

24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL



EL MANEJO DE LA ERGONOMIA COMO UNA ALTERNATIVA DE INTERVENCION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL, DEL AREA INDUSTRIAL, PARA CONTRIBUIR A MEJORAR LOS NIVELES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
TESIS Y EXAMENES
PROFESIONALES

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Titulo de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

Presentan:

AMALIA ABURTO ESCAMILLA
GRACIELA ROCIO ATAYDE RICARDEZ
BEATRIZ MEJIA ALCARAZ



TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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.

INDICE

INTRODUCCION	6
--------------	---

CAPITULO I

I.- Sociología del Trabajo	
I.1.- Concepto de Trabajo	8
I.1.2.- Historia del Trabajo	12
I.2.- Sociología del Trabajo	15
I.2.1.- Corriente Estructural-Funcionalista	17
I.2.2.- Corriente Materialismo-Histórico	20
I.3.- Método y Técnicas utilizadas por la Sociología del Trabajo	32
I.3.1.- Sociología del Trabajo y Ciencias Sociales	36

CAPITULO II

2.- La Ergonomía	
2.1.- Concepto y Origen de la Ergonomía	43
2.1.1.- Antecedentes de la Ergonomía en México	47
2.2.- Disciplinas y Campos de Aplicación de la Ergonomía	49
2.3.- La Ergonomía en el Contexto Laboral	60

CAPITULO III

3.- La Industria Automotriz en México	
3.1.- La Expansión Industrial en México (1940-1980)	65
3.2.- La Rama Metal-mecánica (Siderurgia) y el Desarrollo de la Industria Automotriz en México	73
3.2.1.- Industria de Transformación Siderurgia	76

3.3.- La Industria Automotriz en México	80
3.3.I.- La Industria Terminal Automotriz 1988	91
3.3.2.- Mercado de Vehículos 1989	95

CAPITULO IV

4.1.- El Trabajo Social y su Especificidad	100
Campo y Subáreas de acción profesional	105
4.2.- Antecedentes del Trabajo Social en el Área Industrial	107
Trabajo Social Industrial en América Latina	107
4.3.- El Trabajo Social en el Área Laboral	110

CAPITULO V

5.- Caso Práctico: Análisis Comparativo de Dos Empresas Automotrices	115
5.1.- Antecedentes y Desarrollo de la Empresa Ford Motor Company S.A. de C.V.	119
5.2.- Características de la Empresa	126
5.3.- Organización Interna	129
5.4.- Relaciones Laborales	135
5.5.- Ubicación del Departamento de Trabajo Social en la Empresa	147
5.1.- Antecedentes y Desarrollo de la Empresa General Motors de México S.A. de C.V.	148
5.2.- Características y Organización Interna de la Empresa	149
5.3.- Relaciones Laborales	158

CAPITULO VI

6.- Propuesta Metodológica de Intervención del Lic. en T.S. del Área Industrial	165
- CONCLUSIONES	176
- BIBLIOGRAFIA	179

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación nace como una necesidad imperante de estudiar las condiciones laborales de los obreros, las cuales se ven reflejadas en los cada vez más bajos niveles de esta clase trabajadora; pues a medida que se adentran nuevos procesos tecnológicos en la industria, específicamente en la automotriz, los beneficios que ésta obtiene por conceptos de producción y ventas no son retribuidos al grupo de individuos que participó en el proceso productivo. Es de aquí que surgió la inquietud de analizar la rama automotriz, concretamente el poco espacio explorado de intervención de los Licenciados en Trabajo Social, en donde se puede hacer mucho si este profesional posee iniciativa y cuenta con una preparación acorde en esta área, con elementos de: capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene en el trabajo y manejo de la legislación laboral. Todo ello en una constante búsqueda por actualizarse acerca de los conflictos laborales y estudios del trabajo tanto a nivel nacional como internacional. En otras palabras, tener conocimientos de Ergonomía pero desde un punto de vista más social.

A continuación se expone el contenido de los capítulos que conforman la presente tesis profesional:

Capítulo uno. El marco teórico en el que se sustenta dicha investigación se da mediante el desarrollo histórico del trabajo y el conocimiento de las teorías del Materialismo Histórico y Estructural Funcionalista, las cuales retoman los principales aspectos del trabajo como fenómeno social y económico.

El segundo capítulo aborda a la Sociología del Trabajo a través de la técnica ergonómica como una forma diferente de --

estudiar al trabajo en los centros laborales, por medio del -- análisis de sus elementos y de la importancia que este tiene -- en el contexto nacional.

En el tercer capítulo se desarrollan los antecedentes de la expansión industrial de México en la década 1940-1980, para situar la importancia de la Rama Metal-mecánica (siderurgia) en el desarrollo de la Industria Terminal Automotriz.

Este capítulo sirve como marco de referencia para el caso práctico realizado en dos empresas automotrices: Ford Motor -- Company S.A. de C.V. y General Motors de México S.A. de C.V.

El capítulo cuarto contempla la Especificidad de Trabajo Social, sus antecedentes, alcances e intervención de este profesional en el área.

En el capítulo quinto se realizó un análisis práctico en las dos empresas antes mencionadas, para conocer las condiciones laborales de sus trabajadores, así como la posibilidad de que exista un departamento de trabajo social.

Capítulo sexto. En este se presenta un modelo de interven ción por el Licenciado en Trabajo Social, mediante el manejo - de los elementos que integran la técnica ergonómica. Esto permitirá mejorar las condiciones laborales y familiares del obre ro.

CAPITULO I

I.- SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

Por la importancia que reviste el estudio profundo de los aspectos que se interrelacionan en el trabajo y los factores que influyen en el mismo, es necesario iniciar con diversos conceptos sobre trabajo y la evolución que este ha tenido a través de la historia del hombre.

I.I.- Concepto de Trabajo e Historia del Trabajo

TRABAJO. "En sentido general, se considera toda actividad corporal o intelectual que conduce a un resultado que se había propuesto el sujeto. En sentido estricto y desde el punto de vista de la economía, trabajo es una actividad que se propone adquirir (ganar) medios para la subsistencia, para la satisfacción de necesidades o deseos." Considerar el trabajo como fatiga, molestia o penalidad no es privativo de un pueblo determinado". (Gamill Scheg).

Como factores psicológicos que inducen al trabajo pueden considerarse:

- 1) El placer del movimiento, la tendencia al juego.
- 2) El afán de producir, de rendimiento, de vivencia de esfuerzos.
- 3) La defensa contra las privaciones y las inclemencias exteriores.

Si tomamos en consideración el aspecto de la participación de la personalidad en el trabajo, podemos establecer una diferenciación según si la persona que trabaja está o no está íntimamente interesado en el" 1/

1/ Dorsch Friedrich. "Diccionario de psicología" 2a. Ed. Barcelona. 1977.

TRABAJO.- "Proceso en el que (el hombre) realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza" (Marx); el trabajo, orientado a un fin, influye sobre los objetos de la naturaleza y los transforma. Los aspectos más simples del trabajo son; la actividad encaminada a un fin, o el trabajo mismo, el objeto de trabajo, o los objetos hacia los que se dirige la actividad humana y los medios de trabajo, es decir principalmente los instrumentos con ayuda de los cuales se realiza el trabajo.

No se puede concebir ningún acto de trabajo sin tomar en cuenta la experiencia acumulada, ya sea por que el hombre siempre se enfrenta con un sistema complejo de producción, con reglas y procedimientos indispensables para la actividad laboral, con un conjunto determinado de instrumentos y medios de trabajo.

Si no queda comprendido dentro de este sistema o si no asimila determinados procedimientos no podrá realizar ningún acto de trabajo, pues se veria obligado a comenzar desde un punto muerto. Tal es la razón de que los hombres, desde el principio, se incorporen al sistema de relaciones sociales, a determinada acción conjunta con los demás hombres.

Si a lo anterior se agrega que individualmente el hombre sería solo importante en la lucha con la naturaleza, quedara claro el carácter social del trabajo como proceso que tiene lugar en la sociedad y con el curso de los medios creados por la sociedad. El trabajo es la condición primaria y necesaria para la vida humana, la forma fundamental y básica de la actividad humana. Sin producir, el hombre no podrá satisfacer sus necesidades ingentes en cuanto a comida, ropa, vivienda, etc.

En los albores de la historia humana nuestros antepasados pudieron sobrevivir en las rigurosas condiciones de la naturaleza sólo en virtud de su activa acción transformadora. A dife

rencia del animal, el hombre no se adapta a la naturaleza sino que la somete, interviene activamente en sus procesos y en este sentido la "humaniza". La capacidad para el trabajo constituye la diferencia más sustancial del hombre con respecto a los animales.

El papel del trabajo no se reduce solamente a que el hombre, con su concurso, logre satisfacer sus necesidades materiales. En el proceso de trabajo se forma a fin de cuentas todo el conjunto de relaciones sociales, como las formas de propiedad y distribución; las organizaciones e instituciones sociales, la disciplina laboral, etc. El trabajo es así mismo la base de la cultura espiritual, ya que únicamente a través del trabajo el hombre descubre las leyes de los objetos naturales hacia las cuales dirige su trabajo, actúa como creador de sus relaciones sociales, y, con ello mismo, coloca los cimientos de la ciencia y el arte.

Finalmente, en el trabajo el hombre se forma como persona, desarrolla sus capacidades al desplegarlas en la actividad laboral. El desarrollo del hombre, realizado en el trabajo, implica no la modificación de su organismo, sino el perfeccionamiento de los procedimientos y formas de influir sobre los objetos de la naturaleza. De esta suerte, únicamente a través del trabajo el hombre se convierte en sujeto de actividad y se contrapone al objeto hacia el que esa actividad se halla dirigida (sujeto y objeto). Por consiguiente, el trabajo constituye el contenido fundamental de la vida social, forma todos sus aspectos y al hombre mismo ". 2/

TRABAJO.- "(De lat. Trepallum, Instrumento de tortura) : Actividad física o intelectual obligatoria, que la sociedad exige o uno se impone con vistas a un fin determinado. El trabajo se diferencia del juego por su carácter forzado, coerciti-

2/ "Diccionario Marxista de Filosofía", 2a. Ed. México 1975.

vo; el juego se abandona cuando cesa el interés, pero no se deja el trabajo cuando se está fatigado. Una actividad laboral - puede convertirse en distracción (p.ejemplo, un hombre de la ciudad que recoge cerezas) y una actividad lúdica puede transformarse en trabajo (participar en una vuelta ciclista); la noción de trabajo implica una idea de responsabilidad que no existe en el juego.

Practicando libremente y a gusto, el trabajo no puede ser peligroso pero por su carácter coercitivo y, sobre todo, cuando la máquina sólo exige al obrero automatismos bien regulados puede ser fuente de inadaptación. Lo más frecuente es que contribuya a la buena inserción social del hombre, procurándole una ocupación regular que lo valoriza en relación con sus semejantes y le da posibilidad de alcanzar autonomía económica.

En la terapéutica de las enfermedades mentales, el trabajo, despojado de su carácter frustrado y demasiado apremiante, ha conquistado incluso un lugar importante (ergoterapia). Para hacerlo accesible a sujetos con desventajas físicas o mentales, cuya integración a un medio normal es imposible, se modifica la técnica y el ritmo del trabajo". 3/

TRABAJO.- "El trabajo es el empleo que el hombre hace de su fuerza física y moral para la producción de riquezas o de servicios". 4/

TRABAJO.- "Trabajo es toda actividad humana física o mental, encaminada a la persecución de un fin material o espiritual siguiendo un plan preestablecido y empleando en forma orientada los medios conducentes a su logro". 5/

3/ "Diccionario de la psicología", 2a. ed. Ed. Larouse, España 1970.

4/ Colson. Sec.Gen.Adm.subd. de Capacitación y Desarrollo.

"Curso introductorio a la UNAM" 1984, 346. p

5/ Fringerman, Gregorio. "Relaciones humanas" Ed. El ateneo, Buenos Aires. 1971.

