptuados de prestarlo.
- Aprobar exámen de capacidad para el trabajo solicitado.
- Ser favorable el exámen médico de admisión al que debe sujetarse.
- Tienen prioridad para ocupar vacantes en la Empresa los hijos o familiares de los trabajadores de planta, hasta el segundo grado de parentesco.
- En caso de reingreso, además de los requisitos anteriores, - no haber sido despedido de la Empresa por causa justificada.

La Empresa tiene la obligación de cubrir las vacantes definitivas, temporales y puestos de nueva creación con los trabajadores que - le proporcione el Sindicato. Para este efecto, la Empresa se --- obliga a solicitarlos por escrito al Sindicato precisando puesto y salario correspondiente, el que a su vez deberá proporcionarlos en el término de 7 días a partir de la fecha de haberse recibido la solicitud.

En términos de la cláusula 15, la Empresa podrá contratar traba-

jadores eventuales por obra determinada, por tiempo fijo o para cubrir vacantes. En ningún caso el personal eventual que ocupe la Empresa podrá rebasar el 30% del total de los trabajadores sin sindicalizados. Esta flexibilidad ante las difíciles circunstancias por las que atraviesa el sector automotriz, le permiten a la Empresa atender las variantes que por lo general, fuera de programa se le presentan, consistentes en: reprogramación en su producción, actualización tecnológica, planes de expansión, etc...

En caso contrario al párrafo que antecede, la Empresa podrá hacer reducción o reajuste de personal previo estudio y acuerdo con el Sindicato. Una vez hechos los estudios, antes de reajustar a un trabajador, buscará la manera de reubicarlo en otra área, respetando su salario que ostente y todos sus derechos contractuales. En caso de que a juicio de las partes no fuera posible la reubicación o por resolución de la Junta - Autoridad, se llegará al --reajuste, la Empresa pagará 4 meses de salario, 20 días de salario por año de servicios prestados, la prima de antigüedad prevista en la Ley, y las partes proporcionales de las prestaciones contenidas en el contrato, a que tenga derecho en el momento de la reducción o reajuste.

Como consecuencia de la devaluación de nuestra moneda, la contracción de mercado producto de la severa crisis financiera en la que

se encuentra inmersa el País, sin excluirse a la gran industria - automotriz, esta cláusula - número 19 - cobra plena vigencia a -- partir del año 1977, mediante la cual la Empresa logra presindir a un considerable número de trabajadores. Suele, presentarse - en cada revisión salarial o contractual, a partir de la fecha re- ferida, la solicitud de la Empresa de reducir cantidades importan- tes del personal del régimen sindicalizado.

Ello ha traído consigo, además, de inquietudes e incertidumbre y por supuesto inconformidades manifestadas de muy diversas maneras de la base trabajadora, un encrudecimiento en las relaciones obre- ro - patronales, toda vez, que en la última década aprovechando - esta coyuntura han dejado de prestar sus servicios a la Empresa, - aproximadamente 5000 trabajadores; emergiendo a su vez, los efec- tos negativos de carácter extralaboral que ello produce principal- mente en la región, donde se encuentra establecida la Fábrica Au- tomotriz.

Imperdonable sería no considerar las repercusiones que alcanzan - a los trabajadores que de manera indirecta dependen de la indus- tria terminal, es decir, a sus proveedores.

En virtud de lo expuesto, ha surgido también como política de -- Empresa - Dina - otorgar a quien voluntariamente solicite la ter- minación de la relación individual de trabajo, todos los concen-

tos indemnizatorios, razón por la cual, un importante número de trabajadores, por la incertidumbre en que viven y lo "atractivo" de las cantidades que les entregan, han decidido buscar nuevas - posibilidades de ocupación y desarrollo. Esto ha permitido, --- obviamente, no deteriorar aun más, las relaciones con la representación sindical, en virtud de que se realiza con su pleno consentimiento.

Por otra parte, para los efectos de organizar, distribuir y lograr la producción así como aumentar la productividad y competitividad - deseada por toda Empresa, las partes consideraron pertinente convenir lo relativo a "Movimientos de Personal", aspecto fundamental con lo cual se da o se consigue la flexibilidad para que los recursos humanos tengan mayor rendimiento, evitando así mismo, que trabajadores excedentes en algunas áreas se encuentren ociosos, cuando en otras el trabajo es intenso. Obvio, sin perjudicar los derechos tanto salariales como escalafonarios de los trabajadores. Cabe señalar que ante la separación masiva forzosa y voluntaria de - trabajadores, se presentó un sustancial desequilibrio en las plantillas de trabajo, ocasionando que la administración de la Empresa realizara movimientos de personal en forma vertical y horizontal, ello con el propósito de cumplir con los compromisos de producción adquiridos. Con el fin de no violar diversas disposiciones contractuales y en atención a las circunstancias las partes revisaron y convinieron esta importante cláusula administrativa.

La cláusula 44, la que se refiere a que la intensidad y calidad del trabajo será la misma que ha establecido la COSTUMBRE, fué incorporada al contrato colectivo hace más de 15 años, quizá en aquella época tuvieron su razón de ser así, pero ahora es claro que resulta obsoleta. La escolaridad y capacitación de los mismos trabajadores han superado sobradamente las condiciones de -- sus antecesores. Además, es muy importante destacar que en la - industria automotriz, que es en la que Dina participa y compite - con otras marcas de empresa con enormes recursos financieros y - tecnológicos, esta cláusula no existe en la relación laboral.

La lógica de producción industrial y de operación de empresas -- que buscan la suficiencia económica, financiera y tecnológica -- por los caminos de la productividad y la eficiencia encuentran - canceladas sus expectativas, ante la actitud sindical como ésta, misma que ha imposibilitado la cabal consecución de los objetivos que hace 35 años hicieron surgir en los llanos de Apan, modernas plantas industriales.

Lo cierto es, que hoy en día, en una constante y tenaz lucha, -- unos, por lograr su permanencia, otros, por la derogación, la vi da laboral cotidiana continúa, dentro del marco legal que diversas administraciones convinieron o ratificaron, sin meditar que

en subsecuentes años ello perjudicaría tanto a esta importante -
fuente de trabajo.

3.3

CLAUSULAS ECONOMICAS RELEVANTES

El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la Empresa. No debe confundirse el salario con el objeto de la relación de - trabajo. El trabajador presta sus servicios no por el pago de - un salario, sino por la seguridad que obtiene. La seguridad --- constituye el objeto de la relación de trabajo. Esta se refleja en la estabilidad en el empleo, ascenso, capacitación, habitación, pensión frente a infortunios de trabajo, por razones de enferme-- dad o por edad. El salario forma parte también de estos aspectos integradores de la seguridad. (58)

Dentro de las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva so- cial, o sea, normas que consagran prestaciones de las cuales dis- frutan todos los trabajadores en general, (59) de las de carácter eminentemente económico contenidas en el contrato colectivo de - trabajo de Diesel Nacional, que podemos destacar dada su impor-- tancia que revisten, son las que a continuación se citan:

(58) Alberto Briceño Rufz, Derecho Individual del Trabajo, Edi- ciones Harla, S.A., de C.V., México, 1985, P. 350

(59) José Dávalos M, Op. Cit., P. 183

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO (CLAUSULA NUM. 32)

Los trabajadores, a través de la contratación colectiva, han obtenido días de descanso distintos a los semanales y obligatorios; en el caso que nos ocupa, son considerados como tales:

- 1° de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 13 de abril (Aniversario de la Fundación del Sindicato)
- 1° de mayo
- 5 de mayo
- 10 de mayo
- 1° de septiembre
- 15 de septiembre
- 16 de septiembre
- 1° de noviembre
- 2 de noviembre
- 20 de noviembre
- 12 de diciembre
- 25 de diciembre

Jueves y Viernes de Semana Santa

No obstante, el número de días de descanso obligatorio - 17 - que tienen derecho por disposición contractual los trabajadores, exis

te en cláusula de contrato, que cuando un día de descanso obligatorio coincida con día sábado o domingo, la Empresa se obliga a CONCEDER otro como equivalente o con salario. Lo anterior conlleva a la realización de prolongados "PUENTES". Estos días de descanso - reiteramos 17 - son motivo de constante crítica, pues sólo propician la ociosidad de los trabajadores y pérdidas en la producción. Pero es una de las características de los países -- subdesarrollados, como el nuestro. Ojalá pronto México entre a un estado de mayor producción y mejor reparto de la riqueza nacional.

CLAUSULA NUM. 57 - CUOTA OBRERA A SEGURO SOCIAL E IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO.

"La empresa conviene en cubrir por su cuenta la cuota obrera al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como, el Impuesto sobre Productos del Trabajo por las percepciones que el trabajador obtenga en la Empresa.

Pocas organizaciones sindicales han logrado convenir en su cláusulado la exención al pago de los conceptos referidos en el párrafo que antecede; Lo cual significa una sustancial conquista Sindical, puesto que permite al trabajador percibir su salario con una sólo deducción - la cuota sindical - ordinaria prevista en los estatutos del Sindicato. Por lo que se refiere al per-

sonal de confianza ninguna deducción.

CLAUSULA NUM. 63.- VACACIONES

Las vacaciones persiguen el objeto, como los días de descanso semanal, que en un período más o menos largo, el trabajador se olvi de un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está - sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo.

Partiendo de la consideración de que al someterse a la disciplina que impone la prestación del servicio, va acumulando a través del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal, se concede al trabajador el goce de las vacaciones, las cuales, además de su carácter paleativo, permiten al trabajador-intensificar su vida familiar y social, lo que hace que el trabajador recupere energías y, sobre todo deseos de cumplir en su -- trabajo.

Si bien en nuestra Declaración de los derechos sociales de 1917 - no se incluyeron las vacaciones, considerando que la norma Consti tucional es sólo el mínimo de garantías de que debe gozar el tra- bajador, las Legislaturas de los Estados fueron incluyendo el be- neficio en sus respectivas entidades. Fue el Estado de Durango - en octubre de 1922 el que tomó la iniciativa al respecto. (60) En la Ley, el Legislador consignó el derecho a las vacaciones por - parte de los trabajadores en general.

Todos los trabajadores disfrutarán, en los términos de la ley, - de un período anual de vacaciones como mínimo.

Tomando en consideración la naturaleza de la Institución, es decir, la necesidad del descanso para salvaguardar la salud del -- trabajador, las vacaciones no son renunciables, o lo que es lo -- mismo, deben disfrutarse. (61) Tal es el sentido del primer -- párrafo del artículo 79 de la Ley: " LAS VACACIONES NO PODRAN -- COMPENSARSE CON UNA REMUNERACION".

En virtud de lo expuesto en Diesel Nacional, los trabajadores -- tendrán derecho a un período anual de vacaciones, con goce de - sueldo, en los siguientes términos: (CLAUSULA 63)

AÑOS DE SERVICIO	DESCANSO
DE 1 A 3	13 DIAS
DE 4 A 9	15 DIAS
DE 10 A 14	16 DIAS
DE 15 A 19	18 DIAS
DE 20 A 24	20 DIAS
DE 25 A 29	22 DIAS

(61) Francisco Ramírez Fonseca, Condiciones de Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1983, P.47

La Empresa dará una gratificación a los trabajadores cuando salgan de vacaciones, de acuerdo con la siguiente tabla:

ANTIGUEDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	IMPORTE DE SALARIO
1 AÑO	16 DIAS
2 AÑOS	17 DIAS
3 AÑOS	18 DIAS
4 AÑOS	21 DIAS
DE 5 A 7 AÑOS	24 DIAS
DE 8 EN ADELANTE	25 DIAS

Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos: el primero de cinco días de acuerdo con el calendario escolar (SEP) y el segundo en el mes de diciembre. Al personal dedicado a las labores de mantenimiento se les concederán las vacaciones cuando las soliciten.

La Empresa conviene en pagar 20 horas semanales de Salario Tabulado a los trabajadores que normalmente deben laborar durante los períodos de vacaciones. Así mismo, está de acuerdo en conceder los días 24 y 31 de diciembre con goce de salario al personal de mantenimiento.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a vacaciones, a razón de 6 días por año, más una gratificación de 2 días por año.

El pago de los salarios correspondientes al período de vacaciones se hace invariablemente por medio de nómina o recibo, precisamente el día anterior a la fecha en que empiezan a disfrutarlas e -- incluye los días de salario que como gratificación por este concepto concede la Empresa.

De la misma manera que en los días de descanso obligatorio, "la Empresa se obliga a reponer los días de vacaciones en aquellos ca sos en que el trabajador se enferme o compruebe su enfermedad, -- previa incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social". Lo anterior según lo dispone la cláusula 65 del contra to colectivo de trabajo.

Por otra parte, recogiendo la costumbre del pueblo Mexicano de -- celebrar "algunas Festividades" en el mes de diciembre que obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacerse con su salario, porque está destinado a cubrir las necesidades diarias. El artículo 37 de la Ley señala que: "Los trabajadores tendrán - derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día -- veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por - lo menos". En el segundo párrafo de este artículo - por reforma Diario Oficial del 31 de diciembre de 1975 - hace mención a los casos en que el trabajador no cumple el año de servicios, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, confor me al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuese éste.

Es costumbre Sindical el exigir, por la vía de la contratación colectiva un incremento en el pago de Aguinaldo, concepto que -- cambia en el contrato colectivo de Diesel Nacional por el de -- Gratificación anual; la cual en términos de la cláusula 78, será de un 25% sobre los salarios anuales percibidos por el trabajador tabulado, respetándose los casos en que se vengán pagando cantidades superiores, misma que será pagada de la siguiente manera:

- a).- 4% (cuatro por ciento) en la primera semana de enero, y
- b).- 21% (veintiuno por ciento) restante en el mes de diciembre, con los ajustes correspondientes.

El importe de la gratificación se ve reducida en los casos siguientes:

- a).- Proporcionalmente al tiempo no laborado, cuando el interesado por circunstancias excepcionales haya gozado de un permiso mayor de 15 días.
- b).- Al personal que falte a sus labores en día Lunes, injustificadamente, se le descontará la gratificación en la siguiente forma:
 - 1.- Primera falta, no amerita reducción
 - 2.- Por 2 faltas, se les descontará un 2% de la gratificación.
 - 3.- Por 3 faltas, se les descontará un 4% de la gratificación.
 - 4.- Por 4 faltas, se les descontará un 6% de la gratificación.
 - 5.- Después de la cuarta falta, se les descontará un 4% de la gratificación por cada falta.

Convinieron Empresa y Sindicato en que el Fondo que se forme con el importe de las deducciones a la gratificación de los trabajadores faltistas en esos días lunes, se distribuya entre los trabajadores que no hubieren tenido alguna falta injustificada durante el año.

Lo expresado en el párrafo que antecede, tiene como propósito minimizar el alto índice de ausentismo - 8% aproximadamente - -- así como estimular a los trabajadores asiduos. El clásico SAN LUNES es una práctica que no ha sido fácil erradicar en ésta industria automotriz ubicada en Hidalgo.

En el mismo orden de ideas; no obstante que la Ley de la materia en el artículo 134, Fracción IV, señala como obligación de los - trabajadores "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y - esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos". Además, de que contractualmente está establecido que los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa deberán presentarse a sus labores con estricta puntualidad y sólo se les concederá un término de tolerancia de cinco minutos; por la misma razón - ausentismo -, la Empresa, concede a sus trabajadores premios - por asistencia, bajo las siguientes bases:

1. PREMIOS MENSUALES:

A los trabajadores que durante el mes no hayan tenido falta de asistencia injustificada o retardo, se les concederá un

un premio que representará 2 días de salario tabulado, pagado en el siguiente mes.

2. PREMIOS TRIMESTRALES:

A los trabajadores que durante el trimestre hayan acumulado tres premios mensuales ininterrumpidos, la Empresa concederá un premio que representará un día de salario tabulado, pagado en el siguiente mes del trimestre; independientemente del premio mensual.

3. PREMIOS ANUALES:

Por cada premio trimestral que obtenga el trabajador se le pagarán 3 días de salario tabulado acumulativo que se le pagará en el mes de enero. Las partes convinieron además de lo señalado, se rife entre los trabajadores que no tengan ninguna falta de asistencia durante el año, cinco automóviles marca - Renault.

Como se podrá apreciar a los trabajadores cuya virtud sea la asiduidad al trabajo, por ésta disposición contractual, se hacen acreedores a 40 días de salario tabulado por año, mismos que los reciben sin ninguna deducción, por lo que ya vimos anteriormente; ello es sin duda una importante conquista sindical, lograda en la pasada administración sexenal, cuando la economía del País se sustentó en sus recursos petroleros. Epoca en la cual la Repre-

sentación Sindical presentaba abundante y variados pliegos petiorios y la Representación Empresarial sin meditar, sin prever lo - que en poco tiempo se vendría - la crisis económica - otorgaba; - contribuyendo con ello a incrementar costos de nómina tan altos - que no pudo la administración soportar por mucho tiempo. Han venido en los últimos 4 años situaciones difíciles, propicia-das por la política de austeridad del Gobierno Federal.

3.4

CLAUSULAS MIXTAS RELEVANTES

En todo contrato colectivo según hemos visto, contiene cláusulas tanto de carácter administrativo como de económico, de las que - hicimos referencia en páginas que anteceden; pero también dentro de la contratación colectiva existen otro tipo de cláusulas que no son puramente económico o administrativo, sino una mezcla de ello, razón por la cual se han denominado MIXTAS; todas en su -- conjunto tienen como finalidad establecer las condiciones según- las cuales debe prestarse el trabajo. Destacaremos sólo aquellas que de una u otra manera son importantes en la relación obrero - patronal de Dina.

CLAUSULA NUM. 66 (DIFERENCIA DE SALARIO POR INCAPACIDAD PERMANENTE).

La Empresa cubrirá por su cuenta la diferencia existente entre el

salario que percibía el trabajador antes de su incapacidad total permanente y la pensión que por este concepto le otorgue el IMSS. Esta prestación se otorga solamente a 12 casos por año.

CLAUSULA NUM. 67 - JUBILACIONES.

La empresa otorgará a sus trabajadores que obtengan del Instituto Mexicano del Seguro Social, pensión de Inválidez, Vejez o Cesantía en edad avanzada, una complementaria.

El monto de esta prestación será igual a la diferencia que resulte entre la pensión que determine el Instituto Mexicano del Seguro Social, que es calculado considerando como salario diario el promedio correspondiente a las últimas doscientas cincuenta semanas de cotización (5 años) y la que resulte de considerar como salario diario, el promedio correspondiente a las últimas ciento cincuenta semanas de cotización (3 años).

En virtud de lo anteriormente expuesto, el régimen de Jubilaciones y Pensiones para los trabajadores de la Empresa Diesel Nacional, es un estatuto que crea una protección más amplia y que reemplaza al plan de Pensiones determinado por la Ley del Seguro Social en el Ramo de Inválidez, Vejez, Cesantía y Muerte y en el Riesgo de Trabajo.

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones comprende exclusivamente a

todos los trabajadores Sindicalizados, Destacándose que los trabajadores no realizan aportación alguna para cubrir el costo o para crear un sistema financiero.

CLAUSULA NUM. 99 - PASAJES A TRABAJADORES DE PUEBLOS CIRCUNVECINOS.

Tomando en consideración el lugar y las características de donde se estableció el importante polo industrial automotriz hidalguense - llanos de Apan - La Empresa asumió el compromiso de pagar el transporte del personal cuya familia resida fuera de la zona de Cd. Sahagún conforme a las siguientes sumas semanarias por persona:

(ACTUALMENTE)

Pachuca, Hgo.,	ida y vuelta	\$ 3,600.00
Tulancingo, Hgo.,	ida y vuelta	3,900.00
Otumba, Edo. de Mex.	ida y vuelta	1,560.00
Puebla, Pue.	ida y vuelta	3,720.00
Tlaxcala (Pueblos)	ida y vuelta	2,760.00
Apan, Hgo.	ida y vuelta	1,560.00
Apan a México	ida y vuelta	3,300.00
México, D.F.	ida y vuelta	2,615.00
Tlanalapan, Hgo.	ida y vuelta	750.00
Emiliano Zapata, Hgo.	ida y vuelta	1,200.00
Texcoco, Edo. de Mex.	ida y vuelta	4,800.00
Teotihuacan, Edo. de Mex.	ida y vuelta	2,850.00
Pueblos circunvecinos	ida y vuelta	750.00

Cuando el precio del transporte exceda de las cantidades arriba señaladas, la Empresa pagará la cantidad excedente. Tomando en consideración que las tarifas de pasaje estan constantemente siendo -

incrementadas por el sector de comunicaciones y Transportes; pe-
riodicamente en beneficio de los trabajadores se procede a adecuar
la tabla de sumas.

Respecto del personal que reside con su familia en Cd. Sahagún, -
la Empresa colabora para su transporte con los medios que ha pues
to para este efecto.

El Servicio de traslado al personal comprende del lugar donde ra-
dica el trabajador a la planta y viceversa, proporcionando las --
unidades automotrices conforme al horario de los turnos de traba-
jo que existan.

CLAUSULA NUM 107 - COMPENSACION POR RENUNCIA DESPUES DE 5 AÑOS DE
ANTIGÜEDAD.

El trabajador de planta que tenga cinco años o más de servicios -
en la Empresa y que renuncie a su puesto, recibirá de ésta una --
compensación de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE SALARIO
5	60
6	70
7	80
8	90
9	100
10	110
11	120
12	130
13	140
14	150
15	160
16	170
17	180
18	190

19	200
20	210
21	220
22	230
23	240
24	250
25	300
26	315
27	330
28	345
29	360
30	375
31	390
32	405

Para este pago, se tomará como base el salario de que disfrute el trabajador en el momento de la renuncia. Se le entregarán, además, su fondo de ahorro y la parte proporcional de las vacaciones y gratificación anual que le correspondan.

Si el trabajador que se retire, según esta cláusula, tiene más de 65 años de edad, recibirá además de la compensación anterior independientemente de lo que establezca la Ley del Seguro Social, el importe de 15 días de salario por cada año de servicio. Además de esta compensación, la Empresa cubrirá el importe de la prima de Antigüedad contemplada en el Artículo 162 de la Ley.