I.1.2.- Historia del Trabajo hasta la Epoca Moderna

A lo largo de su historia, el hombre ha trabajado de diversas maneras. El trabajo ha influido siempre en su estilo de vida personal en su medio ambiente. Para identificar mejor los cambios experimentados por el trabajo, examinemos brevemente su historia, dividiéndola en varias etapas significativas:

- A) Etapa de la Autosuficiencia Económica.
- B) Etapa del Comunismo Primitivo.
- C) Etapa de los Mercados Locales.
- D) Etapa del Capitalismo Primitivo.
- E) Etapa de la Revolución Industrial.
- F) El Trabajo en la Epoca Moderna.

A) AUTOSUFICIENCIA ECONOMICA.

Nuestros antepasados más remotos trabajaban aisladamente sin la ayuda de personas extrañas. Las pequeñas unidades familiares hacían sus propios vestidos, viviendas y conseguían sus alimentos. Por lo mismo eran autosuficientes y no dependían de personas ajenas a la familia.

B) COMUNISMO PRIMITIVO.

Con el transcurso del tiempo, los hombres se reúnen en grupos para cazar y cultivar la tierra que pasa a ser propiedad común, es decir, pertenece a todos y los frutos de la caza y el cultivo se distribuyen en partes iguales entre los miembros de la tribu.

C) MERCADOS LOCALES.

Con el desarrollo de la Ganadería, Agricultura y el surgimiento de los primeros oficios artesanales desaparece el trabajo en grupos y es sustituido por el individual. La gente

entonces cambia sus mercancías por las que no tenía, así surge el trueque o intercambio.

El nacimiento del trabajo individual de diversos tipos, la especialización y la aparición de la moneda aumentaron la importancia, del trueque y estimularon la formación de mercados locales, en los cuales se podrían encontrar diferentes mercancías.

D) CAPITALISMO PRIMITIVO.

A medida que se perfeccionaron los instrumentos de trabajo, los procedimientos de tratamiento de la materia prima y la especialización de los oficios, se formaron nuevas industrias artesanales: de armas, clavos y cuchillos, la cerrajería, zapatería, etc. Al ampliarse el mercado se presentó la posibilidad de que el hombre produjera no sólo para vivir, sino también para beneficiarse con estos productos.

Los hombres que tuvieron éxito en su trabajo iniciaron el intercambio de productos y servicios que tenían como excedente por el trabajo de otros hombres. Surgió entonces, una clase de propietarios y otra de trabajadores, éstos al servicio de los primeros.

Los dueños de fabricas, talleres y comercios empezaron de este modo a contratar gente, creándose así las primeras industrias y los primeros trabajadores asalariados.

E) REVOLUCION INDUSTRIAL.

Llegó un momento en que la demanda de productos y servicios era tal, que no bastó lo que se fabricaba a mano, ; Se necesitaba producir más rápido! esto se logró haciendo uso del vapor como energía para mover las máquinas.

Artefactos que antes funcionaban a mano ahora lo hacían con el vapor; la intervención del hombre se redujo notablemente. El invento, de las máquinas de vapor trajo consigo la producción masiva de mercancías.

Los campesinos empezaron a emigrar hacia las ciudades en busca de mejores niveles de vida y fueron contratados por todo tipo de industrias que los agruparon en grandes cantidades dentro de sus locales.

La abundancia de mano de obra (trabajadores) y la falta de protección legal provocó que los obreros laboraran en condiciones infrahumanas; jornadas de trabajo de casi 20 horas = al día, salarios muy bajos, sobre todo para las mujeres y los niños, y tareas tan simplificadas que resultaban monótonas y aburridas.

A raíz de esta situación nacieron sindicatos, constituidos por la unión de trabajadores que servían en diversos tipos de empresas. Desde un principio los sindicatos se plantearon como propósito el luchar por los derechos y mejorar las condiciones de vida del trabajador y su familia. Fue así que, gradualmente, los trabajadores adquirieron una serie de beneficios: el derecho de huelga, jornadas de ocho horas diarias, - protección a los menores y a las mujeres, etc.

F) EL TRABAJO EN LA EPOCA MODERNA.

Son muchos los cambios ocurridos en la vida del hombre en el transcurso del último siglo y medio.

Durante miles de años las circunstancias materiales de - nuestra existencia (la manera en que se producían alimentos, vestidos y techo) permanecieron relativamente inalterables. - Sin embargo, a partir del surgimiento de la máquina de vapor, la locomotora, el telégrafo, el automóvil, la aviación, etc., nuestra forma de vida se ha modificado radicalmente. Pero quizá ninguna otra esfera ha registrado un cambio tan significativo como en la forma en que el hombre se gana la vida y el - valor que le atribuye al trabajo. Veamos las condiciones que prevalecen en el trabajo moderno:

El trabajo actual se ha especializado tanto que cada empleado realiza una pequeña parte de la labor. Esto ha producido graves inconvenientes como los sentimientos de hastío, monotonía y desinterés por el mismo. La gente no ve el producto de su esfuerzo desde el principio hasta el fin, por lo que no llega a sentir orgullo y satisfacción por su obra.

En la época moderna han surgido también diversas organizaciones que constituyen colectividades de trabajo. Una organización se caracteriza por una red de individuos que ejercen responsablemente sus actividades definidas y delimitadas. Supone también un fin hacia el cual tienden todos los miembros e implica una estructura susceptible de evolución.

I.2.- Sociología del Trabajo.

El trabajo, considerado como los cimientos sobre los cuales se apoya el desarrollo de las sociedades, es el modo social más profundo de perseverancia en el ser, puesto que sin el trabajo no son concebibles ni producción, ni reproducción, ni sobre todo la ampliación de los medios de vida. Esto es lo que hace de la Sociología del Trabajo una de las ramas capitales de la Sociología.

En una época bastante reciente el trabajo en sociedad ha suscitado problemas propios de metodología. Entre los pueblos con técnicas agrarias o artesanales, el trabajo casi no se distingue de las demás actividades privadas o colectivas.

La antigüedad grecorromana nos ha dejado el testimonio de preocupaciones mucho más complejas relativas al trabajo. El trabajo no está sometido sino a reglas coercitivas o a prácticas utilitarias, sin relación con las investigaciones dialécticas de la ciencia o de la moral.

Arquímedes había formulado las bases de la mecánica y de la hidrostática, pero sin poder imaginar sus consecuencias lejanas para la construcción de las máquinas de producción. Después de haber sido los instrumentos de guerra y la agricultura, éstas iban a convertirse, en los medios esenciales del trabajo industrial.

La doctrina poco a poco constituida por la Iglesia Cristiana, aportaba una nueva manera de concebir al trabajo, cuya importancia se convierte en elemento fundamental y reconocido como tal, de la sociedad. Con Tomás de Aquino el trabajo era concebido más bien en su aspecto moral y teológico. Pero el racionalismo Aquiniano, combinado con las practicas de contabilidad y con las técnicas económicas y profesionales nacientes de la artesanía burguesa, iniciaron el estudio del trabajo por un nuevo camino: Lo que había de universal en él.

Con Galileo, la medida del trabajo mecánico encontró su comprobación en la experiencia más estricta. El trabajo humano, en su ejecución muscular y cinemática, pudo asimilarse entonces el trabajo mecánico.

De Galileo a Lavoiser, Cabanis y otros muchos, vemos progresar el conocimiento exacto de las condiciones mecánicas, fisiológicas, climáticas del trabajo y del organismo humano. Estados como el esfuerzo y la fatiga del obrero pudieron ser estudiadas con el mismo rigor que otros estados patológicos o normales del individuo. Una fisiología del trabajo se fue constituyendo poco a poco. De las condiciones físicas y fisiológicas a las condiciones psicológicas, sociales y hasta morales había un paso. A fines del siglo XIX, todos los procedimientos que más tarde se llamaron psicotécnicos pudieron reunirse en una "Ciencia del Trabajo", que multiplicó los conocimientos de detalle.

El "pauperismo", la miseria, fueron examinados con una creciente precisión. Los hechos comprobados revelaron las tareas engendradas por el trabajo de los inicios del maquinismo. Las quejas y las reivindicaciones reclamaron los análisis de fisiólogos, médicos, pedagogos y filántropos.

I.2.1.- Corriente Estructural-Funcionalista.

La teoría estructural-funcionalista, se refiere a la importancia que guarda la integración de las partes de un todo, trayendo aparejada la idea de la interdependencia de estas.

Sus principales autores son: Herbert Spencer, Talcott Parsons, Robert K. Merton, Emilio Durkheim y Max Weber, los cuales manejan los conceptos de; función, disfunción, rol, estatus, papel, adaptación, rehabilitación y fenómeno social.

Esta teoría es analizada con el método empirista dentro de un marco estructural sin hacer uso de la historia y desarrollo de la sociedad.

Unas de las principales características de ésta teoría son las siguientes:

- * Afirma que todo tema social tiene una unidad, funcional en la que todas conjuntamente contribuyen.
- * Cuando algún proceso obstaculiza el desarrollo y mantenimiento del sistema se le considera disfuncional.
- * Relación estrecha con el concepto estructural y el de funcional, esto es (Estructural-Funcionalismo).
- * Cualquier alteración al equilibrio social provoca una patología social.

El esquema analítico de la teoría estructural-funcionalista, permite distinguir la realidad social a través de los conceptos fundamentales en el análisis sociológico.

El sector representativo, conocido como la unidad del sig tema de relaciones sociales, se designa con el nombre de rol. Esto quiere decir que el hombre se presenta viviendo en socie dad desempeñando distintos roles (papeles sociales), según - cual sea la constelación de sus acciones.

Cada "rol" varía según sea la participación y el sistema en el que participa, los roles pueden ser muy variados, su - transmisión se da a través de la cultura o del grupo al que pertenecen.

Los aspectos fundamentales del sistema social son los siguientes:

a) El aspecto de "posición", es decir el lugar que ocupa el actor concretamente con relación a los otros actores den - tro del sistema; y por el otro;

b) El aspecto de "proceso", de "actividad", es decir, lo que el actor concretamente hace en sus relaciones con los o - tros actores y, por consiguiente, lo que ellos esperan de él en su comportamiento; el primer aspecto se conoce como, "status", y el segundo, como "rol".

Para determinar el status y el rol del individuo es nece sario que tanto el status como el rol, tengan relevancia para el sistema social, por ello cualquier actor, puede ocupar va - rias posiciones, si desempeña múltiples actividades.

En consecuencia tanto el rol como el status están "en fun ción", del sistema social.

La diferencia entre los distintos status y roles encuen tran su fundamento en la división del trabajo social, en la medida que la sociedad se hace mayor y más compleja, surgen ma yores, nuevas posiciones y expectativas de conducta.

La teoría estructural-funcionalista, utiliza los conceptos, actor, status y rol, estos conceptos para la teoría jurídica - representan; las personas, sus derechos y obligaciones.

Es así como ésta teoría vincula sus variables que le dan forma, a través de los conceptos de "estructura" y "función".

En la actualidad estos conceptos buscan explicar, todos los eventos, pequeños y grandes, a través de las categorías de estructura y función.

Así vemos su uso en la psicología, fisiología, arquitectura, lingüística y ahora, también, en las ciencias sociales: economía, ciencias políticas, sociología y antropología cultural.

Robert K. Merton, introduce el concepto "disfunción", vinculado éste con el de "función", se puede precisar la conservación, mantenimiento del sistema; definiéndolas como sigue:

"Funciones son aquellas consecuencias observadas que ayudan a la adaptación o ajuste de un sistema dado; y Disfunciones aquellas consecuencias observadas que disminuyen la adaptación o ajuste del sistema; existe también la posibilidad empírica de consecuencias no funcionales, que son simplemente las que no tienen ninguna relación con el sistema en cuestión.
6/.

Por ello la teoría de la estructura social suele llamarse; teoría de la Organización Social y a la teoría del Cambio Social, se le conoce como la teoría de la Evolución Social.

Para Talcott Parsons, la teoría se enfrenta con el problema de la estructura social partiendo del hecho de que la acción o las relaciones de los actores sean individuos o colectividades, se presentan en forma estable, la condición de la estabilidad del sistema social, la integración de las escalas de valor de cada una de las partes o elementos que participan con el sistema de que se trata, aparecen como un sistema común de valores, con dos aspectos básicos:

6/ Merton R.K., "Social Theorie and Social Structure."

1.- Todos los fenómenos sociales parciales (categorías so ciales, grupos sociales, normas, instituciones, etc.), pueden a nalizarse para definir y aclarar sus roles dentro de las estruc turas y procesos.