A través de la contratación colectiva los trabajadores han adquirido servicios y prestaciones que de una u otra forma coadyuvan en el bienestar personal y familiar; la representación sindical de Diesel Nacional, a lo largo de más de tres décadas ha logrado -

incorporar al contrato colectivo de trabajo los siguientes:

SERVICIOS Y PRESTACIONES:

Útiles y Uniformes Escolares, para hijos de trabajadores; cooperación de la Empresa para útiles escolares de trabajadores; Becas y cursos por correspondencia; Deportes; Comité; Casino; Ayuda para anteojos; ayuda para trabajos de mecánica dental; ayuda y permisos por matrimonio; ayuda y permisos por nacimiento de hijos; ayuda por defunción familiar; ayuda a deudos por defunción de trabajadores; fianza a trabajadores que arrendan casa; pago de traslado de menaje de casa y familiares; compra de unidades, por trabajadores; Defensa de trabajadores por la Empresa; ayuda económica de la Empresa al Sindicato; viáticos; Seguro de Vida a choferes y -- Bomberos; Arcón de Navidad; Juguetes para hijos de trabajadores; Unidades para el servicio del S.N.I.T.I.A. S.Y.C

Tomando en consideración todo lo antes expuesto, por la forma y condiciones en que se presta el servicio en esta importante industria automotriz - Dina -, la cual retribuye el esfuerzo físico y mental con un excelente paquete de prestaciones y que sólo por la pérdida del poder adquisitivo que sufre la clase trabajadora, producto del estado financiero que tanto a afectado al País, podemos decir, porque en épocas muy recientes lo fue, que ingresar y formar parte de Diesel Nacional, constituía un auténtico orgullo y -

ocasionaba profunda satisfacción; en virtud del medio laboral que en ese centro fabril contaban los trabajadores, eran distinguidos, consentidos y privilegiados por la administración pública Federal; puesto que llegó a hacer una de las empresas paraestatales con mejores salarios y abundantes prestaciones logradas en escasos 20 años de experiencia Sindical.

Por otra parte, ello trajo consigo, que otros empresarios no vieran a esa zona industrial con mucho agrado, no obstante los estímulos y facilidades del Gobierno del Estado; por el temor a que las representaciones sindicales adoptaran una actitud similar y que el acelerado desarrollo en la contratación colectiva los pusiera en situaciones difíciles para competir en el mercado o de sostener inclusive una fuente generadora de empleos. En consideración a lo anterior, sólo se han establecido empresas paraestatales - las que formaron parte del Combinado Industrial Sahagún - y muy recientemente una de la Iniciativa Privada, la firma Renault de México, S.A de C.V., la que por la intransigencia sindical, --pretende dar por terminada las relaciones colectivas de trabajo e iniciar otras con mejores condiciones, obviamente para la empresa, toda vez, que adquirió hace aproximadamente tres años del Gobierno Federal las acciones que éste tenía y con motivo de la sustitución patronal, también adquirió el clausulado del contrato colectivo de trabajo de Diesel Nacional, en virtud de que esa Empresa fue parte integrante DIVISION AUTOMOVILES de la paraestatal señalada.

En síntesis, por las prestaciones y salarios contenidos en el contrato colectivo, que muy difícilmente tienen las dos industrias - básicas regionales como son: la Minería y el Pulque y sus derivados, ésta última en plena decadencia; incrementa el interés y demanda de aspirantes que buscan la oportunidad de obtener las percepciones salariales, que les permita vivir con decoro y satisfacer en gran medida sus necesidades elementales y de sus dependientes económicos. ¿Qué otra mejor opción, podrían encontrar en el Estado de Hidalgo?.

C A P I T U L O 4

LOS REGLAMENTOS Y CONVENIOS QUE RIGEN Y COMPLEMENTAN LA RELACION LABORAL EN LA EMPRESA.

Las relaciones de trabajo en Diesel Nacional, en su calidad de - Empresa paraestatal se rigen, por la Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional - Ley Federal del Trabajo -, por lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo, así como, por los convenios que legalmente las representaciones de Empresa y Sindicato celebran.

Las relaciones de trabajo se complementan con la celebración de - Reglamentos, de los que mencionaremos y analizaremos aquellos que por su importancia y trascendencia sí lo ameritan:

4.1

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

La Ley Mexicana encomendó a los sindicatos de Trabajadores y a los patrones la celebración de contratos colectivos, y en estos han de fijarse las condiciones según las cuales, debe prestarse los servicios. Estas condiciones de prestación de los servicios constituyen, según también lo expresamos, las obligaciones concretas de los trabajadores y del patrono; forman lo que hemos denominado derecho individual del trabajo, derecho protector de las mujeres y de los menores y previsión social. Pero el trabajo en una Empresa

supone armonía, orden, coordinación y regularidad en el trabajo de los obreros. Nos parece en consecuencia, que ello se logra a través de la celebración del Reglamento Interior de Trabajo, el que tiene como finalidad primordial, el establecer medidas complementarias de las obligaciones principales de los obreros y patronos estipulados en los contratos de trabajo. Así mediante las disposiciones convenidas en los Reglamentos Interiores de trabajo se regula la ejecución del trabajo dentro de la empresa, y se detalla la manera como deberán cumplirse las obligaciones emanadas de la contratación principal.

Todo Reglamento Interior de Trabajo, refieren en sus cláusulas:- Al principio y Fin de las tareas diárias, descansos y acerca de los días y forma de pago de los salarios; procedimientos, causas y avisos de despido, sanciones a los trabajadores por falta de cumplimiento a sus obligaciones; otras cláusulas fijan la conducta que deben seguir los trabajadores en el desarrollo de sus labores en las empresas.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 423, establece el siguiente contenido para los Reglamentos Interiores de trabajo:

- I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores tiempo -- destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;

- II.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III.- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV.- Días y lugares de pago.
- V.- Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, Fracción V;
- VI.- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX.- Permisos y Licencias.
- X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI.- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Aún cuando la mayoría de los tratadistas sostienen que, siendo la relación de trabajo una relación de subordinación del trabajador al patrón dentro del marco de las normas legales, este hecho con fiere a éste último el derecho de mandar y ser obedecido, por lo tanto, a su facultad compete señalar la forma como debe ser ejecutado el trabajo, siempre y cuando, ello no implique renuncia de los derechos del trabajador o se vaya en contra la moral de las buenas costumbres. (62) Sin embargo, en nuestro derecho se considera que dicho ordenamiento debe surgir de acuerdo entre los trabajadores y patrones, así lo establece el artículo 414 de la Ley, el cual a la letra dice: "EN LA FORMACION DEL REGLAMENTO SE OBSERVAN LAS NORMAS SIGUIENTES".

- I.- Se formulará por una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.
- II.- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, - dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- III.- No producirán ningún efecto Legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos y a los contratos - Colectivos y Contratos - Ley.
- IV.- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta que se subsanen las omisiones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

(62) Agustín Monroy Enríquez, Relaciones Laborales, Ediciones DAC, S.A., México, 1984, Pags 59 y 60

En realidad la Ley no contiene la obligación expresa para el patrón de celebrar el Reglamento Interior de Trabajo; es por ello, que en una Empresa tan importante, como lo ha sido y es, Diesel Nacional, no exista tan importante instrumento Jurídico, pues, - en la práctica, bastan las disposiciones contenidas en la Ley y en el contrato colectivo para regir las relaciones de trabajo, - además, de que las disposiciones administrativas y técnicas que se impongan no pueden establecer renuncia de los derechos de los trabajadores o violentarlos.

Algunos autores creen encontrar en el artículo 425 de la Ley, la obligación para el patrón de celebrarlo, cuando habla de la obligación de difundirlo entre los trabajadores.

Lo cierto es, que en Diesel Nacional, cada dos años, con motivo de la negociación y revisión del contrato colectivo de trabajo; desde 1970 ha venido quedando el compromiso en cláusula transitoria, de formar una Comisión para que en plazo de 90 días posteriores a la firma del contrato colectivo de trabajo se firme el Reglamento Interior de Trabajo.

Invariablemente siempre se ha procedido a acreditar la Comisión Mixta, inclusive se han elaborado diversos proyectos del Reglamento. Fué la asesoría del Lic. Juan Ortega Arenas, quien siempre manifestó que, dicho instrumento jurídico en nada beneficiaría a la base trabajadora, por considerarlo como coercitivo y nocivo en

caso de tener aplicabilidad en la Empresa.

Por lo anterior, consideramos que los trabajadores, no han tenido una adecuada orientación para comprender los beneficios que - podrían obtener al dejar plasmadas en reglamento interior de trabajo, precisas disposiciones que permitieran regular las relaciones obrero-patronales de una mejor manera, sin necesidad de recurrir a otras fuentes para dirimir controversias; verbo y gracia, - disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

La deficiente regulación Legal, que pone en un serio predicamento a los patrones cuando quieren establecer un reglamento y no encuentran entre los trabajadores una buena acogida a su intención; resulta inadmisibles que la simple negativa a celebrarlo -- por parte de los trabajadores - como en el caso que nos ocupa -, sea suficiente para que no pueda celebrarse.

4.2

REGLAMENTO DE ESCALAFONES

Una de las principales preocupaciones del trabajador es su posibilidad de ascenso, es el dinamismo escalafonario. De ello depende su mejoría en la empresa, el incremento de sus ingresos y la expresión adecuada de sus conocimientos y experiencia. Desde luego que el ascenso debe ir al parejo de la capacidad. No es lógico entender que la promoción obedezca sólo al aspecto unilateral del trabajador; tampoco que se limite a complacer los intereses del patrón.

El trabajador habrá de capacitarse para merecer el ascenso. Se presume que el hecho de encontrarse por un lapso más o menos prolongado al servicio de la empresa, le permite conocer mejor su - centro de trabajo, adquirir destreza, tener conocimientos y todo se traduce necesariamente en una capacidad que, al ser promovido, permitirá un más justo aprovechamiento.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza del escalafón: (63)

- a).- Se debe atender únicamente la antigüedad del trabajador, fundado en la apreciación de su capacidad, por el tiempo de labor transcurrido;
- b).- Se toma en cuenta exclusivamente la capacidad del trabajador, independientemente de la antigüedad, a efecto de mejorar la actividad de la empresa y permitirle alcanzar con mayor plenitud su objetivo;
- c).- Se debe combinar ambos aspectos para que tomando en cuenta - la antigüedad, se valore también la capacidad del sujeto.

Los patrones pugnaron porque se considerara exclusivamente la capacidad, o se le diera preferencia. Los trabajadores se manifestaron en favor de la atención única a la antigüedad (lo que se - ha dado por llamar el escalafón ciego).

(63) Alberto Briceño Ruz, Op. Cit. P. 341

La Ley adoptó el criterio de establecer una forma mixta que toma en cuenta la antigüedad y, cuando ésta fuera la misma, preferiera al más capaz.

Para respetar el derecho a ascenso deben integrarse escalafones en la empresa. Estos atienden dos aspectos: el objeto de la empresa y la naturaleza de los servicios. Los trabajadores son -- clasificados conforme a los distintos departamentos, secciones, divisiones, subdivisiones que el patrón tenga programados, de -- acuerdo a las técnicas de organización que estime prudente aplicar en su empresa. De aquí que la primera base, para la elaboración del escalafón, la proporciona el patrón.

Es únicamente el patrón, con sus elementos administrativos quien, de acuerdo con su propia y particular conveniencia, fija y precisa estas formas. El trabajador se adecúa a ellas, se integra a -- las diversas secciones, departamentos, oficinas, talleres, etc... que el patrón ha estimado prudente. Esta organización permite -- contar con trabajo especializado, que responde a las necesidades y conveniencias del patrón.

Es en esta forma como debe entenderse el origen del escalafón. La especialización del trabajador y los derechos que por la pres tación de sus servicios va adquiriendo los fija, en un principio, unilateralmente el patrón.

El artículo 158 de la Ley determina, que el escalafón se distribuirá por categorías de cada profesión u oficio. Este precepto da base para aplicar las disposiciones de ascensos: Artículos - 159, 160 y 161.

De gran valor para el trabajador es tener precisada su antigüedad en el trabajo, que repercute en posibles ascensos, sin que sea esta expectativa la única ventaja. Es importante para el pago de la prima de antigüedad; para los derechos que se van acumulando, - en los términos de la Ley del Seguro Social.

La Ley establece la imposibilidad de despedir a un trabajador con antigüedad superior a los veinte años de servicio, salvo que la - causa sea particularmente grave y haga imposible la continuación de la relación laboral en los términos del artículo 161 de la Ley.

La norma general para el ascenso la encontramos en el primer párrafo del artículo 159 de la Ley: "Las vacantes definitivas o por - una duración mayor de 30 días o cuando se crea un puesto, serán - cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión y oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz".

¿Cómo opera en la práctica lo referente a ascensos en Diesel Nacional?

Las representaciones de Empresa y Sindicato tienen convenido el Reglamento de Escalafones, de este ordenamiento se deriva lo siguiente:

- Los derechos de antigüedad y escalafón son propiedad exclusiva de los trabajadores y por lo tanto serán absolutamente inviolables por parte de la Empresa, representantes sindicales o por los propios trabajadores.

- ESCALAFON: Cada una de las listas de trabajadores de planta -- agrupados en las diferentes especialidades de trabajo y/o de departamentos a que pertenezcan que se formulan con sujeción al Reglamento respectivo para determinar el ascenso de los trabajadores de acuerdo con los derechos que les corresponden conforme al Contrato Colectivo de trabajo y al Reglamento de Escalafones.

Las listas se harán en forma numérica ordinal expresando: Departamento, número de matrícula, apellidos paterno y materno y nombre del trabajador, categoría, salario por día y antigüedades - de categoría, planta de empresa y sindical.

Así mismo se expresará el taller y/o Sección a que pertenezca.

- Los trabajadores serán agrupados en el escalafón que les corresponda por categorías en orden descendente.

- Dentro de cada categoría se agrupará a los trabajadores en orden descendente de acuerdo a la antigüedad que en la misma ostente, quedando en primer término el de mayor antigüedad en la categoría.
- Cuando dos o más trabajadores sindicalizados ostenten la misma antigüedad en la Categoría, ocupará el primer lugar el de mayor antigüedad en la Empresa.
- Cuando dos o más trabajadores sindicalizados ostenten la misma antigüedad en la categoría, la misma antigüedad en la Empresa, ocupará el primer lugar el de mayor antigüedad de planta.
- Cuando dos o más trabajadores sindicalizados ostenten la misma antigüedad en: categoría, empresa, planta; ocupará el primer lugar el de mayor antigüedad en el Departamento.
- Cuando dos o más trabajadores sindicalizados ostentes la misma antigüedad en: categoría, empresa, planta y departamento, ocupará el primer lugar el de mayor antigüedad en el taller.
- Cuando dos o más trabajadores sindicalizados ostenten la misma antigüedad en: categoría, empresa, planta, departamento, taller; ocupará el primer lugar el de mayor antigüedad Sindical.

- Cuanto dos o más trabajadores sindicalizados ostenten la misma antigüedad en: categoría, empresa, planta, departamento, sindical; ocupará el primer lugar el de mejor record de asistencia.

Como se podrá apreciar, muy importante resulta para el trabajador tener precisada su antigüedad en el trabajo.

Si bien es cierto, que el Reglamento de Escalafones, en lo relativo a las "Obligaciones para Ascenso", determina que todos los trabajadores que ocupen los primeros lugares de los escalafones, están obligados a capacitarse para ascender al puesto inmediato superior; también lo es, que en la práctica, lo anterior es un inoperante enunciado, pues, es la antigüedad en sus diversas modalidades la que determina que trabajador ostenta el mejor o mayor derecho para el ascenso.

La manera en que se cubren las vacantes que ocurren en la Empresa; puede decirse que se realizan a través del sistema de "Escalafón - ciego", pues toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad.

En virtud de lo anterior, es común ver en esa paraestatal que trabajadores que ostentan mandos intermedios - supervisión, Jefe de Grupo, Jefe de Sección, Jefe de Taller y Jefe de Departamento, no tengan concluida, la instrucción educativa elemental; la representación sindical, siempre ha manifestado que, "La antigüedad en el

trabajo es la mejor escuela de capacitación en el mismo; la practica hace al maestro".

Eficiencia administrativa, calidad operativa de los productos, -- incremento de productividad de la fuerza laboral, actualización - y desarrollo tecnológico, reforzamiento de los sistemas de comercialización y servicios conjugados en la mística del trabajo, son la base para la evolución hacia mejores estadios de la industria Nacional, especialmente de las empresas ubicadas en ciudad Sahagún.

Tomar conciencia de la obligación de adecuar las empresas del Grupo Dina a las condiciones críticas de nuestra economía, la responsabilidad de cada uno en superar esa coyuntura, es el camino - para la superación de los problemas nacionales.

Dejar atras experiencias - Sistema de Ascenso - es reordenar las funciones propias de la responsabilidad empresarial.

El deterioro de los niveles de competitividad y la enorme responsabilidad ante la que Dina deberá enfrentarse como resultado de - las disposiciones contenidas en la reglamentación automotriz mexicana la cual especifica que a partir de los camiones medianos, todas las unidades de carga deberán estar equipadas con motor Diesel y que sólo podrán hacerlo las empresas con mayoría de capital na-

cional, obliga a las empresas del Grupo Dina a retomar con plena capacidad y responsabilidad la administración cabal de la operación de sus plantas. Ojalá pronto el sistema de ascenso, en Die sel Nacional, sea sustituido por el que se conoce con el nombre de "ASCENSO POR CAPACIDAD", que se caracteriza porque se desatiende de la antigüedad para considerar en forma exclusiva, la capaci dad. Esto no quiere decir, que se desconozcan los años de trabajo y los servicios prestados a la Empresa o que conduzca a injusticias, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años en una empresa se vea postergado, no obstante que sea apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabaja--dor de ingreso reciente que posee mayores conocimientos.

4.3

REGLAMENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

A través de la historia, el hombre se ha valido de medios para sa tis fac er sus necesidades más apremiantes con rapidez y eficacia, por ello se hace necesario que aquellos que dominan una técnica o especialidad, capaciten y adiestren a sus compañeros de traba jo.

La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador. No hay actividad, por modesta que parezca, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos. To mar una escoba y barrer requiere cierta técnica. La capacitación

es presupuesto del trabajo, nace con el trabajo y en la medida en que los implementos se van complicando adquiere las variantes que el progreso le imprime. (64).

Los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable; se está ante un proceso de aceleración --- constante en la modificación de la tecnología; circunstancia que, paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema que permita - capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para operar los - nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de modo incesante y participar con sólida eficiencia en los procedimientos de reciente diseño.

En efecto, la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

No obstante, la capacitación y el adiestramiento son figuras que caen dentro del término genérico de instrucción para el trabajo, como medios para la formación y elevación profesional de los trabajadores.

(64) Alberto Briceño Ruiz, Op. Cit., P. 274.

Estamos conscientes de que todos los hombres nos encontramos obligados a dar y a que se nos dé a cambio de nuestro trabajo, los medios necesarios para poder lograr un mejor nivel de vida, mismo - que a su vez nos permita asegurar un poco más la vida y la salud de los nuestros y de todos, alentando los derechos de los trabajadores y preservándolos jurídicamente como derechos fundamentales de clase y dentro de los cuales encontramos el derecho de capacitación y adiestramiento, base fundamental para erradicar del trabajador ese temor de enfrentarse ante innovaciones tecnológicas, las que en muchos casos se pretenden sean un elemento importante en el incremento productivo de la empresa, elemento que en muchas ocasiones se desvanece por no contar con un programa de capacitación y adiestramiento adecuado al sistema productivo.

Tradicionalmente la capacitación y el adiestramiento para el trabajo ha sido proporcionada por el Estado, sin embargo, los fenómenos de explosión demográfica, la complejidad de las relaciones humanas y el sorprendente desarrollo tecnológico que ha convertido a la industria moderna en un complejo, estructuralmente combinada de ciencia, técnica y producción, han convertido a que la formación artesanal y profesional no sólo se reserve al Estado sino -- que se traslade a las empresas.

El primer intento legislativo para trasladar a las empresas la -- formación artesanal, lo encontramos en el artículo 218 de la Ley Federal de Trabajo de 1931, que señala que el contrato de apren-

dizaje era "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida", - dicha disposición estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970. Esta figura no respondió en todos sus casos a sus objetivos primarios y sirvió, por desgracia, para lesionar a los aprendices, negándoles los derechos de una Ley Laboral, so pretexto de una su-- puesta enseñanza.

Es para 1970 con la nueva Ley Federal del Trabajo, y los múltiples cambios que la misma adopta, cuando se suprimió el contrato de -- aprendizaje y se constituyó como sustituto la Capacitación y el - Adiestramiento de los trabajadores; como una obligación para el - patrón, consagrada en el Artículo 132, Fracción XV, del mismo ordenamiento, no obstante la obligatoriedad que representaba para - los patrones, la disposición ofrecía múltiples posibilidades y la falta de reglamentación de los períodos para impartir la capacita-- ción y el adiestramiento, así como la no previsión de los organiz-- mos de vigilancia, motivó que esta obligación fuera casi nula en su aplicación.

En septiembre de 1977, en el primer informe presidencial del li-- cenciado José López Portillo se destacó la importancia de la capa-- citación y el adiestramiento, manifestando: "Enviare una iniciati-- va de reformas al Artículo 123 de nuestra carta Magna para elevar el rango constitucional, con el carácter de garantía social, el - derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento,

herramientas que consideramos de gran eficiencia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación".

De esta forma, el Artículo 123 Constitucional quedó adicionado en materia de capacitación y adiestramiento con el Texto siguiente:

"XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo y la Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Habrán de elaborarse por los sindicatos o los trabajadores y los patrones, planes y programas, de los que informaran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades del trabajo, mismas que vigilaran la ejecución de estos cursos de enseñanza, de acuerdo a los planes elaborados.

La capacidad de trabajo del hombre es el instrumento primario, objetivo, sólido, indiscutible de su participación en los procesos de formación y creación de los satisfactores que demanda la comunidad. No debe limitarse sólo al aspecto técnico de una empresa, sino a ampliar el ámbito cultural del individuo, lo mismo en el arte, que en la ciencia, en la moral o en la técnica.

En esta forma, la capacitación para el trabajo es el instrumento de su participación en el proceso existencial es lo que fundamenta y justifica ideológicamente el derecho al trabajo y del trabajo. (65)

Diesel Nacional es una empresa de participación estatal mayoritaria que, en atención a las características previstas por el Artículo 6 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, se considera que desarrolla una actividad prioritaria para el desarrollo nacional, en virtud de que su acción tiende a la satisfacción, tanto de los intereses nacionales como de las necesidades populares, ya que persigue responder a las necesidades del País en materia de transporte masivo de bienes y personas.