2.- Todas las sociedades pueden ser analizadas mediante - la comparación cultural no sólo de las estructuras sino también de sus "puntos estratégicos".

De todo ello se puede concluir que la teoría estructural- funcionalista, está ligada a las diferencias que se observan en el desarrollo y funcionamiento de un objeto complejo, al h cho de analizar su estructura jerarquizada de este objeto, a la relación que su medio interno y externo, y a los cambios - que sufre, determinados por diversos mecanismos como pueden - ser: el desarrollo del ideoma y las leyes a que se subordina el lenguaje de los hombres en un período dado, todo ello dentro de un sistema establecido y reproducido por los individuos e instituciones jurídicas que le dan forma.

1.2.2. Corriente Materialismo-Histórico

La teoría marxista, es el sistema científico del desarro llo , de puntos de vista filosófico, económicos, sociales y polí ticos que constituyen la concepción del mundo de las clases o breras. Los fundadores del marxismo fueron: Carlos Marx, Fede rico Engels y Vladimir Lenin, los cuales buscaron interpretar a la sociedad según las diversas sociedades que han existido - en la historia, con la explicación y funcionamiento de las so ciedades y de sus instituciones así como de sus orígenes, de - sarrollo y transformación, a través de una visión totalizadora como paso previo a la comprensión de las partes de la sociedad.

Esta teoría maneja los conceptos de relaciones de producción, división de la sociedad (infraestructura y superestructura); división del trabajo, división de la sociedad en clases sociales, burguesía y proletariado, plusvalía, fuerzas productivas, etc. Todo aquello que integra el proceso de producción remarcando la necesidad de un cambio de régimen y de propiedad por el que actualmente existe donde el nuevo régimen debe surgir del presente.

Este análisis se aplica con el método dialéctico donde la sociedad se considera como un órgano vivo, que se haya en desarrollo continuo.

Unas de las principales características de esta teoría son las siguientes:

- * Aclara la ideología del proletariado.
- * Existe en un espacio y tiempo específico (normas, valores e instituciones).
- * Busca el cambio del sistema capitalista por la eliminación de la propiedad privada sobre los medios de producción.
- * Busca la contradicción de las clases sociales.
- * Busca la transformación de la sociedad (revolución) en la base (estructura económica) para que los medios de producción sean de la clase trabajadora.
- * Le interesan los fenómenos para penetrar en la esencia de los mismos y así establecer leyes.
- * Sustituye la concepción idealista no científica de la historia por una concepción científica materialista.

El marxismo nace sobre la base de la reelaboración, crítica de las realizaciones de la filosofía clásica alemana, la economía política inglesa y el socialismo francés, a los cuales Lenin llamó fuentes del marxismo.

Las partes integrantes del marxismo; que se hallan ligadas internamente, son la filosofía, es decir el materialismo dialéctico y el materialismo histórico, la economía política y el comunismo científico.

La interpretación científica de la sociedad que hace Marx a través del materialismo histórico, se refiere a las diversas sociedades que han existido en la historia desde la comunidad primitiva, pasando por el esclavismo y feudalismo, hasta llegar al estudio del capitalismo para después analizar el socialismo como etapa de transición al comunismo. Todo ello con el método dialéctico.

" Lenin señala que Merx y Engels llaman método dialéctico, al método científico, en sociología, consistente en que la sociedad es considerada como un organismo vivo, que se halla en desarrollo continuo, para cuyo estudio es necesario hacer un análisis objetivo de las relaciones de producción que constituyen una formación social determinada, estudiar las leyes de su funcionamiento y desarrollo". 7/

Marx consideraba " el movimiento social como un proceso histórico natural, sujeto a leyes que no sólo no dependen de la voluntad, de la conciencia y de los propósitos de éstos; nigga la idea de que las leyes de la vida económica son las mismas para el pasado que para el presente. Por el contrario cada período histórico tiene sus propias leyes". 8/

Las principales características que señala Marx sin las cuales no podría entenderse el modo de producción capitalista son las siguientes:

I. ESTRUCTURA SOCIAL

En la producción social de su vida, los hombres contraen determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a una deter

7/ Lenin, V.I., "Quiénes son los amigos del pueblo", Siglo XXI, editores, México, 1974, p.45.

8/ Ob, Cit., pp.46-47.

minada fase de desarrollo, de sus fuerzas productivas materiales. "El conjunto de éstas relaciones de producción forman la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social " 9/

Marx divide teóricamente a la sociedad en dos grandes estructuras:

- 1.- INFRAESTRUCTURA. Fuerzas productivas y relaciones sociales de producción, constituyen la base económica de la sociedad.
- 2.- SUPERESTRUCTURA. Comprende todos los demás fenómenos sociales (moral, poder, derecho, arte, religión, educación, etc.)

La relación existente entre base económica y superestructura se da como sigue:

- A) BASE ECONOMICA. Determina a la superestructura ya que le asigna la función de producir condiciones ideológicas necesarias para la producción del respectivo modo de producción.
- B) SUPERESTRUCTURA. Tiene autonomía relativa actúa sobre la base económica.
- C) El grado y la forma en que la superestructura actúa sobre la base económica varía según el modo de producción de que se trate.

" Dentro de la base económica se localizan las fuerzas productivas, éstas se constituyen por el grado de cooperación entre los hombres en relación con la naturaleza y los medios de producción, para la producción y las relaciones sociales de producción y cambio que establecen los hombres entre sí en el proceso productivo. Ambas constituyen la matriz económica del modo de -----

9/ Marx, Carlos. "Prologo de la contribución a la crítica de la economía política" Obras escogidas. Ed. Progreso Moscú, 1973. T.I pp. 517-518.

producción o forma en que los hombres obtienen su sustento y es la que determinan; la circulación, distribución y consumo de los bienes materiales." 10/

Las relaciones sociales de producción y de cambio capitalista se dirigen cada vez más a la concentración de la riqueza en pocas manos, mientras que muchos son los que participan en la producción de las mercancías, la contradicción se da porque la producción es social, la apropiación de la misma es individual, estas contradicciones genera la lucha de clases.

II.- CLASES SOCIALES

"Nuestra época, la de la burguesía, se distingue, por haber simplificado las contradicciones de clase. Toda sociedad va dividiéndose cada vez más, en dos grandes campos enemigos, dos grandes clases que se enfrentan: Burguesía y Proletariado" 11/

"Marx explica las clases sociales a través del modo de producción que las genera, el caso del modo de producción capitalista es como sigue:

- 1.- Existencia de fuerza de trabajo libres de medios de producción; es decir, la existencia de una clase social que únicamente cuenta con su mano de obra, la cual vende para subsistir.
- 2.- Mercado de cambio; tanto el trabajo libre, como de los productos de dicho trabajo.
- 3.- Profunda división del trabajo, crea la necesidad de un mercado para abastecer a las diferentes ramas de producción.
- 4.- Previa acumulación de riqueza en manos de una minoría: la clase burguesa." 12/

10/ Cuevas, Agustín. "La concepción marxista de las clases sociales". Ed. FCPyS, UNAM, CELA. Serie estudios. pp.2-3

11/ Marx, C y F. Engels. "Manifiesto del partido comunista", Obras Escogidas. T.I .

12/ Mendel, Ernest. "Tratado de economía marxista" Ed. Era. 2Ts México. 1974. p. 117-118.

Las dos clases sociales que tienen relevancia dentro del proceso revolucionario son las siguientes:

- a) Burguesía. Clase poseedora de los medios de producción que utiliza trabajo asalariado obteniendo plusvalía, además de ser la encargada de decidir en la organización social del trabajo.
- b) Proletariado. Clase compuesta por trabajadores asalariados, desposeídos de los medios de producción, que se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder subsistir, produciendo plusvalía y ejecutando las decisiones de la burguesía.

La relación de ambas clases es de explotación puesto que una de ellas puede apropiarse fácilmente del trabajo de la otra a través de la plusvalía, tales relaciones de explotación dan origen al fenómeno social de la lucha de clases.

III. LUCHA DE CLASES

Para Marx la lucha de clases es la historia de la lucha entre poseedores y desposeídos.

" La lucha de clases alcanza su desarrollo pleno conforme se van agudizando cada vez más las contradicciones, el elemento que impulsa la lucha de clases, es la contradicción existente entre el desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción". 13/

Algunas características de la lucha se presentan como sigue:

1. La producción es superflua, se produce mercancía que no es de primera necesidad, misma que consume la burguesía a expensas del proletariado.

13/ Leal, Juan Felipe. "La burguesía y el Estado mexicano," Ed. El caballito, México, 1974. p.15.

2. La organización de la empresa capitalista, a través de la compleja división del trabajo es perfecta, cada hombre realiza un trabajo específico; a cambio sólo recibe un salario para subsistir.
3. La distribución de los productos es desordenada.
4. Existe gran distancia entre el proletariado y lo que produce.
5. Existe una pérdida total del control del trabajador sobre sus condiciones laborales.

IV. IDEOLOGIA

Dentro del capitalismo existe una ideología del proletariado y otra de la burguesía, las cuales por naturaleza son verdaderas ya que representan intereses antagónicos.

En este proceso la burguesía tiene el dominio sobre los medios de producción intelectual o ideológico. De la misma forma la burguesía tiene en su poder las máquinas, fábricas, herramientas, tierras, dinero, tecnología, etc., maneja los medios de comunicación, el derecho, la política, la cultura, el arte, la educación, etc.,.

Generalmente este proceso es reproducido en todas las naciones sean independientes o dependientes, estas últimas con mayor razón por el hecho de tener gran influencia trasnacional dentro de su mercado interno, de sus medios de producción y de poseer y manejar grandes propiedades. Por otro lado, estos grandes monopolios trasnacionales, son los que cuentan, con los más altos porcentajes, en cuanto al alquiler y control de la mano de obra obrera del país.

Ambas teorías tanto la del Materialismo Histórico como la Estructural-Funcionalista, desarrollan sus teorías a través de trece puntos básicos, por ello se presenta el siguiente esque-

ma sobre las principales características de cada una. (ver cuadro nº 1).

Es por esto que la sociología del trabajo, debe ser considerada, como el estudio, en sus diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo.

Así mismo se ha considerado al hombre a lo largo de la historia como un animal social que todavía hoy a través de la variedad de complejos ecológicos, de las diversidades de ritmos en la marcha del progreso técnico, de evolución en la estructura y el nivel económico de las sociedades, se ocupa esencialmente de el trabajo. El trabajo es un común denominador de toda vida humana en sociedad. Por ello la subjetividad vivida en las actividades de trabajo van desde los estados de insatisfacción, de tristeza y hasta de depresión, neurosis, y de realización de si mismo, de satisfacción y de expansión del ánimo. Esta gama de estados afectivos se manifiestan de manera variada, según los contextos sociales y culturales.

" Hay que considerar la otra cara del trabajo que puede implicar todas las formas de explotación y de enajenación humana. Todo trabajo mal escogido, inadaptado al individuo, entraña para este efectos nocivos. Dicho trabajo experimentado como algo ajeno por quien lo realiza es un trabajo enajenado. Así una vez terminada la jornada en donde no se le dedica ningún interés profesional a las tareas, para cuya realización sólo ha sido necesario con frecuencia un adiestramiento rápido (no un aprendizaje), todas estas tareas son enajenantes". 14/

14/ Friedmann, Georges y Naville, Pierre. "Tratado de Sociología del Trabajo". Ed. FCE, México 1971. Tomo I. P. 17.

Algunas características generales del funcionalismo y del materialismo histórico

<p>Funcionalismo <i>Teoría del consenso</i></p>	<p>Materialismo histórico <i>Teoría del conflicto</i></p>
<p>1. Explica el funcionamiento de la sociedad, de los grupos sociales e instituciones como partes de la misma, que se hallan funcionalmente relacionadas con los demás elementos del conjunto social, eludiendo el análisis global o totalizador de la sociedad.</p>	<p>1. Explica además del funcionamiento de la sociedad, de las instituciones, su surgimiento, desarrollo y transformación con una visión totalizadora, como paso previo para la comprensión de las partes que integran el todo social.</p>
<p>2. En el análisis de la interdependencia de las partes no hay jerarquía o el predominio de una parte sobre las otras.</p>	<p>2. El análisis del todo social se realiza tomando en cuenta la jerarquía que guardan las partes. Se destaca el factor económico (base económica: fuerzas productivas, relaciones sociales de producción) señalando la autonomía de la superestructura y la interacción entre ambos.</p>
<p>3. Neutralidad valorativa en el conocimiento científico. El análisis de los fenómenos debe estar exento de juicios de valor (ideología del investigador). El científico social no debe tomar posición ante el fenómeno que estudia (como ya se ha visto, esta neutralidad valorativa o "desideologización" implica una postura ideológica ya que el funcionalismo asume la defensa del sistema capitalista).</p>	<p>3. El conocimiento científico está dirigido a la clase trabajadora. El interés de clase determina en gran medida el tipo de problemas, su forma de abordarlos, las sugerencias, etc. Está presente la ideología del proletariado.</p>
<p>4. Los valores, normas, etc. aparecen totalmente desvinculados de su dimensión temporal y espacial.</p>	<p>4. Las normas, los valores, instituciones, están históricamente determinadas (según el modo de producción prevaliente, es decir, existen en un espacio y tiempo específicos).</p>
<p>5. Se interesa por el mantenimiento del orden del sistema, por la defensa del <i>statu quo</i>. El análisis de los elementos sociales se centra en torno a su importancia funcional para el sistema en cuanto tienden a la conservación del mismo.</p>	<p>5. Se interesa por el cambio del sistema capitalista, por la eliminación de la propiedad privada sobre los medios de producción.</p>
<p>6. Niega la existencia de intereses antagónicos; las tensiones entre los grupos sociales son vistas como fortuitas.</p>	<p>6. El análisis de los fenómenos se basa en la contradicción inherente a las clases sociales.</p>
<p>7. Las relaciones sociales tienen su base en la función que cumple el quehacer (papel) de los individuos dentro de la sociedad; cada una de las actividades o papeles son socialmente necesarios y en esa medida son funcionales para el desarrollo y funcionamiento de la sociedad.</p>	<p>7. Las relaciones sociales de los individuos se enfocan a nivel de la producción, e implican la explotación de unas clases sobre otras.</p>
<p>8. El cambio social se contempla a nivel de <i>status</i>, de movilidad social en la estructura social. De esta forma los individuos tienen oportunidad de ascender en la escala social.</p>	<p>8. El cambio social implica una transformación de la sociedad (revolución) en la base (estructura económica), para que los medios de producción sean propiedad de las clases trabajadoras.</p>
<p>9. Prevalce el análisis <i>sincrónico</i>. Analiza un proceso social, una institución o grupo social en un período histórico determinado.</p>	<p>9. Prevalce el análisis <i>diacrónico</i>. Se interesa por el análisis <i>sincrónico</i>, pero si éste está vinculado a un análisis del proceso, del problema, social, en el transcurso del tiempo (origen, funcionamiento, desarrollo, transformación).</p>
<p>10. Las categorías del funcionalismo permiten analizar el sistema social en su dimensión estable; en situaciones normales. Lo que se sale de lo "normal" son las distinciones del sistema (deshonestidad, prostitución).</p>	<p>10. Las categorías del materialismo histórico permiten analizar la realidad social en movimiento como forma de existencia de todos los procesos y fenómenos.</p>
<p>11. Estudia lo fenoménico, las manifestaciones externas de los procesos. Se interesa fundamentalmente por describirlos. Establece regularidades empíricas.</p>	<p>11. Se interesa por el estudio de lo fenoménico como una forma de penetrar en la esencia de los procesos. Le interesa conocer sus causas, establecer <i>leyes</i>.</p>
<p>12. Le interesa el aspecto cuantitativo. Hace un amplio uso, en su mayoría indiscriminado, de las técnicas cuantitativas de recopilación y análisis de datos.</p>	<p>12. Le interesa el aspecto cuantitativo como una forma de pasar a los cambios cualitativos. Utiliza las técnicas como apoyo de la metodología científica.</p>
<p>13. Las investigaciones empíricas sirven para un análisis teórico del equilibrio, para mostrar el funcionamiento y preservación del sistema.</p>	<p>13. Las investigaciones empíricas se utilizan para un análisis que permite el conocimiento de la realidad social para su transformación a través de la práctica.</p>

Tomado de: Rojas Soriano, Raúl, El proceso de investigación científica, Ed. Trillas, México, 1983, Apéndice II.

Por esta razón el trabajo debe producirse, para evitar su enajenación, en condiciones favorables desde el punto de vista técnico y fisiológico; así como psicológico. Pero si las condiciones económicas y sociales en las cuales se realiza implican para el trabajador la conciencia de una explotación. Este debe sentir que su trabajo está equitativamente remunerado, en proporción con su calificación, con su esfuerzo y con la retribución otorgada, dentro de la colectividad de la que forma parte.

De esta manera el trabajo debe ser examinado desde diversos ángulos, porque de esta manera se entendera mejor su naturaleza.

ASPECTOS DEL TRABAJO.

- A) TECNICO. Comprende la máquina, la fuerza motriz que la alimenta, la disposición de los aparatos, en si y en relación con las máquinas vecinas, el sistema de alimentación, las intervenciones exigidas del operador, etc.
- B) FISIOLÓGICO. El trabajador tiene cierta constitución física, un cuerpo con características determinadas en cuanto a la longitud de sus miembros, a los sistemas musculares, respiratorio, nervioso, etc.

Hay relaciones múltiples entre el puesto de trabajo, su medio material (luz, colores, humedad, ventilación, ruido, etc), por una parte, y la constitución física de el trabajador, por otra parte; relaciones que pueden suponer también una mayor o menor adaptación, pero en el sentido inverso al del puesto de trabajo con el hombre: se trata del

grado de adaptación del hombre al puesto de trabajo y su medio físico.

El trabajo, visto desde este ángulo, exige investigaciones dedicadas a los fenómenos complejos, puesto que las reacciones físicas del trabajador en su centro de trabajo pueden depender de sus condiciones de alojamiento, de la distancia y del medio de transporte entre éste y la fábrica; también puede depender, de su actitud mental hacia su trabajo.

C) PSICOLÓGICO. El trabajo debe ser considerado todavía el ángulo psicológico, puesto que todo comportamiento humano implica, actividades psicológicas. Podemos preguntarnos ¿cuáles son sus aptitudes para realizarlo, cuáles son sus motivaciones de trabajo, cuáles son los grados de conciencia o de satisfacción profesionales que experimentan?.

Las reacciones mentales del trabajador ante su actividad de trabajo, las oportunidades de promoción y de realización que le ofrece no sólo modelando su comportamiento durante las horas que pasa dentro de la empresa sino que influyen también en su comportamiento fuera del trabajo: En su actitud hacia la propia familia, en sus relaciones sociales con compañeros y amigos, en la elección de sus ocupaciones en el contenido de sus horas libres.

D) SOCIAL. Esta perspectiva es necesaria ya que el trabajo individual aislado está desapareciendo y en su lugar, prevalece el trabajo en grupos, en grandes conglomerados sociales, que llamamos organizaciones formales.

El grupo de trabajo está formado por varios individuos que interactúan entre sí, con el objeto de lograr fines comunes, como son satisfacer las necesidades de la institución y propias.

Además la gente que integra este equipo comparte una serie de valores morales, opiniones, intereses y costumbres que los hace identificarse unos con otros como grupo.

E) ECONOMICO. La producción de bienes materiales y servicios, a través del trabajo, se considera como base principal de la vida y el desarrollo de los hombres.

Colocándolos en un punto de vista económico lo importante de la tarea laboral es un carácter práctico y, entonces, esta actividad es entendida como el empleo de la producción de artículos y servicios que servirán para satisfacer los deseos y necesidades de la gente. Veamos entonces que al trabajo se le define aquí por la utilidad que produce.

1.3 Métodos y Técnicas utilizadas por la Sociología del Trabajo

El estudio de los movimientos y actos del trabajo pueden realizarse por una serie de técnicas diferentes, como son; cronometraje, medición de los efectos fisiológicos, y descripción cinemática, etc.

Antes que nada, conviene separar técnica y método. La técnica se refiere a los procedimientos de medición o cálculo y nada más. Estos pueden tomarse, de cualquier ciencia y adaptarse al objeto analizado.

El método es el encadenamiento ordenado de diversas técnicas, tendientes al descubrimiento de leyes. Un método debe aplicarse al desarrollo lo más amplio posible de hipótesis progresivamente comprobadas. Depende de principios y reglas que deben haber sido enunciadas y justificadas previamente.

Detrás de los métodos se encuentran con frecuencia, además de los simples prejuicios, teorías inconscientes, psicológicas o imperativos políticos y morales, es decir, ordenamientos institucionales.

Todo lo que se refiere al trabajo debe poder ser medido a reserva de lo que convendrá llamarse una medición. Con el trabajo, que es una forma de actividad propia de la sociedad, la medición se convierte en uno de los rasgos esenciales de la organización.

Las medidas son, exigencias sociales, nacidas de la necesidad de asegurar cierta producción, de repartir, y de equilibrar esas necesidades entre los miembros de diversos grupos sociales.

El campo de trabajo se acerca naturalmente a las exigencias metodológicas de la ciencia, fundada siempre en mediciones. Esto es lo que explica que la sociología del trabajo haya acumulado, conocimientos apoyados en medidas cada vez más rigurosas.

La Sociología del Trabajo cae en plena lógica del orden por dos razones generales. La primera es que el trabajo es el elemento ordenador esencial de las sociedades; la segunda es que los criterios esenciales del método científico, cualquiera que sea su punto de aplicación, reside en el orden de la medición. Las técnicas y procedimientos particulares de investigación, de encuestas o de explicación debe subordinarse a estas dos exigencias, que dependen simultáneamente del objeto y de sus formas de conocimiento.

El método en sociología del trabajo se funda en conjuntos cuyo orden es debil, es decir, donde los sub-conjuntos están fuertemente ordenados mientras que su todo no lo está.

La razón de esto se debe, al hecho de que la sociología del trabajo nace de un injerto en la psicofisiología del trabajador, en la observación monográfica de algunos estados localizados de la actividad obrera y, por último, en la psicología de las opiniones en los medios de trabajo.

La sociología del trabajo está particularmente sujeta a principios, puesto que ella constituye el dominio por excelencia del orden y la estructura. No es un azar si la producción y el trabajo son las funciones sociales donde las concepciones lógico-matemáticas más modernas de la medición y la clasificación pueden encontrar su aplicación más fecunda. Por esto existe en este campo una correspondencia más estrecha entre el comportamiento de los hombres y la estructura de los sistemas materiales que los determinan.

El trabajo es siempre algo concreto, materialmente controlable; de ahí el realismo, de la Sociología del Trabajo.

Algunas de las principales técnicas e instrumentos utilizados por la sociología del trabajo son las siguientes:

Formas de observación.

1. La observación directa: Observar es el primer paso que permite después clasificar, combinar, explicar y hasta experimentar.

a) Interna.- Supone que el observador pertenezca al sistema estudiado.

b) Participante.- El observador normalmente es exterior al sistema estudiado, participa en él temporalmente como sujeto activo, para adquirir una experiencia personal.

c) Externa.- La observación efectuada por una persona que permanece ajena al sistema estudiado durante la investigación.

2. La observación sobre documentos o indirecta: Se efectúa sobre transcripciones documentales construidas. Estas transcripciones pueden ser de los tipos más variados; relatos verbales, piezas de identificación, censos; en resumen, recuentos diversos.

3. Los instrumentos de la observación.- Están constituidos por los documentos mismos; son de tres clases principales: los cuestionarios, las entrevistas y los registros. Los registros y las entrevistas son; formas de cuestionarios, ya se apliquen a hombres o cosas.

Toda forma de registro codificado de una reacción o de una mediación puede considerarse como un cuestionario. Pero el manejo de las respuestas registradas es más delicado, ya que su codificación será simplificada y simbólica. En materia de trabajo, es evidente que el mismo problema casi nunca suscita

las mismas respuestas cuando éstas son adoptadas por personas pertenecientes a distintos niveles de jerarquía dentro de la empresa, el servicio o grupo más vasto.

Formas de encuesta.