Así mismo ha logrado reducir la dependencia tecnológica, favoreciendo inclusive el desarrollo de tecnología propia; ocupa un lugar preponderante en la industria automotriz nacional, consolidando una importante presencia de la administración y la tecnología mexicanas, en un sector dominado por empresas transnacionales; gracias a que desde sus inicios, se preocupó por la capacitación y el adiestramiento, al respecto se instalaron comisiones mixtas para cumplir con los requerimientos de capacitación de cada una de las áreas de conformidad con un plan concertado de "DETECCION DE NECESIDADES", partiendo de la premisa básica -- que la capacitación debe impartirse de acuerdo a las necesidades del capacitado y no conforme a las decisiones unilaterales del -

capacitador; de esta forma existe la tendencia de hacer más razo
nable este rubro, logrando con ello; destino adecuado de los re-
cursos económicos; que las áreas técnicas puedan captar personal
de la misma empresa que no estaba en esa línea o departamento; -
mejoría del trabajador capacitado y su eventual desarrollo en la
organización, el consiguiente aumento de categoría o de nivel y
desde luego, remuneración más alta.

En esta empresa automotriz - Dina - la capacitación y el adiestra
miento son impartidos por los jefes inmediatos y/o personas auto-
rizadas por la Comisión Mixta de Capacitación, con la cooperación
de los trabajadores del puesto superior.

El adiestramiento y capacitación serán TEORICO-PRACTICO y se rea-
lizaran de acuerdo con lo que marca la Ley. A su término la Comi
sión extenderá una constancia escrita (CONSTANCIA DE HABILIDAD LA
BORAL).

Establecido está contractualmente, que al ocurrir una vacante de-
puesto superior, si el trabajador con derecho escalafonario no ha
realizado su adiestramiento y capacitación, la empresa se lo pro-
porcionará de inmediato, en la inteligencia, de que si el trabaja-
dor con derecho cuenta con una constancia de Institución Educativa
Oficial, ocupará la vacante sin prueba alguna.

En el conjunto de las obligaciones patronales, excepción hecha de

la que constituye la esencia de la relación, v.gr., el pago del salario, la de mayor importancia e interés social debe de atribuirse a la capacidad y al adiestramiento; implica una obligación trascendental en la medida en que tanto una como otra, son el instrumento para que el trabajador, sirviendo a la empresa pueda, al mismo tiempo, obtener mayores ingresos y, en general, contar con mejores posibilidades de ascenso.

Podemos definir la capacitación y el adiestramiento como la obligación del empresario de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerles aptos y hábiles en su trabajo.

En atención a lo expuesto, podemos decir, que afortunadamente en Diesel Nacional, las labores de capacitación se cumplen satisfactoriamente, primero, por ser un imperativo legal; segundo, porque es la forma en la que Dina tiene fundada sus esperanzas para --- actualizar las condiciones tecnológicas y operativas de este grupo de empresas públicas; como plataforma para que tengan mayor presencia sus productos en los sistemas de transporte de bienes y personas tanto en el mercado nacional como en el internacional, son premisas básicas para alcanzar los objetivos que fueron motivo de su creación.

La ausencia de programas de capacitación traería consigo, que -- la fuerza laboral no alcanzara mejores índices de productividad,

calidad y eficiencia, pero también, ocasionaría, pérdida de estancamiento de la penetración progresiva de los productos en los mercados correspondientes; nulificación de posibilidades de participación en los mercados de exportación; freno al desarrollo de tecnologías avanzadas en los Sistemas de procesos de producción. De ahí, que se haya tomado conciencia de la obligación de cumplir en el máximo de las posibilidades con esta importantísima actividad; por ser el camino para la superación de los problemas nacionales.

4,4

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Desde los albores de la civilización, cuando los hombres iniciaron su actividad transformadora de la naturaleza para mejorar sus condiciones de vida, estuvieron expuestos a riesgos.

Sin embargo, las experiencias dolorosas en que incurrieron por falta de conocimientos o de pericia les despertó su deseo de conservación y su temor a lesionarse que indudablemente los condujo a realizar acciones o tomar medidas para evitar esos daños: la seguridad, entonces, tenía un carácter personal y defensivo.

Este concepto de esfuerzo individual más que de una forma de procedimiento organizado se mantuvo, con más o menos variantes, durante muchos siglos dependiendo de la conciencia o conocimiento

que el trabajador tuviera al respecto o de la bondad del patrón.

El advenimiento de la máquina a vapor y la consiguiente industrialización provocó un brusco cambio en la organización del trabajo y en las hasta entonces tradicionales y tranquilas relaciones laborales.

La contratación masiva, el hacinamiento de los operarios, las largas jornadas de trabajo, las nulas condiciones de salubridad en los talleres y los bajos salarios fueron las características con que se inició el trabajo industrial; por lo tanto, sus trágicas y negativas consecuencias no tardaron en manifestarse al trabajador bajo la forma de agotamiento, enfermedades, accidentes, muertes y desintegración familiar. El envilecimiento y la degradación social invadieron rápidamente los centros industriales.

La situación sanitaria, social y laboral se tornó tan grave en Inglaterra - país pionero de la industrialización - que, en 1833, el gobierno por primera vez tomó cartas en el asunto ordenando algunas inspecciones a las fábricas, pero no fué sino hasta 1850 cuando empezaron a verificarse algunas mejoras como resultado de las recomendaciones hechas en las anteriores inspecciones. (66) Estos fueron los primeros intentos hechos por un gobierno para dar otro contenido al concepto de seguridad inclinando más el peso de la balanza hacia la responsabilidad colectiva y social que a la individual.

(66) Revista Dinamismo, Número 72, Año VII, Junio 1985, Pag. 7,
Editada por Diesel Nacional, S.A.

Al transcurrir el tiempo y no sin algunas dificultades, los legisladores comenzaron a dictar leyes destinadas y proteger al - trabajador desde el punto de vista de su salud, en sus condiciones de trabajo y salario que más tarde fueron ampliadas y profundizadas y que los patrones, finalmente, debieron aceptar.

Estos primeros industriales, a pesar de su interés por incrementar sus ingresos, no deben ser considerados como los únicos responsables de lo sucedido, ya que muchos de los adelantos tecnológicos y científicos que se disfrutaban hoy en día eran desconocidos entonces y los accidentes, así como las enfermedades, eran - considerados - de acuerdo al pensamiento en boga de aquellos años - como el elemento necesario de sufrimiento para que el adelanto - continuara.

Por otra parte, como el empresario no tenía responsabilidad alguna por los accidentes - cualquiera que fuera su tipo - porque no existía la previsión social, éstos no les causaban ningún perjuicio económico y menos aún al Estado.

Sólo cuando la legislación laboral o de salubridad comenzó a intervenir en este tipo de problemas, los "accidentes" comenzaron a tener un costo económico para ambos

Esto condujo a que por fin se tomara conciencia de que la conservación del elemento humano era importante, traducándose en la -

actualidad en que la mayoría de las legislaciones contengan disposiciones en este sentido con lo cual se ha dado paso al moderno concepto de seguridad industrial.

Obligación fundamental del empresario es atender que el trabajo se realice en situaciones adecuadas de seguridad e higiene, y evitar que las condiciones ambientales o técnicas puedan atentar a la integridad física de los trabajadores.

La materia de seguridad e higiene tiende hacia la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y por ello - constituye uno de los temas más importantes a considerar por el legislador y la propia sociedad. En todas las épocas, la seguridad en el trabajo ha tenido un contenido importante, pero esa -- importancia acrece a medida que la sociedad se desarrolla, pues la técnica y los procesos industriales aceleran el ritmo de trabajo e innovan procedimientos que incrementan los riesgos profesionales. (67)

Las Leyes y las Instituciones de Seguro Social cubren riesgos; - entre nosotros, se hace famosa la frase de la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social: "BASTA QUE EL RIESGO OCURRA, PARA QUE LA PROTECCION SE OTORGUE".

(67) Javier Fernández Michetorena, Derecho del Trabajo, Euramerica, S.A., Editorial Católica, S.A., Madrid, España, 1973, P. 109.

La Ley ha de cuidar la recuperación, la rehabilitación del trabajador. No es suficiente otorgar pensión al inválido o al incapáz, ni dar un paleativo al desamparo de los hijos o de la mujer, frente a la ausencia definitiva del sosten del hogar. Es necesario educar al trabajador, enseñarle a prever, a tomar las precauciones que hagan más seguro su trabajo. Nace así una parte tan importante y valiosa como la medicina curativa, la preventiva del riesgo.

La limitación a la jornada, los días de descanso, las vacaciones, la distracción sana, afectan a toda la comunidad y son formas convenientes para evitar el riesgo; también merecen atención el medio en que el trabajador presta sus servicios, la habitación cómoda e higiénica que reclama el Constituyente de 1916. Lentamente van elaborandose reglamentos e imponiéndose medidas que cuidan la luz, la ventilación, los ruidos, las mascarillas, el uso de guantes, la instrucción, la publicidad preventiva, los baños y lugares de cambio de ropa.

Se estructura la medicina del trabajo con los diversos aspectos -- del riesgo, desde la prevención hasta la rehabilitación; de la -- suspensión a la reinstalación en el trabajo; del pago del subsidio a la pensión.

¿Porqué y cómo se cumple en Diesel Nacional lo referente a la Seguridad e Higiene en el Trabajo?

La Ley Federal del Trabajo consagra varios artículos a su atención; es obligación patronal la adopción de medidas de seguridad e higiene; se establece el riesgo de trabajo y la responsabilidad derivada; se sanciona al patrón que viola las disposiciones respectivas o no toma en cuenta las medidas que se dicten.

Desde 1917, el Constituyente consideró la importancia de la seguridad e Higiene Industriales; estableció en las Fracciones XIX y XV del artículo 123 de nuestra Carta Magna, la obligación patronal de responder de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales; impuso al patrón la obligación de observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad de las Instituciones.

Es de primera importancia proteger la vida y la integridad física de los trabajadores, pues su dignidad humana requiere pleno reconocimiento por parte del Estado y de los empresarios. Una vida que se pierde o la inhabilidad de un trabajador, a consecuencia de riesgo de trabajo, representan daño evidente a la Nación; en el proceso de producción, lo más importante es el elemento humano que con su esfuerzo genera servicios y bienes. Estas consideraciones justifican la integración de un sistema de tipo nacional de seguridad e higiene. de Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cada entidad Federal, presididas por los Gobernadores y con participación de representantes

de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Salud, así como del Instituto Mexicano del Seguro Social y de las organizaciones de trabajadores y de patrones. (68)

Las obligaciones que en esta materia tiene el patrón, son las siguientes; (Artículo 132 de la Ley)

1.- En las obras que se lleven a cabo para instalar fábricas, talleres, oficinas y centros de trabajo, se cumplirá con las normas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y perjuicio a los trabajadores.

El patrón deberá adoptar medidas necesarias, cuando se manejen contaminantes, para evitar que excedan de los -- máximos permitidos en los reglamentos e Instructivos que las autoridades competentes expidan. Si fuera necesario se ordenará que se hagan las modificaciones adecuadas en los términos que señalen las propias autoridades responsables (FRACCION XVI)

2.- El cumplimiento a las disposiciones de seguridad e higiene, en la forma prevista por las Leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades de los centros de trabajo, es obligación patronal. Deberá disponer de medicamentos y del material de curación indispensable, - de acuerdo con los instructivos que se expidan, y con la naturaleza de la empresa, para que oportuna y eficazmente

se presten los primeros auxilios. En caso de que ocurra algún siniestro, el patrón deberá dar aviso a la autoridad competente. (FRACCION XVII)

El Seguro Social elabora formas especiales, que deben -- ser llenadas cuando ocurra un riesgo de trabajo, para -- proteger los derechos del trabajador.

3.- Con el propósito de que las medidas de seguridad e higiene se cumplan con la eficacia que cada caso requiere el patrón fijará visiblemente en los lugares donde se presta el servicio y difundirá por los medios que estén a su alcance, las disposiciones conducentes de los reglamentos instructivos y medidas a adoptarse para prevenir cualquier riesgo. (FRACCION XVIII)

4.- El patrón deberá proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria, en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando haya peligro de epidemia (FRACCION XIX)

Ahora bien, para que tengan vigencia las obligaciones del patrón, es necesario que los trabajadores cumplan el deber que les impone la fracción II del artículo 134 y observen las medidas preventivas y de higiene acordadas por las autoridades competentes, así como,-

las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal.

En respuesta a la segunda parte de nuestra interrogante ¿cómo -- cumple?, con las diversas disposiciones en materia de seguridad e higiene Diesel Nacional:

Dos importantes Leyes: la Federal del Trabajo en los artículos - 472 al 515 y la del Seguro Social artículo 48 al 91 desarrollan los principios generales para dar contenido a una serie de defi niciones, instituciones, beneficios y prestaciones tales como - son, por ejemplo, los riesgos del trabajo, accidente y enferme- dad de trabajo, que producen los riesgos, las incapacidades, -- prestaciones en especie y en dinero, obligaciones de los patro- nes y de los obreros, tablas de evaluación y cálculo y organiza- ción de las comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, entre --- otras; todas ellas enfocadas a proteger eficazmente al trabaja- dor y a su familia contra los riesgos y a encauzar en un marco- de mayor justicia las relaciones obrero - patronales y a elimi- nar sus tensiones así como a disminuir los resultados negativos de la industrialización por que nuestra Legislación considera - al hombre como miembro de un grupo social y no como un sujeto - abstracto de relaciones Jurídicas.

Así mismo, los legisladores se han encargado de dar operatividad

a las leyes anteriores por medio de un conjunto de normas y preceptos denominados Reglamento. Entre ellos, podemos mencionar - dos de suma importancia: el "General de Salubridad e Higiene en el Trabajo" que contiene una serie de medidas preventivas sobre la materia y el "Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro Riesgo de Trabajo" que clasifica a las empresas de acuerdo a su mayor o menor peli grosidad, fijando las cuotas patronales que al respecto deberán pagarse.

Por otra parte, existen, además una serie de instru ctivos, circu lares, manuales, decretos, acuerdos, que constituyen decisiones, resoluciones u órdenes de autoridad a subalternos, con objeto de normar criterios, informar sobre reglas de conducta o hacer apli cables diversas disposiciones relacionadas con las Leyes y Regla mentos sobre la materia.

Diesel Nacional reconoce su obligación de cumplir las disposicio nes legales vigentes en materia de Higiene y Seguridad Industrial; por ello, funciona permanentemente la Comisión de Higiene y Segu- ridad, compuesta por cinco representantes de las Empresas del -- Grupo Dina y cinco por el Sindicato, la cual se pondrá de acuerdo sobre todos los asuntos que de la materia se trate. En aquellos casos en que no se pongan de acuerdo, ambas partes someterán sus puntos de vista ante los Departamentos de Higiene y Seguridad de

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según el caso, para que ésta dicte las medidas conducentes.

La Empresa otorga las facilidades necesarias a los integrantes de la Comisión de Higiene y Seguridad para intervenir en todas -- las funciones que le asigne la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad, facilita sus movimientos dentro de la fábrica y permitiéndoles la suspensión de sus labores con goce de salario durante el tiempo que desempeñen su función.

Por disposición contractual, la Empresa proporcionará a los trabajadores de planta y eventuales, los útiles de Seguridad que requieran para protegerlos contra accidentes de trabajo y enfermedad profesional que pudiera sufrir o contraer en el desempeño de sus labores. Los trabajadores, por su parte, quedan obligados a usar durante el desempeño de sus labores, los útiles, equipo o artefactos de seguridad que les proporciona la Empresa.

Cuenta además, con un puesto de Servicio Médico, el cual dispone del material y medicamentos suficientes para la atención inmediata de cualquier caso de enfermedades o accidentes no profesionales que afecten a los trabajadores durante la jornada de trabajo, con el objeto de prestarles los primeros auxilios en forma oportuna y permanente.

Es cierto que el riesgo ya unido a la prestación de los servicios;

la complicación en el manejo de máquinas o en el uso de sustancias eleva los índices de accidentes. Esto puede evitarse, en buena parte, si el patrón y el trabajador adoptan las reglas que para cada caso se elaboren.

Esta importante labor en Diesel Nacional, la desarrolla un grupo de técnicos que a través de conocimientos científicos y tecnológicos localiza, evalúan, controlan y previenen las causas de riesgo en el trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de sus actividades.

Por norma general, en las empresas del Grupo Dina, las áreas de Higiene y Seguridad se integran por tres dependencias: Servicio Médico, Vigilancia y el Departamento de Seguridad e Higiene.

Podemos expresar que, las disposiciones legales señaladas relativas a la Higiene y Seguridad representan una conquista obtenida por la clase trabajadora; no se trata de normas meramente tutelares, defensivas o coyunturales de corte paternalista, sino por el contrario, todas ellas reconocen en la clase obrera al hombre con responsabilidad, capaz de desarrollarse y adquirir compromisos y obligaciones no sólo para su propio bienestar y de su familia, sino también en beneficio social.

C O N V E N I O S

Hemos ya señalado que las relaciones de trabajo en Diesel Nacional se rigen:

- 1ª Por lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2ª Por los Convenios que Legalmente ambas partes celebran y
- 3ª Por la Ley, cuando no estén previstas en los dos puntos anteriores.

Las relaciones Jurídicas que a diario se establecen, con los más variados caracteres, obligan a celebrar convenios, para aceptar o adherirse a ciertas condiciones.

La celebración de convenios en Diesel Nacional, fué una práctica que se llegó a institucionalizar; en tres décadas han sido cientos de convenios que distintas representaciones de Empresa y Sin dicato han celebrado; se puede expresar que la gran mayoría del clausulado del Contrato Colectivo, tuvo su origen en algún punto de convenio; su constante modificación y desarrollo acelerado, - bién se debe a ello.

Lamentablemente ésta práctica no fué perfeccionandose, a través de estos documentos se han cometido injusticias y se han violado derechos consagrados en el contrato colectivo, por otra parte

los efectos de su interpretación posterior, presenta un verdadero conflicto, pues, es común, que alguna de las partes se aparte del verdadero espíritu que le dió origen. La mayoría de los -- emplazamientos a huelga que en los últimos 15 años promovió la -- Representación Sindical, además, de demandar incrementos salariales y mejores condiciones de trabajo, eran motivados por el incumplimiento, por la inobservancia a los convenios.

Afortunadamente, a partir de 1985 por política de la Dirección General de la Empresa, se ha hecho a un lado esta práctica, por los numerosos conflictos individuales y colectivos que ello ocasionaba.

Cabe destacar el buen entendimiento manifestado por la Representación Sindical, que comprendió que el manejo que historicamente se le venía dando a la celebración de convenios, para solucionar asuntos diversos, a la postre, lejos de obtener beneficios, le ocasionaba serios y profundos problemas, por la actitud que asumía la base trabajadora, además, las circunstancias que prevalecen en la industria automotriz así lo requería.

Excepción hecha a aquellos actos Jurídicos que por su naturaleza, contenido e importancia es necesario dejarlos plasmados en un convenio. De ahí que podamos decir que ambas representaciones han -- reencontrado la forma adecuada a que sus relaciones de trabajo se rigen primordialmente por lo dispuesto en su contrato y por la -- Ley.

Todo buen conocedor y técnico en materia de relaciones laborales, no puede como norma regocijarse y administrar un contrato colectivo celebrando convenio tras convenio, pues ello, hace inmanejable, - incontrolable y difícil las relaciones obrero - patronales; amén de la dinámica de los cuadros directivos tanto de Empresa como - de Sindicato, es decir, su constante cambio.

La época en que vivimos - de crisis - de una u otra forma, ha concientizado a representantes y representados, los argumentos que - esgrimen para negar solicitudes sindicales o propuestas empresariales son tan sólidos y contundentes que no deben ponerse en tela de duda y plasmarlos en un documento - convenio - que ocasione deterioro en las buenas relaciones que en todo centro de trabajo deben existir, sino buscar solución apoyándose en lo previsto -- por el contrato Colectivo y por la Ley.

PRODUCTIVIDAD DERIVADA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Debido a los errores de planificación de las diferentes administraciones, tanto congénitas como de crecimiento, sumados a ineficiencia administrativa, no siempre atribuibles a los directores, pero que tienen una repercusión directa en la organización de la producción; aunado a que en sus 112 cláusulas del Contrato Colectivo, según minucioso análisis realizado, no contempla disposiciones, que tenga como objetivo procurar, corregir o incrementar los índices de productividad. Por ello, (69) tradicionalmente Diesel Nacional es acusada de ser una empresa ineficiente e improductiva gracias a la flojera "innata" de sus obreros; mal administradores y botín descarado de políticos sin escrúpulos.

El signo del sindicato es la intransigencia personificada, el paternalismo que cobija "MAL COMPORTAMIENTO" y que se expresa en baja productividad, ausentismo, tortuguismo e indisciplina por parte de los obreros, es otra razón que explica que la fuerza Labo--ral no alcance mejores índices de productividad, calidad y efi---ciencia; objetivos tan importantes que en toda su historia no se hayan cumplido.

(69) Victoria Novelo, A Urteaga, Op. Cit, P.P. 156 y 157.

Fueron las circunstancias tan especiales que desde su origen se condenó a esta empresa a las bajas productividades.

No se tuvo el debido cuidado desde el reclutamiento, selección y contratación del personal a principios de la década de los años cincuenta. Peor aún, la Filosofía que en relación a este importante polo de desarrollo se tenía hasta hace muy poco tiempo: -- "SAHAGUN - DINA - NO ES UNA EMPRESA DE LUCRO Y NO CONTEMPLA EN SU SENO LUCHA DE CLASES; SU FINALIDAD ES IMPULSAR EL DESARROLLO REGIONAL Y NACIONAL, CREAR EMPLEOS, DIVISAS Y BIENES DE CAPITAL Y PROCURAR UNA ESPECIFICA TECNOLOGIA MEXICANA, Y SI NADIE COSECHA EN BENEFICIO PROPIO A EXPENSAS DE LA MAYORIA, LOS QUE SERIAN PATRONES Y TRABAJADORES, NO LO SERAN AL MODO CAPITALISTA TRADICIONAL, NO LOS SEPARA, NI ENFRENTAN INTERESES DIVERGENTES, NI ESTAN AL SERVICIO DE LAS MAQUINAS, NI DE LA GANANCIA AJENA E IN MEDIATA". (70) Lo expuesto hizo que la clase trabajadora entendiera que era una empresa de "Interés Social", como lo acostumb-- bran y manifiestan.