Todas las técnicas y métodos encuentran aplicación en lo que se llama una encuesta. Se designa con frecuencia con este término al fin de una investigación. En el campo del trabajo, reviste casi necesariamente un objetivo práctico.

Toda encuesta debe resultar, primero, de un plan lo más claro posible. El plan de la encuesta combinaría, cierto número de características, entre las cuales se citan las siguientes:

1. Encuesta única.- Puede no efectuarse sino una sólo vez. puede suceder, que su valor sea durable.

2. Encuesta repetida o periódica.- Se refiere a hechos idénticos o semejantes, escalonados en el tiempo, que permiten en consecuencia interpretaciones relativas a las tendencias y a la evolución.

Los resultados de encuestas repetidas, en materia de - de trabajo, deberán tener en cuenta ciclos objetivos de toda especie: duración de la vida biológica y de la vida activa, ciclos económicos, estaciones, rotación de la mano de obra, antigüedad del material, etc. Y de una infinidad de ciclos que ponen de relieve la importancia del momento de la encuesta.

3. Encuestas globales.- La sociología se ocupa de conjuntos o grupos sociales o más exactamente de las relaciones dentro de esos conjuntos.

De la descripción a la explicación, la sociología del trabajo no parece tener principios metodológicos particularmente nuevos que proponer por el momento. Se esfuerza por aprovechar

los principios confirmados en sociología general o en otras ciencias donde la reflexión epistemológica es más antigua y mejor comprobada.

La descripción hace surgir la necesidad de una explicación. El trabajo tiene un carácter esencialmente operatorio, se desprende que la explicación debe esforzarse por tomar la forma de un modelo operatorio.

En el campo de trabajo aparece al principio la preocupación de no perder de vista la existencia de seres humanos concretos, de grupos de personas que son la base de toda actividad de trabajo. No obstante, esos seres y esos grupos están en vueltos en una red de relaciones que cada vez resulta más difícil de explicar y, de describir sin recurrir a un lenguaje simbólico especial.

La explicación sociológica de los fenómenos del trabajo conduce a algo muy distinto de una "filosofía"; lleva a modificarlos y, a experimentarlos.

Las estructuras de trabajo se cuentan entre las más organizadas de todas. En cierto sentido, la organización del trabajo en la sociedad es siempre, una experimentación.

Más de una "Sociología del Trabajo" este enfoque metodológico nos habla de "Trabajo estudiado por la Sociología", lo que no es precisamente los mismo.

1.3.1. Sociología del Trabajo y Ciencias Sociales

A.- TECNOLOGIA.

Todo trabajo, supone un conjunto de condiciones técnicas; un puesto de trabajo. El estudio de los instrumentos y aparatos que componen el resto de trabajo es la tecnología. La Sociología del Trabajo es la tecnología y tiene los lazos necesarios con ésta. La preocupación por adaptar el puesto de tra

bajo al operador es reciente en las sociedades de industria evolucionada. Se ha manifestado poco a poco, por razones fisiológicas (salud), psicológicas (selección y satisfacción), económicas (cantidad y calidad de producción); que reaccionan estrechamente una sobre otra y se impone en el marco social de la acción sindical.

Relaciones de la Tecnología y la Sociología.- El estudio del trabajo no puede prescindir del conocimiento profundo de sus condiciones técnicas. Desde sus orígenes y a través de todas las etapas de su evolución hasta los inicios de la automatización, el trabajo se inscribe en la estructura de la herramienta o de la máquina. La tecnología tiene por objeto, el estudio, al mismo tiempo, del instrumento y de la manera de utilizarlo.

El conocimiento de la herramienta o de la máquina, el de los procedimientos de fabricación, si se les enriquece mediante complementos, etnográficos tomados del contexto cultural, ayuda a comprender la parte de necesidades que determina las formas de trabajo y, su diversidad. El instrumento, el procedimiento, no pueden encontrar su realización fuera de determinadas condiciones sociales que le permiten pasar de la concepción teórica a la aplicación práctica.

En las sociedades industrializadas de nuestro tiempo, la importancia, la difusión, el ritmo de los cambios técnicos, particularmente aquellos ligados a la producción en serie, han multiplicado sus efectos sobre la estructura, el volumen, la densidad de las colectividades de trabajo, la distribución de las categorías profesionales, la composición de la población activa. La sociología del trabajo, cualquiera que sean los problemas que estudie, es cada día menos susceptible de ser separada de la evolución de las técnicas. La modalidad del mando y la

autoridad, los papeles de los cuadros en los diversos niveles, la distribución de las funciones entre talleres y oficinas, las escalas de calificaciones, así como las actitudes sindicales, el abastecimiento o la fluidez del trabajo pueden depender de los procesos de mecanización de las formas de división del trabajo, de los métodos de racionalización y de "organización científica" del trabajo.

El ingeniero de taller, considerado en el aspecto técnico de sus funciones, es un "experto en producción". Muchos expertos en producción, han querido dictar el mejor método de trabajo y el único, sin considerar los coeficientes fisiológicos, psicológicos, económicos y sociales que introduce, en el proceso técnico, el factor humano, es decir, el hombre en el trabajo.

B.- HISTORIA.

Se desprende que la Sociología del Trabajo, por sus relaciones con la evolución de las técnicas, está inmersa en el tiempo, íntimamente asociada a la historia.

Compenetración del presente y pasado.- El sociólogo del trabajo descubre sin cesar, en los hechos y problemas que aporta, la compenetración del presente y el pasado. Los métodos y la división de las operaciones industriales, la estructura gerarquizada de la organización, la formación profesional tienen, según las ramas y los centros de trabajo, edades diferentes.

La observación demuestra que las reacciones y actitudes en el trabajo de los obreros o empleados dependen ampliamente de condiciones culturales, políticas, sindicales, profesionales, etc, que explican, según las ramas de actividad, diferencias que un corte en la actualidad no podrá, justificar.

C.- GEOGRAFIA

La colaboración de la sociología del trabajo con la geografía y especialmente con la geografía humana se ha hecho cada vez más actual, por los intentos de "distribución del territorio". Los problemas suscitados por la implantación y la reconversión de las industrias, la descentralización, las migraciones y desplazamientos del trabajo han dotado a la dimensión espacial, de un papel que algunos habían considerado demasiado pronto como peligroso.

"El sociólogo del trabajo acepta, la definición propuesta por A. Gibert, según el cual el género de la vida implica no solo las actividades necesarias para la subsistencia material, sino también alrededor de las técnicas particulares, poco a poco elaboradas, un conjunto de armonías mentales, de costumbres, de ritos, de relaciones sociales" 15/

Por otro lado, la geografía industrial, permite estudiar todas las formas de acción recíprocas entre el trabajo y el medio más o menos técnico al que transforma y reacciona sobre él. El clima y la región donde se vive, el equipo comercial de la ciudad y el barrio, sus recursos de transporte y sitios de esparcimiento, condicionan la existencia familiar y, en general, la vida fuera del trabajo del individuo que, a su vez, hace repercutir sus efectos sobre el trabajo mismo.

La empresa rodeada de sus anexos médicos, culturales, deportivos, forman parte con frecuencia de un complejo localizado, a veces de un verdadero "Complejo Industrial" cuya creación - obedece a determinaciones geográficas y sociales.

15/ Friedman, Georges y Naville, Pierre. "Tratado de Sociología del Trabajo". Ed. FCE, México 1971, T.I Pág. 77.

D.- ETNOLOGIA

El sociólogo del trabajo habituado a valores, conceptos, problemas que caracterizan sus estudios en las sociedades modernas, más o menos industrializadas, pueden recibir de la etnología útiles sugerencias y marcos de referencia por la información que le aporta sobre las actividades de trabajo en los grupos humanos que estudia; sugerencias que enriquecen a veces, con una comprensión nueva, los conceptos que había elaborado.

En los centros urbanos formados por grupos en vías de aculturación, las obligaciones características de las sociedades tradicionales tienden a ser sustituidas por las necesidades y se acercan, a los imperativos económicos. Pero también en este caso, parece que al nivel de salarios corresponde, un grado de prestigio social. Se observa con frecuencia en las sociedades tradicionales, una anulación más o menos consciente de las motivaciones para producir. La productividad del trabajo no aumenta con su remuneración.

E.- CIENCIA ECONOMICA

El trabajo ocupada el lugar primordial en el estudio del circuito económico en tanto que producción, como proceso creador de valor. La ciencia económica es la ciencia de los mercados, entre los cuales el trabajo no es sino una forma particular de cambio, que obedece a las mismas leyes que las demás.

Las actitudes respecto del estímulo del salario, de sus variaciones, de los diferentes sistemas de primas al rendimiento o a la productividad, dependen de una amplia gama de variables fisiológicas (edad, sexo), psicológicas, sociales (normas de grupo). Debe añadirsele, una variable etnológica, ligada ella misma al contexto cultural.

El economista, considera al trabajo esencialmente como producción creadora de valor social y al trabajo como "agente" de

esta producción: concibe esencialmente el resultado del acto de trabajo y no sus condiciones. Estas, por el contrario, interesan antes que nada al sociólogo así como las modalidades de las relaciones de producción concretadas en colectividades bien definidas.

F.- DEMOGRAFIA

La demografía se ha caracterizado más a la economía que a la sociología, por su forma de reflexión y sus conceptos. El demógrafo, tiende a caracterizar una población por sus niveles de producción y de consumo. La demografía, ciencia matematizada, "Estadística Humana", trata de datos empíricos cuantificables: crecimiento, envejecimiento, estructura de una población, etc.

Así, para que un incremento demográfico suponga un aumento en la producción, es necesario que vaya acompañado de determinadas condiciones de organización económica y social, que interesan primordialmente a la sociología del trabajo.

El campo de elección para el encuentro de la demografía y la sociología del trabajo está constituido por el conjunto de problemas designados con el término de industrialización y que supone también, la aplicación de los conocimientos del geógrafo, del etnólogo, del economista y del psicólogo.

En cuanto a la clasificación, depende de tres factores preponderantes; la calificación, depende de trabajo, no es sino el primero de los factores. Los otros son, por una parte, el nivel de vida del trabajador, su estatus social y su cultura general y por otra, un factor demográfico, su edad.

Es por ello, que en la actualidad el incesante progreso de las técnicas de producción, el enorme crecimiento en número de las empresas, el papel cada vez más importante que tienen

la industria en la actividad social, el fortalecimiento de las aspiraciones sindicales y, paralelamente, de los conflictos entre empleados y patrones, los sistemas de "organización en el trabajo" han desviado la atención de los sociólogos hacia los grupos que los hombres forman cuando se dedican a las actividades del trabajo. Esta atención ha sido influida y motivada según las circunstancias políticas, económicas, los temperamentos y los intereses en acción. Si bien se han desarrollado investigaciones serias y objetivas dedicadas a problemas muy definidos, donde el estímulo único es el conocimiento de los fenómenos que influyen sobre el trabajo, también se han dedicado otras sólo a la realización de encuestas rápidas con el único fin de resolver necesidades inmediatas que son encargadas por los jefes de empresa preocupados por tener un clima sereno y una productividad mayor.

De todo lo anterior se desprende la necesidad de aplicar una nueva técnica que se aboque al estudio del trabajo, dando mayor realce al factor humano, para el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, a través de la ERGONOMIA.

CAPITULO II

2.- LA ERGONOMIA

2.1.- Concepto y Origen de la Ergonomía

Es indudable que el desarrollo continuo de la ciencia y la tecnología ha originado la aplicación de métodos que permiten un mayor control en la ejecución del trabajo, siendo el principal el estudio del trabajo que se basa en la medición de tiempos y ritmos en el mismo, con el fin de evitar los movimientos innecesarios que significan un desperdicio en el tiempo y por lo tanto, una pérdida de recursos y ganancias para el patrón.

Asimismo, esta técnica no ha respondido a las exigencias demandadas por la incesante evolución del trabajo mecanizado y a las repercusiones que ello ha ocasionado en las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora. Ante esto, se han desarrollado nuevos métodos y técnicas encaminadas a aportar nuevos elementos que permiten una visión diferente del trabajo como es la ERGONOMIA.

Concepto de Ergonomía.