5.1

COMITES DE PRODUCTIVIDAD

En la época del Lic. Emilio Krieger Vázquez, (1976) quien estaba

(70) Ricardo Garibay, Combinado Industrial Sahagún, Lito Arte, S.A. de R.L., México, 1976, P. 51

en ese entonces en la Dirección General del Combinado Industrial Sahagún, se constituyeron COMITES DE FABRICA bajo la iniciativa de los trabajadores, con el objeto de impulsar la participación de los trabajadores en las decisiones encaminadas a descubrir - métodos para elevar la productividad de las empresas.

Esta "Plataforma" de discusiones, que colocaba a los trabajadores en situación nunca vista en el Combinado Industrial Sahagún, de acceso a información usualmente manejada por el alto mando, lamentablemente no pudo mantenerse por la actitud asumida de los líderes sindicales, al manifestar que el Comité Ejecutivo del Sindicato, estaba por encima del Comité de Fábrica; reafirmando así - mismo el derecho del Sindicato a tener acceso, sin rodeos, a los planes de producción y comercialización de la empresa solamente a través del aparato sindical. (71)

Por lo anterior, el Comité de Fábrica que había funcionado - poco tiempo - como la plataforma de lanzamiento de un nuevo tipo - de acción obrera, comprometida conscientemente con la producción de la empresa y su significado en la industria nacional, desapareció de la escena de movilización e interés obrero.

En caso de haberse mantenido vivos los comités de fábrica pudieron derivarse acciones obreras novedosas.

Esta forma de organización también pudo haber influido poderosa

mente en la vida sindical. Hubiese ampliado las demandas laborales y politizado en muchos sentidos las decisiones del sindicato.

No omitimos mencionar que esta organización fué objeto de reconocimiento del entonces mandatario Luis Echeverría Alvarez, quien en su segundo informe de gobierno, hiciera mención a ello y que en visita a la empresa - Dina - manifestara: LA CREACION DE LOS COMITES SIGNIFICA EN NUESTRO PAIS LA COLABORACION DE TECNICOS Y TRABAJADORES PARA EL ANALISIS Y EL MEJORAMIENTO DE LOS METODOS DE TRABAJO. (72)

5.2

RESULTADOS OBTENIDOS

Diversas administraciones de Dina, se quejan desde hace varios años no sólo de la baja productividad de los obreros, sino también de que éstos realizan deliberadamente acciones que retardan y entorpecen la producción - Ausentismo, Tortuguismo - para imponer después, topes dictados y acomodados por ellos, contando con el apoyo del aparato Sindical. Esta situación es manifestada en forma abierta por los propios trabajadores para quienes la mayor sanción que puede recaer sobre ellos, es ser removido de taller

(72) Javier Aguilar García, Op. Cit. P. 66

y dispersados como núcleo, lo que sólo sucede en casos extremos; pero siempre, en el entendido "EL SINDICATO NOS DEFIENDE CUANDO EL TRABAJO EXIGIDO NO ES PROPORCIONAL AL SUELDO". Lo anterior trae consigo, que la empresa se ve obligada a pactar un acuerdo sobre los salarios basado en un tope productivo de transacción, -- es decir, intermedio; o bién, a pactar la promesa de un aumento salarial, movimientos escalaforarios, o bién, la realización de "CONVENIOS" especiales (reparto de utilidades, incumplimiento -- del contrato, retabulaciones o recategorizaciones, etc...) se -- traduce, aparte de aumentos también especiales, en la cesión de plantas, ayudas para transporte de los hijos de los trabajadores ropa escolar, becas, entradas de personal eventual, etc.; en -- ellos invariablemente, el sindicato adquiere el "compromiso" de hacer que sus agremiados "ELEVEN LA PRODUCTIVIDAD"; sin embargo, estos convenios y reiterando aún el contrato colectivo, no dicen nunca los términos en que ese aumento de productividad se verificará en los hechos.

Evidentemente, la utilización sindical de una coyuntura en verdad tan favorable es resultado de las condiciones financieras de esta empresa paraestatal.

No se puede olvidar, que las empresas estatales son motivo de -- una querrela que enfrenta periódicamente el sector público con el

privado, y que gira fundamentalmente en torno a la productividad, ganancias y efectividad del ramo paraestatal. En el caso de Diesel Nacional propiciado a nuestro buen saber y entender por el --- ejercicio de un paternalismo que tiende a mantener la pasividad - de los trabajadores; empresa y sindicato colaboran en que preva-- lezcan bajas productividades.

Atendiendo a lo anterior, La Secretaría de Energía Minas e Industria Paraestatal, en coordinación con la Dirección General de Capacitación y Productividad de la S.T. y P.S., y con fundamento en lo establecido en el Artículo 56 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, adicionado por el Artículo 6 del Decreto del 23 de diciembre de 1982, publicado en el Diario Oficial del - 29 del mismo mes y año, así como en el Artículo 5° del Decreto Publicado en dicho Diario de fecha 19 de mayo de 1983; ordenó el establecimiento y la vigilancia del funcionamiento de "COMITES MIXTOS DE PRODUCTIVIDAD" en las entidades de la Administración Pública Federal.

En virtud de lo expuesto, en marzo de 1984, se constituyen en las empresas del Grupo Dina los referidos Comités; considerando que - la productividad debe ser meta primordial de todos los que en la empresa laboran y que es preciso aumentarla para obtener como consecuencia mayores beneficios para Dina, sus trabajadores y la Sociedad misma inclusive.

Dichos Comités surgen como instancias de consulta y proposición cuyo desempeño tiene como finalidad coadyuvar al logro de la participación solidaria de funcionarios y trabajadores involucrados en los procesos de producción, para promover y alcanzar conjuntamente incrementos en la productividad.

Los Comités Mixtos de productividad se integraron con:

- PRESIDENTE
- SECRETARIO DE ACTAS, Y
- TRES VOCALES

Quienes elaboraron un programa de trabajo que atendían aspectos directamente vinculados con la productividad de los procesos (y áreas) de producción.

Las sesiones ordinarias se realizaron dentro del horario de trabajo, una vez al mes, durante muy poco tiempo, lo que significó una vez más, otro buen intento por parte del ejecutivo Federal de impulsar y alcanzar en esta estratégica empresa la tan an^{da} productividad.

La decisión de no posponer por más tiempo esta situación fue tomada, una vez más, con plena conciencia por parte de la Administración. Ante este reto, se implementaron acciones y medidas --

tendientes a fortalecer la planta productiva; en tal virtud, por primera vez en su historia, en fecha 5 de marzo de 1985, con la participación de altos funcionarios de la Secretaría del trabajo y previsión Social, celebraron "CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD", acordado entre representantes de la Administración y el Sindicato, - con el objeto de poner a Diesel Nacional, en un plano de competitividad en el mercado nacional e internacional a través de la eficientación de la mano de obra directa e indirecta, que permitiera a la empresa cumplir cabalmente con los programas que se ha - propuesto y tener una mayor penetración en el mercado. (73)

El convenio contempló entre sus cláusulas: trabajar a partir de la fecha de la firma, con el criterio de los tiempos estándar de trabajo correspondientes a la mano de obra directa de todas las áreas que integran Dina; iniciando con los tiempos estándar por modelo de unidad y por taller.

Para efectos de ese convenio se entiende como tiempo estándar, - el tiempo cronometrado o predeterminado, más los suplementos fijados por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), -- que necesita un trabajador con habilidad, velocidad y esfuerzo - medio para realizar una o más actividades a lo largo de una jornada de trabajo, sin fatigarse.

(73) Revista Dinamismo, Editada por Diesel Nacional, S.A., números 69 y 70, Año VII, Marzo - Abril, México 1985, pags. 17 y 18.

Basados en los tiempos estándar mencionados se celebraron las --
plantillas y cargas de trabajo necesarias para satisfacer los --
programas de producción, conjuntamente por Ingeniería Industrial
y el Sindicato, de conformidad con los usos y costumbres acepta-
dos por la industria automotriz.

Como contrapartida y reconocimiento al esfuerzo de los trabajadores, la empresa convino en incrementar los salarios directos al tabulador a partir de la fecha referida, en el orden de un siete por ciento (7%), una vez más, no fue gratuito, aunque si bién es cierto, en esta ocasión si muy provechoso.

La aprobación de este convenio ha significado que empresa y sindicato, pueden desenvolverse por el camino de la productividad.

Es importante destacar que, dentro de la política que rige el -
Estado Mexicano, al asumir la Presidencia de la República el C .
Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, promovió una reforma al artículo
26 Constitucional, para delinear los principios normativos --
del desarrollo económico y social; en este orden de ideas, se --
presentó el Plan Nacional de Desarrollo de 1983 a 1988.

En este importante documento dentro de la política económica ge-
neral se dedicó un capítulo especial para la Capacitación y Pro-
ductividad, en el que señala a la Productividad como un medio --

para lograr un mejor reparto de la riqueza y aumentar los niveles de bienestar social, así como producir más y fortalecer la competitividad con el exterior.

Por definición entendemos por productividad (74) "Eficiencia en el uso de los recursos de una organización, medida por el volumen de producción satisfactoria por el empleado o por hora-hombre o por jornada - hombre de trabajo". Es rendimiento de una actividad productiva concreta o de los obreros que en ella participan.

Lo expuesto, nos hace considerar, que a través de la productividad, estaremos en posibilidades de alcanzar los niveles de desarrollo que en momentos tan difíciles se requieren para salir victoriosos y poder concursar con dignidad en el ámbito del mercado internacional.

Por otra parte, resulta, alentador la anunciada estrategia de Reconversión Industrial que tiene como propósito fundamental consolidar a México como una potencia industrial intermedia hacia fines del presente siglo. Así lo anunció Alfredo del Mazo González, Titular de Energía, Minas e Industria Paraestatal, en su comparecencia ante la LIII Legislatura de la H. Cámara de Diputados, el día 11 de noviembre de 1986.

Afirmó que preservar y adecuar nuestra estructura productiva es,--

(74) Enciclopedia Básica Dane, Ediciones Dane, S.A., Barcelona, España, 1973. Pág. 958

ahora, condición de soberanía y requisito de sobrevivencia.

En esa reconversión se nos plantean, como Nación y como entidad histórica proyectada hacia el futuro, toda una serie de metas - que deberán ser alcanzadas, y una de ellas, es precisamente la - de imprimir mayor rentabilidad y eficacia en la industria, esto es, que aumente no solamente la producción sino también la productividad. Tendremos que ser más aptos para abrirnos mercados, para que nuestros productos sean buscados y solicitados por los consumidores de las más diversas partes del mundo, precisamente ahora cuando la industria y la tecnología a nivel Mundial sufren cambios fundamentales y nosotros, México, no podemos quedarnos - atrás.

Toda esta importantísima reconversión industrial tendrá que ser - puesta en práctica en el menor tiempo posible; la reconversión - es, pues, un imperativo del futuro y sin duda nos permitirá un - positivo y reiterado avance al progreso de México y de todos y - cada uno de los Mexicanos.