ERGONOMIA.- " La Ergonomía como es sabido fue definida por Murrell como el estudio científico de las relaciones del hombre y su medio de trabajo; en este sentido, la palabra medio se aplica no solamente al ambiente en el que el hombre desarrolla su trabajo, sino también a sus herramientas y materiales, métodos de trabajo y como lo organiza, toma al hombre--

como individuo o como parte de un grupo de trabajo. Todo lo relacionado con la naturaleza del hombre, sus habilidades y limitaciones". 1/

ERGONOMIA.- " La Ergonomía es una ciencia aplicada que se --- basa a la vez en la medicina y en la ingeniería. Su finalidad es la adaptación de los métodos de trabajo, las herramientas y las condiciones del medio a la anatomía, la fisiología y las aptitudes del hombre, con objeto de reducir los esfuerzos innecesarios y, por consiguiente, la fatiga y el desgaste prematuro del organismo. La Ergonomía no trata de modificar al hombre, -- sino sus condiciones de trabajo, y se orienta principalmente a la protección. La Aplicación de los principios de la ergonomía puede hacer que un trabajo difícil deje de serlo y que su aprendizaje resulte, en consecuencia, mucho más sencillo. La ventaja secundaria de un trabajo más fácil es, por lo común, un aumento de productividad. Así pues, las ventajas de la ergonomía son interesantes, no sólo para el trabajador, sino también para el patrono". (Martti J. Karvonen). 2/

Origen de la Ergonomía

El extraordinario desarrollo de la industria en el caso de los últimos dos siglos ha dado como resultado que los hombres dependan cada vez más de las máquinas para su subsistencia pero ha permitido también alcanzar niveles más elevados de vida y lograr un control más completo y eficaz del ambiente. Sin embargo hasta hace relativamente poco tiempo el desarrollo de la industria había sido causa de muchas penalidades y sufrimientos para grandes sectores de la población.

La Experiencia de dos Guerras Mundiales ha contribuido a estimular la adopción de medidas positivas en este terreno. Las--

1/. Instituto Mexicano del Seguro Social. "Lecturas en Materia de Seguridad Social". México , 1982, pág. 23

2/. Ob. Cit. pág. 200

Guerras han enriquecido a estimular la adopción de medidas positivas en este terreno. Las Guerras han enriquecido siempre nuestros conocimientos sobre la capacidad de rendimiento del hombre en condiciones de tensión, pero solamente durante la Primera Guerra Mundial se iniciaron los primeros estudios --- para determinar el rendimiento de los trabajadores en la industria estudios que se acompañaron de otras encuestas científicas sobre la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la salud.

La Segunda Guerra Mundial contribuyó notablemente al estudio del rendimiento, en razón de las exigencias extremas que impulsó a quienes participaron en el esfuerzo bélico, y que dieron lugar a dificultades en el control y manejo del radar, de los sistemas de defensa antiaérea de aviones de gran velocidad y otro equipo militar. La complejidad de todos estos aparatos, la necesidad de diseñar racionalmente los locales de -- operaciones de defensa antiaérea y de fabricar ropas adecuadas para hacer frente a condiciones climatológicas extremas, así como el establecimiento de normas adecuadas de construcción para satisfacer las necesidades humanas de los conductores de tanques para aumentar su protección, visibilidad y rendimiento, y --- otros problemas similares revelaron claramente que la evolución tecnológica había llegado a un punto en que era más bien las -- aptitudes físicas y mentales de las personas que manejaban las máquinas que las potencialidades del propio equipo las que imponían limitaciones al rendimiento.

Es así como la Ergonomía empezó a situarse en primer plano. En efecto aunque con anterioridad a la Segunda Guerra Mundial se habían ya aplicado en cierta medida las ciencias biológicas humanas al diseño de maquinaria y a la dirección de ope

raciones industriales, en los estudios realizados durante la guerra y después de ella se han concentrado en el diseño de equipo industrial para asegurarse de que su funcionamiento no rebase los límites de las aptitudes humanas, en lugar de intentar, por un proceso de selección y de formación profesional, de adaptar los trabajos a las exigencias de determinadas tareas.

En el Segundo lugar, se reconoció la necesidad de que los problemas de aplicación fueran abordados teniendo en cuenta - principios fundamentales, y por último se hizo patente la interrelación esencial que existe entre la Anatomía Funcional, la Fisiología y la Psicología Experimental, insistiéndose al mismo tiempo en la necesidad de establecer una colaboración estrecha y permanente entre los investigadores dedicados a estas -- disciplinas, así como entre éstos y los ingenieros encargados del diseño de maquinaria y de organizar el trabajo; y con el - trabajador encargado de su ejecución.

El primer intento de integrar la tecnología con las ciencias biológicas en un sistema unificado para abordar los problemas humanos de trabajo se efectuó en el Reino Unido a raíz de la Constitución en 1949, de la Sociedad de Estudios Ergonomicos (Ergonomics Research Society), organismo que, introdujo el -- término con que se conoce esta nueva especialidad. En Estados Unidos existen en la actualidad dos organizaciones profesionales que se ocupan directamente de la solución de este tipo de problemas, a saber, La Sociedad de Psicólogos del Trabajo (Society of Engineering Psychologists), que constituye una división de la Sociedad Estadounidense de Psicología (American Psychological Association), y la Sociedad de Factores Humanos -- (Human Factors Society). El creciente interés que se ha ido ---

manifestando por esta nueva disciplina condujo al establecimiento en 1955, de un proyecto de estudio bajo los auspicios de la Agencia Europea de Productividad, cuyo objetivo final era convocar una Conferencia Internacional Tripartita en la que hombres de ciencia y técnicos pudieran exponer a los representantes de los empleadores y de los trabajadores procedentes de diversos países europeos, las contribuciones de sus respectivas especialidades a la nueva disciplina, así como los resultados prácticos que hasta entonces se habían -- obtenido para adaptar el trabajo y el medio del mismo al trabajador.

Los diversos nombres que tiene la ERGONOMIA en algunos países ilustran bien la complejidad de la situación; En los Estados Unidos se habla algunas veces de " Human Engineering", (Ingeniería Humana), en Alemania se utiliza la expresión --- "Arbeits Wissenschoff" (Ciencia del Trabajo), en Bulgaria el nombre utilizado puede traducirse por "Antropotécnica".

21.1.-Antecedentes de la Ergonomía en México.

En México, la Ergonomía apareció por primera vez en 1970, cuando vino de Suecia el Dr. Nils Lundgren con la misión de dar asesoría técnica al programa de desarrollo y difusión de la Ergonomía en los medios profesionales. Se despertó en principio de interés y se formó la Asociación Mexicana de Ergonomía.

En Agosto de 1973 el Dr. Alain Wisner, Director de el Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (Francia), dió un ciclo de conferencias que despertó un gran interés por la Ergonomía y dió lugar a que se formara un Departamento sobre dicha disciplina en la Dirección de Medicina del Trabajo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

" La Ergonomía intenta establecer un equilibrio entre los seres humanos sin merma de la producción. Para hacer una revaloración del ser humano, en nuestro tiempo ha surgido la Ergonomía, es decir, la tecnología que se encarga de adaptar el trabajo al hombre; esto requiere de un equipo de trabajo multidisciplinario para crear mejores condiciones en -- cuanto al equipo industrial que se debe utilizar y tratar de lograr un equilibrio en el medio laboral para procurar al mismo tiempo, una elevada productividad". 3/

(Salazar Sánchez Georgina).

De acuerdo a Bernardo Cobo Díaz " Es importante procurar la participación de la clase trabajadora y de sus representantes en todo el país para colaborar en la producción y adaptación de una tecnología nacional, acorde con nuestras características étnicas, para preservar, antes que otros valores, la riqueza más importante de México; sus seres humanos productivos, la clase trabajadora.

En la medida en la que un trabajador sea respetado como tal, en esa medida, responderá como ser humano.

La sustancial preocupación de la Confederación de Trabajadores de México, es el logro de una vida digna y sana para el trabajador y su familia. Es por ello que vemos en la Ergonomía un aliado, sobre el hecho de ser una disciplina, que como pocas, se preocupa por el trabajador en su condición de ser humano, considerando que no hay maquinaria, por efectiva que ésta sea, que valga más o pueda compararse siquiera con la riqueza de una vida humana, digna y productiva.

Al proteger al trabajador, la Ergonomía salvaguarda el elemento más importante de nuestro país, garantizando el desa--

3/. Ob. Cit., pág. 21

rrollo y superación del mismo.

" Al apoyar a la Ergonomía la CTM protege a la clase trabajadora, en general, que ha sido y seguirá siendo, su razón de existir". 4/

2.2.- DISCIPLINAS Y CAMPOS DE APLICACION DE LA ERGONOMIA.

Las principales disciplinas científicas que intervienen en los estudios referentes a la adaptación del trabajo al factor humano son la Antropometría, la Fisiología y la Psicología. Las contribuciones de cada una de estas ciencias a la Ergonomía no pueden aislarse rigurosamente a todos los casos.

La Antropometría.- El análisis de las características esenciales de la estructura del hombre, tan importantes para el dueño de los útiles de trabajo con que labora se conoce con el nombre de Antropometría, que es el estudio de las proporciones y medidas de las diversas partes del cuerpo humano tales como el peso, la estructura, la longitud de los brazos, la altura de los hombros, y la proporción entre la longitud de las piernas y la del tronco, teniendo en cuenta la variación de las diversas medidas individuales en torno a un promedio.

La Antropometría se ocupa del funcionamiento de las diversas " palancas" musculares e investiga las fuerzas que pueden aplicarse según las diversas posiciones para diferentes grupos de músculos; ejemplo los músculos de la espalda y de las piernas son voluminosas, potentes y capaces de desarrollar un esfuerzo considerable sin fatigarse pronto. Otros como los pequeños músculos de la mano, pueden realizar movimientos muy rápidos y complejos, pero no pueden ejercer la misma fuerza que

4/. Ob. Cit., pág. 66y 67

los grandes músculos.

La Antropometría no se ocupa solamente de las posiciones de trabajo y de las cargas estáticas que han de soportar los músculos. Así la manipulación de mercancías, que siempre será necesario efectuar en determinadas circunstancias implica el levantamiento y acarreo de pesos habiéndose dedicado muchos -- estudios al llamado " Manejo Cinético".

La Fisiología..- Son las características estructurales del individuo. La insuficiencia de la alimentación o una dieta mal equilibrada, la pobreza de oxígeno en el aire que se respira o la insuficiencia del corazón, los trastornos de la función --- hemoglobínica de la sangre, los trastornos del metabolismo celular, la eliminación defectuosa de los productos de desecho - (ya sea en el protoplasma celular o a nivel de los riñones o de los pulmones), o la incapacidad del organismo para eliminar con suficiente rapidez la energía calórica producida, constituyen factores que limitan la cantidad de trabajo que pueden realizar el cuerpo humano.

Estos factores varían en importancia y dependen no solamente de la condición física de la persona interesada, sino -- también de las características del ambiente. Es menester ahora hacer referencia a dos consideraciones importantes y relacionadas entre sí, a saber, el grado de adaptabilidad del cuerpo -- humano y sus reservas de energía. Pocas veces tenemos necesidad de recurrir a los límites de nuestra fuerza muscular al máximo esfuerzo respiratorio de que son capaces los pulmones; a la -- máxima capacidad termorreguladora de la piel, a la máxima actividad del corazón. Sus reservas de energía rara vez utilizadas, brindan al ser humano la posibilidad de adaptarse a temperaturas extremas y a la acción de otros numerosos factores de su ambiente.

- a) Acción del Calor.- El trabajo muscular produce energía calórica pero, como es absolutamente necesario que la temperatura del cuerpo humano se mantenga constantemente a $37^{\circ} C$, para que las funciones fisiológicas se realicen normalmente todo exceso de calor -- producido debe eliminarse.
- b) Los Sentidos.- La Finalidad de los sentidos del hombre; vista, oído, olfato, gusto, el tacto y el sentido muscular; o sea, el sentido que indica la posición de las extremidades y por el que se aprecia el estado de tensión de los músculos. Cada sentido percibe los estímulos producidos en el ambiente; así la vista se refiere a la luz, el oído al sonido, el gusto y el -- olfato, a los estímulos químicos del medio; el tacto aprecia las propiedades y cualidades de los objetos y el sentido muscular nos da cuenta de las presiones y del equipo cinético.
- c) Ruido.- A medida que las máquinas van aumentando de tamaño y son más rápidas y cada vez más numerosas, va aumentando también el ruido que producen, de manera -- que, en unión con la contaminación del aire, se considera en la actualidad el ruido como uno de los mayores inconvenientes de la civilización.

Quando la intensidad del sonido se eleva desmesuradamente, puede entorpecerse la comunicación oral en estas circunstancias, la dificultad de oír cualesquiera instrucciones o una señal de alarma puede tener peligrosas y costosas consecuencias. Por esta razón -- resulta conveniente reducir los ruidos en la industria

a un nivel que permita comunicarse fácilmente entre sí. Si en él trabajo se necesitan de ruidos muy fuertes el personal debe protegerse mediante orejeras o tapones.

- d) Vibraciones.-- Aunque el ruido constituye la fuente más corriente de vibraciones del medio, son muchas las herramientas manuales, tales como los martillos neumáticos, las perforadoras y las rectificadoras que exponen a los trabajadores a los efectos perjudiciales de las vibraciones percibidas por los huesos y -- los músculos.

El principal efecto de las vibraciones es alterar el control nervioso de las pequeñas arterias, -- fenómeno que provoca, en el caso de las manos, la llamada "Mano Dormida", condición en que los dedos palidecen y existe una sensación de hormigueo y pérdida de la sensibilidad.

- e) Sentido de la Vista.-- El ojo y las terminaciones nerviosas de la retina constituyen un mecanismo muy complicado y sensible, que funciona eficazmente en una amplia gama de condiciones. La sensación visual depende de cuatro factores externos fundamentales a -- saber; las proporciones del objeto que se mira, la intensidad de la luz que lo ilumina, el contraste entre el objeto y el medio que lo rodea y la duración de la observación. Como todos estos factores influyen recíprocamente, las tareas en que intervienen especialmente la vista deben estudiarse con cuidado pa

ra equilibrarlos acertadamente en beneficio de la comodidad y del rendimiento del trabajador.

- f) Percepción del Relieve.- La Apreciación de las distancias relativas de los objetos es el resultado de un análisis y una síntesis mentales del complejo conjunto de impresiones percibidas por ambos ojos, no es necesario en todos los trabajos, sin embargo en algunos es imprescindible como en el caso de los pilotos de líneas aéreas y de los conductores de gruas.
- g) Iluminación.- La Iluminación difusa cuyo mejor ejemplo es la luz natural, es preferible en términos generales, a cualquier forma de luz artificial, pero la intensidad de iluminación necesaria dependerá de la naturaleza del trabajo, según exija una aguda concentración, una observación general o una visión perspectiva, por ello debe evitarse la luz de filamentos, en su lugar colocar fluorescente, evitar el centelleo de la misma.

La Psicología.- La Psicología trata de definir las necesidades psicológicas del trabajador con el fin de determinar los requisitos que deben llenarse desde el punto de vista psicológico para que el trabajador sea productivo y resulte satisfactorio para quien lo realiza.

A parte de requisitos previos tales como un salario adecuado, la satisfacción que el trabajador encuentra en su-

trabajo depende en gran medida, entre otros factores, del sentimiento de haber efectuado un buen trabajo, de la persuasión de que su trabajo es debidamente apreciado, del establecimiento de relaciones agradables con otros colegas etc.

La contribución de la psicología en sus esfuerzos para adaptar mejor el trabajo al hombre son muchas y muy variadas algunas de estas son; que el trabajador debe estar en condiciones de reaccionar rápidamente y acertadamente ante todo un conjunto de estímulos percibidos simultáneamente a través de sus órganos sensoriales. Dichos estímulos pueden ser; auditivos, visuales, táctiles, cinestésicos o resultar de una combinación de dos o más de estos grupos; estos y otros datos realizados a través de investigaciones de la psicología experimental pueden facilitar la aceleración del trabajo provocando al mismo tiempo una disminución de los esfuerzos necesarios y un mejoramiento de la calidad de los productos, así como una reducción del tiempo que se necesita para adiestrar debidamente al trabajador y un mayor nivel de seguridad en sus operaciones en general.

Factores Psicológicos.

- a) Fatiga.- Fatiga visual está estrechamente relacionada con los factores emocionales, siendo por consiguiente difícil de disociar los aspectos físicos y mentales -- que concurren en un caso determinado. Los delicados movimientos del globo-ocular para conseguir una visión correcta, y los movimientos aún mas delicados de los músculos que hacen que las pupilas se dilaten o contraigan y que el cristalino pueda entonces acomodarse a la mayor o menor distancia de los objetos pueden producir fatiga, si las condiciones son desfavorables.

a.1) Fatiga Muscular.- El período de descanso permite eliminar de los músculos las sustancias de desecho consiguiéndose con esto un mejor rendimiento muscular, análogo al que produce el ejercicio.

a.1.1) Fatiga Nerviosa.- Requiere también de un período de recuperación.

b) Reposo.- En todas las formas de trabajo industrial y comercial es necesario establecer períodos de descanso que contribuyen a reducir la fatiga, evitar el aburrimiento, disminuir los accidentes y en general, mejorar el estado de ánimo de los trabajadores. De lo contrario, serán los propios trabajadores quienes se tomen estos descansos, ya sea involuntariamente o de manera disimulada, sin obtener la misma satisfacción que obtendrían de los períodos debidamente establecidos.

Campos de Aplicación de la Ergonomía.

Su aplicación puede ser de orden; Preventiva o Correctiva cuando se desarrolla en la fase del proyecto, que es cuando -- tiene mejores resultados; pero como cualquier estudio resulta más difícil por tratarse de bases obtenidas de hechos ficticios o supuestos. La Correctiva como su nombre lo indica, actúa sobre sistemas ya realizados, únicamente se concreta a describir errores o deficiencias y busca las posibles soluciones.

Entre los campos donde encontramos la participación de la Ergonomía mencionamos; El diseño de productos y la producción

de éstos, en la Fisiología del Trabajo, Medicina del Trabajo Organización de Sistemas y en la Ingeniería Industrial. Dentro de ésta última rama se encuentra orientada a lo correspondiente al estudio de métodos, aquí es el medio más propicio para su aplicación práctica y desarrollo.

Condiciones de Trabajo.

Lo primero que hay que hacer cuando se trata de mejorar los métodos de trabajo en una fábrica es crear condiciones de trabajo que permitan a los obreros ejecutar sus tareas sin fatiga innecesaria. Las malas condiciones de trabajo figuran -- entre las causas citadas de tiempo improductivo por deficiencias de la dirección y son antieconómicas.

Las condiciones materiales de trabajo dependen de muchos factores; situación del edificio, tipo de construcción, disposición de los locales, ventilación, iluminación, saneamiento, clase de suelos y escaleras, maquinaria, etc.

Limpieza de los Locales.- La limpieza es la primera condición esencial para la salud de los trabajadores y habitualmente cuesta poco cumplirla. Es indispensable que todos los talleres y locales de la empresa se mantengan en condiciones higienicas. La Basura que se acumula debe ser recogida a diario en todos los lugares de trabajo, pasillos y escaleras.

Agua Potable e Higiene.- El personal deberá tener a su disposición un abastecimiento adecuado de agua potable,

limpia y bien fresca, proveniente de una fuente segura y controlada regularmente, en lugares cómodos, accesibles para todos los locales de trabajo.

Limpieza y Conservación.- Se incluye lo referente al orden, limpieza y estado general de conservación de las fábricas o locales de trabajo. El orden favorece la productividad y ayuda a reducir el número de accidentes. Tener en la fábrica el mínimo de material necesario es un modo de reducir los costos y aumentar la productividad.

Cantidad e Intensidad de la Luz.- La mala luz hará bajar la productividad del trabajador, particularmente si el trabajo es de bastante precisión, al reducir el ritmo de ejecución,-- aumentar las interrupciones para descansar y multiplicar los errores, sin contar el daño que puede sufrir la vista del operario. La eficacia de la iluminación depende de su intensidad y de su calidad. Los factores que determinan su calidad son el resplandor, difusión, dirección y uniformidad de distribución, color y brillantez.

El Color y coeficiente de reflexión de las paredes techo y piso de los locales, y no sólo del equipo, determinan la distribución de la luz y por consiguiente sobre la visión.

Ventilación, Calefacción y Refrigeración.- La Ventilación general es necesaria para la salud y el bienestar de los trabajadores y es por tanto, un factor de eficiencia. La temperatura demasiado alta o demasiado baja y la mala ventilación disminuyen la productividad al afectar la salud, la vitalidad y bienestar de los trabajadores. La ventilación puede ser natural o artificial o una combinación de ambas. El acondicionamiento de aire se emplea principalmente para contrarrestar las temperaturas extremas. Todo el polvo, emanaciones, gases, vapores o --

neblinas que se produzcan o desprendan durante la fabricación se extraerán en lo posible. En su punto de origen, no se permitirá que se propaguen en la atmósfera de los locales de trabajo. La temperatura y humedad del aire deberá ser apropiada para la clase de trabajo que se ejecute.

Color.- Es la posibilidad de utilizar el color como factor para influir en la sensación de calor o de frío del trabajador. Se ha demostrado que, en un ambiente templado, la pintura y la decoración del local en colores que produzcan sensaciones de color o de frío mejoran el bienestar del trabajador.

Ruido.- El ruido es causa frecuente de fatiga, irritación y pérdida de producción. Este puede ser excesivo por su intensidad, frecuencia o por ambas cosas. Se calcula que la intensidad máxima tolerable es de unos 90 decibeles, aunque incluso con menos puede ser molesta a muy alta frecuencia.

El Lugar de Trabajo: Espacio y Asientos.- Nadie puede tener un buen desempeño profesional sino dispone de suficiente espacio para trabajar, depositar sus herramientas y materiales y moverse sin que lo estorben sus compañeros, otras máquinas o materiales acumulados. El trabajo prolongado de pie es una de las causas más comunes de malestar físico y de fatiga que es posible evitar, deberán proporcionarse asientos para que los trabajadores, puedan ejecutar el trabajo sentados, siempre que sea posible, y cuando no lo fuere, para que descansen a intervalos.

Prevención de Accidentes.- Los accidentes de trabajo causan a los seres humanos, la pérdida total de producción resultante de un accidente representa mucho más de lo que se cree.--

Al abordar la prevención de accidentes, lo primero que hay que hacer es eliminar las causas técnicas y humanas que pueden ocasionarlos.

Prevención de Incendios.- Una cuestión de buena formación de todos los interesados y de estricto cumplimiento de las normas vigentes. Es esencial disponer de extintores y -- demás aparatos apropiados mantenidos en buen estado de funcionamiento. Es importante señalar a todas las personas con funciones de mando exactamente lo que deberán hacer si estalla un incendio, y explicar también a los trabajadores lo que tienen que hacer.

Nutrición.- No se puede dejar el tema de las condiciones de trabajo sin aludir siquiera a la cantidad y a la calidad-- dietético de la alimentación corriente de los trabajadores.

Abundan los casos de malnutrición crónica, tal vez desde el nacimiento, y no es raro que el régimen tradicional, aunque sea suficiente por su aporte en calorías, carezca de uno o varios de los elementos que debería tener para ser equilibrado.

En estas circunstancias, no se puede esperar que los trabajadores sean capaces de sostener los grandes desgastes de-- energía corrientes entre los obreros bien alimentados y sanos.

En los lugares donde los trabajadores están comúnmente subalimentados, a lo menos una buena comida bien equilibrada-- por día puede ser un requisito previo indispensable para elevar la productividad además de ser una obligación hacia la sociedad.

2.3.- LA ERGONOMÍA EN EL CONTEXTO LABORAL.

Clasificación de la Ergonomía.

- a) Ergonomía de Corrección.- Cuando se pretenda modificar la estructura industrial instalada en fábricas modernas o antiguas.

- b) Ergonomía de Concepción.- Cuando se va a poner en marcha una nueva instalación, habrán de considerarse desde el inicio del proyecto las normas propuestas por la -- Ergonomía de Concepción, con las que se podrán prevenir los errores, las sobrecargas de trabajo y los costos de la desorganización.

Aspectos Humanitarios y Económicos de la Ergonomía.