De hecho se trata de la modernización total de la industria mexi - cana para hacerla competitiva.

Más que impugnar los planes del gobierno para la reconversión in -

dustrial, lo lógico sería convencernos de que cometeríamos un -- error imperdonable si nos quedamos estancados en el atraso.

Las medidas que toma el gobierno en materia de reconversión Industrial serán poco eficaces si no existe el pleno convencimiento de las empresas sobre la necesidad de readaptar sus estructuras, modernizar sus procesos, mejorar su calidad y capacitar mejor a sus empleados y obreros, para volverse más eficientes y competitivos.

Considerando lo antes expuesto, ojalá pronto venga el repunte que favorezca a la empresa estratégica paraestatal como lo es Diesel Nacional, y con ello alcance los objetivos que fueron motivo de su creación; que trabajadores otorguen el esfuerzo y responsabilidad que este momento histórico nos presenta y que haga de sus relaciones laborales, la mejor de las convivencias.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- En 1951, el Gobierno Federal decidió la creación de -- Diesel Nacional, S.A., con el carácter de empresa de participa-- ción estatal mayoritaria con la participación de capital privado Mexicano e Italiano. Esta decisión obedeció a la preocupación - del Estado Mexicano de promover el desarrollo industrial en áreas prioritarias, que habían sido desarrolladas insuficientemente por la iniciativa privada.

SEGUNDA.- Las empresas del Grupo Dina, fueron planeadas desde su inicio para constituir nuevos polos de desarrollo e incrementar la planta de trabajo en un área sumamente deprimida del Estado - de Hidalgo, en virtud de que sus industrias básicas se encontra-- ban en plena decadencia.

TERCERA.- Esta incipiente actividad industrial llevó de empleo y desarrollo a un contexto que había sido tradicionalmente margina do del esquema nacional de desarrollo.

CUARTA.- Al asentarse, Diesel Nacional, en el Estado de Hidalgo, para hacer posible el ingreso del personal a la fábrica, las con diciones laborales se estipularon tan atractivas que mejoraron - considerablemente las establecidas por la ley laboral de 1931.

QUINTA.- Lamentablemente el reclutamiento, selección y contratación de personal para iniciar operaciones en el año de 1952, se realizó sin la adecuada planificación y cuidado que este importante renglón requería. Lo cual incidió posteriormente en el difícil campo de las relaciones laborales.

SEXTA.- La falta de interés por parte de algunas administraciones, propiciando por la ambigüedad de los funcionarios, hizo que las relaciones laborales desarrollaran un ritmo acelerado, pues diversas administraciones no deseaban enfrentar problemas colectivos, en virtud que ello afectaba la buena imagen y algunos altos funcionarios de la Administración Pública Federal, su paso por Díesel Nacional, significó solo un compás de espera, un alto en su camino, en aras de encontrar nuevos derroteros, u otras, mejores -- oportunidades en empresas o actividades de mayor presencia política.

SEPTIMA.- Una de las principales políticas de la empresa que se adoptaron desde su creación y que se han reforzado con el paso -- del tiempo, ha sido la preocupación por el bienestar y desarrollo de los trabajadores, tratando siempre de conservar la planta productiva y el empleo, tendiendo a lograr el equilibrio y la armonía entre los factores de la producción. Desde el principio las remuneraciones por concepto salarial y de manera muy especial de prestaciones económicas y en especie, se han distinguido por ser superiores a la media de la rama industrial en la que participa-

Dina y, desde luego, en la zona que se asientan sus empresas.

OCTAVA.- Es importante destacar, que el salario promedio de los trabajadores es 74.3% superior al de la zona, esto sin considerar las prestaciones económicas y sociales que ofrece la empresa y que representan el 123% del salario nominal.

NOVENA.- Injusto sería no considerar la decidida participación - que ha tenido la Representación Sindical, en el logro de las condiciones generales de trabajo, sobre todo, a partir de la apertura de espacios que propició el gobierno federal, para fortalecer e innovar el sistema sindical petrificado en la época echeverrista, lo cual dió origen al nacimiento de la Unidad Obrera Independiente, corriente sindical que se caracteriza por presentar de manera constante demandas fundamentales para la clase obrera, como son, el salario y las prestaciones.

DECIMA.- La central obrera más poderosa de México, (C.T.M.), al no satisfacer las demandas fundamentales de la fuerza laboral de Dina, no pudo consolidar su política en esta industria, y dió -- paso, a que por espacio de 12 años (1972-1984), estuviera presente la Unidad Obrera Independiente, que promueve y coordina el polémico abogado Juan Ortega Arenas.

DECIMOPRIMERO.- Debo destacar que el programa de trabajo y pla--

taforma ideológica de la corriente sindical, U.O.I, han provocado la mayoría de acciones u omisiones de los trabajadores, que de una u otra forma, han repercutido en las relaciones laborales que rigen en esa paraestatal.

DECIMOSEGUNDA.- Es cierto que Diesel Nacional ha afrontado serios problemas en materia de productividad y de equilibrio financiero, no obstante, ocupa un lugar de primordial importancia en el mercado nacional y pocas veces, sus dificultades administrativas y financieras han perjudicado los derechos de sus trabajadores.

DECIMOTERCERA.- Considero que la mejor alternativa para lograr los niveles de productividad y aumento de los derechos laborales es el trabajo conjunto de toda la comunidad que conforma el Grupo Diesel Nacional, lo que sin duda redundará en beneficios a la fuente de trabajo, sus trabajadores y a la sociedad misma inclusive.

DECIMOCUARTA.- Diesel Nacional, se ubica en el marco jurídico constitucional del sistema nacional de planeación como una empresa pública cuya actividad se considera prioritaria. Pretende, propiciar la autosuficiencia nacional en el transporte masivo de bienes y personas, y el incremento de la capacidad tecnológica nacional para la fabricación de vehículos y motores con el propo

sito de disminuir la dependencia del exterior.

DECIMOQUINTA.- En su carácter de empresa paraestatal, las relaciones de trabajo en Dina, se rigen por lo dispuesto en la Ley Reglamentaria del Art. 123 Constitucional, Apartado "A" Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo y Convenios que ambas representaciones celebran; en virtud de ello, han logrado en poco --- tiempo, las condiciones de trabajo tan favorables, amén de todo lo expuesto. Dificilmente se hubieran alcanzado de haberse regido por la ley Reglamentaria del Art. 123 Constitucional, Apartado "B" - Ley General para los Trabajadores al Servicio del Estado; obviamente, toda la situación laboral y sindical hubiere sido distinta.

DECIMOSEXTA.- Por último, Diesel Nacional, S.A., debe responder al reto que el sector industrial del País necesita para lograr - el crecimiento de la planta productiva y del empleo, particularmente en estos tiempos de crisis para lograr su supervivencia. - Justificar asimismo, su calidad de empresa pública cuya actividad se considera prioritaria, en el marco jurídico constitucional del Sistema Nacional de Planeación, en virtud de que su acción tiende a la satisfacción, tanto de los intereses nacionales como de las necesidades populares, en lo concerniente, a la transportación de carga y pasaje, propiciando de esta manera, la comunicación ágil eficaz de las personas y favoreciendo el dinamismo comercial del país.

BIBLIOGRAFIA

- AGUILAR GARCIA, JAVIER.- La Política Sindical en México: Industria del Automóvil, Segunda Edición, Ediciones Era, S.A., 1982 México, (Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México).
- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO .- Derecho Individual del Trabajo: Harla, S. A., México, 1985.
- CASTORENA, J. DE JESUS.- Manual de Derecho Obrero: "Derecho Sustantivo", Sexta Edición, Fuentes Impresoras, S.A., México, 1973.
- CASTRO LOPEZ, FLORENTINO.- Derecho Colectivo del Trabajo: Diploma do en Recursos Humanos, Módulo: Relaciones Laborales, Instituto Tecnológico, Autonomo de México, 1986, México.
- CUEVA, MARIO DE LA .- Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Edición, Tomo I. Porrúa, S.A., México, 1967.
- CUEVA, MARIO DE LA .- Derecho Mexicano del Trabajo: Tomo II, - Porrúa, S.A., México, 1984.
- DAVALOS MORALES, JOSE .- Derecho del Trabajo,: Tomo I Porrúa, S.A; México, 1974.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Derecho del Trabajo, Tomo I Editorial Po rrúa, S.A., México, 1974

- DE BUEN LOZANO, NESTOR .- Derecho del Trabajo: Tomo II Editorial - Porrúa, S.A., México, 1974.
- FERNANDEZ MICHELTORENA, JAVIER.- Derecho del Trabajo: Euramérica, S.A., Editorial Católica, S.A., Madrid - España, 1973.
- GARIBAY, RICARDO .- Combinado Industrial Sahagún: Lito Arte, S.A. de R.L, México, 1976.
- GUERRERO, EUQUERIO .- Manual de Derecho del Trabajo: Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- LOPEZ CARDENAS, FEDERICO.- Antecedentes de Diesel Nacional, S.A., Dirección Jurídica y de Relaciones Industriales, Trabajos Encuadernados, México, 1986.
- MONROY ENRIQUEZ, AGUSTIN.- Relaciones Laborales: Ediciones DAC, - S.A., Tercera Edición, México, 1984.
- NOVELO, VICTORIA .- La Industria en los Maqueyales - Trabajo y Sindicato en Ciudad Sahagún - Segunda Edición, Editorial Nueva Imágen, México, 1979.
- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.- Condiciones de Trabajo: Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1983.

- RODRIGUEZ LAGUNAS, JAVIER.- Condiciones de trabajo en la Industria Automotriz: Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1979
- SANCHEZ DIAZ, SERGIO .- Sobre la Unidad Obrera Independiente: En Universidad Autónoma de Puebla, Memorias del Encuentro sobre la Historia del Movimiento Obrero, Tomo III, Puebla, 1980.
- STURMTHAL, ADOLFO .- Movimientos Obreros Comparados: Editorial el Manual Moderno, S.A., México, 1978
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo: Editorial, Porrúa, S.A., Tercera Edición, México, 1975.
- VILLASENOR, VICTOR MANUEL.- Memorias de un Hombre de Izquierda: - Editorial Grijalvo, S.A., Tomo II, Tercera Edición, México, 1978.

LEGISLACION

Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos, Septuagésima Edición, Porrúa, S.A., México, 1985.

Ley Federal del Trabajo, Editores Unidos Mexicanos, S.A., México 1986.

OTRAS FUENTES

Contratos Colectivos de Trabajo, celebrados por Diesel Nacional, S.A., y el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos.

Reglamentos, que rigen la Relación Laboral en la Empresa: Escalafones, Capacitación y Adiestramiento, Higiene y Seguridad.

Proyecto de Reglamento Interior de Trabajo, de Diesel Nacional -- S.A.

Revistas Dinamismo, Números 67,69,70,72,74, Editadas por Diesel Nacional, S.A., Año de 1985.

Diccionario Jurídico Mexicano, comprende 8 tomos, Universidad Nacional Autónoma de México, (Instituto de Investigaciones Jurídicas), México, 1983.

Diccionario Larousse Usual, por Ramón García y Gross, Quinta Edición, (Sexta Reimpresión), Ediciones Larousse. México, 1974.

Estatutos: del Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, (Dina Renault), Junio de 1978.