Existen dos aspectos en la Ergonomía. Uno esencialmente humanitario, es el de la mejora de las condiciones del lugar de trabajo y de su adaptación al trabajador teniendo en cuenta su comunidad, el otro, relacionado con las técnicas que permitirán el aumento de la productividad y de la producción mediante el diseño adecuado de los útiles de trabajo y la aplicación de métodos apropiados.

Es importante que los científicos estuvieran bien informados desde la actividad de los sindicatos ante los problemas industriales y que con objeto de evitar una mala aplicación de los principios ergonómicos, los propios sindicatos debían participar activamente en todas las medidas destinadas a perfeccionar su aplicación.

La Intervención Ergonómica. La actividad ergonómica se sitúa en la encrucijada de numerosas disciplinas y técnicas; especialmente la Antropología, la Biometría, la Biomecánica, -- la Fisiología del Trabajo, la Organización del Trabajo, la Investigación Operativa y la Cibernética.

Etapas de Intervención de la Ergonomía.

La Acción Ergonómica se realiza en cuatro etapas: Detección de los problemas, Experimentación, Aplicación y Validación. En la práctica, estas etapas se superponen, más o menos en el transcurso de un trabajo de puesta a punto por aproximaciones y ensayos sucesivos, necesitando un vaiven entre el medio de trabajo y el laboratorio.

- a) Diagnóstico.- Detectar los problemas y definir las variables basándose en el análisis de la actividad profesional existe o prevista o sobre el estudio de la utilización de los productos (Estudio de los tiempos y movimientos; observación de las variables fisiológicas, directa o por telemetría; análisis de los incidentes críticos; establecimiento de redes, de modelos, etc).

- b) Experimentación.- Estudios experimentados es posible formular leyes generales, simular nuevas condiciones de trabajo y sugerir nuevos métodos en la instrucción del personal.

- c) Aplicación. - Los Resultados de los experimentos se aplican por bloques para producir un prototipo; mejorar la situación existente o disponer las preparaciones necesarias.
- d) Validación. - La Decisión final sobre la solución a adoptar está en manos de la Dirección, Inspectores y Técnicos; los cuáles al haber sopesado las implicaciones técnicas, económicas y sociales de las soluciones propuestas, tienen que elegir aquella que ofrezca un compromiso óptimo y asumir después la responsabilidad de su aplicación.

La Ergonomía es una ciencia en fase de desarrollo y, aun que la gente parece reconocer que cumple una finalidad, todavía no ha definido su esfera de actividad o sus fronteras. No obstante, el proceso tecnológico y la necesidad de una mayor productividad harán cada vez más necesario recurrir al ergónomo en las fases iniciales para lograr que los productos sean más -- fiables y adecuados para sus fiens, que los trabajadores puedan ser más fácilmente reinstruidos para realizar trabajos técnicos y que los puestos de trabajo, aunque vengan a ser más complicados y dependan más de él comportamiento humano y social, se dominen con más facilidad.

El Ergónomo y su equipo se ocuparán principalmente de la seguridad y salud del trabajador tanto mental como física, pero en interés de la eficiencia, fiabilidad y humanidad; es probable que desempeñen un papel cada vez más importante en la dirección y en la introducción de la nueva tecnología.

Un mayor influjo en la organización de las vidas privadas de la gente y en el uso de sus ratos de ocio, en los problemas de transporte, alojamiento, planificación urbana y vida de la sociedad en general contribuyendo así, al mismo tiempo al bienestar y a la prosperidad de los hombres.

La Ergonomía es multidisciplinaria, rebasa los límites de muchas disciplinas científicas y profesionales, y se basa en datos, descubrimientos y principios de todas ellas. La Ergonomía es una amalgama de Fisiología, Anatomía, Psicología, Medicina, Toxicología, Investigación e Ingeniería.

La Diferencia entre la Ergonomía y la Ingeniería Humana, La Ergonomía parece tener mayor orientación fisiológica que la Ingeniería Humana.

La Aplicación de la Ergonomía en la industria es útil y necesaria para lograr que el trabajo sea sano, seguro, agradable, confortable, más productivo y para que contribuya a la autorrealización del trabajador, esto último se puede cuestionar en una forma muy sencilla.. ¿De qué forma somos más productivos, estando a gusto o disgusto en nuestros trabajos? y ¿Cuál es la forma de lograr que el trabajador esté a gusto en el trabajo? sería casi imposible dar una receta de cómo lograrlo, cada caso tiene sus propias condiciones que deben ser estudiadas y analizadas en conjunto y tomando en cuenta todas las interrelaciones entre los factores humanos, mecánicos, ambientales y organizacionales.

Para que el trabajo sea sano, el lugar de trabajo debe ser higiénico en lo físico y lo mental para que sea seguro -- deben evitarse los riesgos y las fuentes de éstos; para que sea agradable, debe gustarle al que lo hace; para que sea con-

fortable, debe ser adaptado al hombre, no este al trabajo como sucede en muchas ocasiones. Debe ser diseñado tomando en cuenta las características, capacidades y limitaciones del trabajador; para que sea más productivo debe evitarse los esfuerzos innecesarios y hacerlo en forma rápida, fácil, cómoda y que no produzca ningún tipo de fatiga; y para que contribuya a la autorrealización del trabajador, éste debe sentirlo como un gusto, no como una obligación, debe sentirse creativo y contribuyente con la sociedad, debe estar motivado por sus compañeros y por el producto de su trabajo.

En el sector industrial encontramos uno de los riesgos que exigen pronto auxilio, la importación de maquinaria en México es cuantiosa, ya que generalmente se trae de Europa, Estados Unidos, Japón y otros, todo este equipo está diseñado para poblaciones y condiciones distintas a las mexicanas...

CAPITULO III

3.- LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO

3.1.- La expansión industrial en México (1940-1980)

El hombre como ser social se apropia de la naturaleza modificándola y transformándola mediante el continuo desarrollo de las fuerzas productivas, concretamente, encuentra que el as censo de mejores niveles de bienestar sólo es posible lograrlo en la sociedad moderna a través de la industrialización.

En México, durante las últimas décadas del siglo XIX y a lo largo de los años veinte de este siglo, se conocieron en el país brotes industrializadores. Esta expansión de las activida des industriales se dió bajo distintos estímulos, siendo los principales aquellos que provenían de la demanda externa de - bienes primarios.

Durante el régimen de Porfirio Díaz (1877-1910), México entra en una etapa más o menos acelerada de desarrollo capita- lista. Este proceso, se vió estrechamente ligado a los reacom dos y cambios que la economía internacional estaba sufriendo, ya que en México se expresan como un conjunto de transformacio nes económicas que lo vinculan más a la economía del extranje- ro.

La estrategia de Díaz se centraba en tres aspectos princi pales, los cuales heran:

- a) Crear condiciones económicas que fueran favorables a la inversión extranjera.
- b) Facilitar y estimular las exportaciones, y
- c) Procurar una estabilidad política.

Ante esto, en el país, "la inversión extranjera ingresó de manera cuantiosa y constante, orientándose principalmente - hacia las actividades primarias de exportación y hacia la infraestructura física, comercial y financiera que requerían, la minería primero, la agricultura de exportación, y el petróleo después; así como los ferrocarriles, los bancos y la deuda pública, fueron los campos de inversión preferidos". 1/

La actividad exportadora alcanzó cierto éxito, lo que propició el surgimiento y auge de una planta industrial de cierta importancia, en la cual el capital extranjero tuvo mucha significación. Todo lo anterior conformó cierta expansión económica, apoyada por algunas medidas proteccionistas del régimen, dando como consecuencia un gran desplazamiento de las actividades artesanales; en donde se puede apreciar una diferenciación en cuanto a locales y sobre todo, a la mecanización que se implementaron en las diversas labores industriales.

La débil y frágil industria manufacturera se vió reducida a la producción de bienes de consumo para el mercado nacional, como calzado, cerveza, etc; algunas industrias como la siderúrgica, la del cemento, el vidrio y el papel entre otras, se vieron favorecidas hacia la exportación.

En esta época, se da la monopolización de ciertas actividades económicas que incluyen a la incipiente industria textil, la tabacalera y la del azúcar, las cuales se encuentran con gran ventaja, ya que contaban con establecimientos de grandes dimensiones; incorporaron fuerza motriz y considerable mano de obra. Además de contar con medidas subsidiarias con respecto a la actividad exportadora.

1/ Ciro Velasco. "El desarrollo industrial de México en la década 1930-1940. Las bases del proceso de industrialización". México 1983. Ed. FCE, (El trimestre económico, lecturas 39) Artículo número 2; p.21.

En México, "Es difícil pensar en el proceso de industrialización sin la intervención directa y múltiple del Estado, ya sea creando las obras de infraestructura que la industria exige, tomando medidas de protección aduanera, organizando la circulación monetaria y el crédito, fundando empresas claves para el desarrollo industrial, estableciendo mecanismos de apropiación de excedente, en fin, dando a la luz a la burguesía industrial". 2/

En la década de los veinte, el país se vió envuelto en una lucha armada, no obstante, la actividad económica industrial no decayó a los niveles que se creía por el conflicto que se vivía en esos momentos; esto en parte estuvo determinado por los estímulos derivados de la Primera Guerra Mundial (1915 - 1918), que incluso permitió al país algunas sustituciones de importaciones.

Para los países dependientes de América Latina, la década de los años treinta tuvo una gran repercusión en sus economías que históricamente habían estado vinculadas al mercado mundial, Este periodo estuvo condicionado por dos acontecimientos: la gran depresión de 1929 y el inicio de la Segunda Guerra mundial (1939-1945), estos hechos vinieron a dar un viraje en la historia del capitalismo mundial.

La industrialización asumió formas diferentes de acuerdo a las características políticas, económicas, culturales e ideológicas; según las condiciones históricas que prevalecían en cada lugar.

En el caso particular mexicano, los correlatos económicos de mayor trascendencia fueron; la Revolución Mexicana y el nuevo Estado que surgió de ella. Los años treinta son los años del Cardenismo, en los que se dió grandes esfuerzos de movili-

2/ Ernest Mendel. "Tratado de economía marxista", México 1963, Ed. Era.

zación y organización popular bajo el control del Estado, se vi vieron reformas sociales (que culminaron con la expropiación petrolera) y de configuración de un fuerte aparato público como instrumento al servicio del desarrollo capitalista e industrial del país.

Sin embargo, en México el verdadero proceso de industrialización habría de dar comienzo durante la década de los cuarenta, tiempo en que llegó a su fin la Segunda Guerra Mundial. Al término de la cual se consolidaban la hegemonía de los Estados Unidos de Norteamérica sobre el sistema mundial.

En la década de los cuarenta, México pretendía transformar al país eminentemente rural en una potencia industrial media. La finalidad era independizar al país en lo que fuera posible de los caprichos de la economía mundial, elevar el crecimiento económico, así como los niveles de bienestar social; y en consecuencia, mejorar la distribución del ingreso que en esos momentos era extremadamente desigual.

Sobre la base que constituyó el comienzo del proceso industrial del país (así como de otros de América Latina), "es asombroso comprobar hasta que punto en estos países la ingerencia directa del Estado en los asuntos económicos es un verdadero foco de aparición de la burguesía, de formación de empresas capitalistas e incluso de familias burguesas... la industrialización de numerosos países subdesarrollados se ha visto favorecida actualmente por iniciativas gubernamentales ligadas a subsidios o a las extravagantes garantías concedidas a las industrias privadas... de hecho, el nacimiento de una burguesía industrial en los países subdesarrollados es el producto común de encargos del Estado, de incitaciones bajo formas de garantías, y del saqueo de la caja del Estado (especialmente por funcionarios corruptos) ". 3/

3/ Op.Cit.

Las décadas de cincuenta a setenta se podrían caracterizar como las que convirtieron al sector industrial en el más dinámico de nuestra economía. "Las décadas de los cincuenta-setentas respondieron a esta etapa del desarrollo capitalista en que los negocios prosperan, los fabricantes obtienen altas ganancias, surgen nuevas empresas, se expande el mercado interno, et." 4/

En estos años se fortalecieron los grupos económicos más importantes del país, que controlaban la banca, la agricultura, la industria, y los servicios que inciden en los aspectos más relevantes de las políticas estatales.

Por ello en ésta época se ve un aumento y tendencia de las empresas a utilizar maquinaria cada vez más moderna, para lo cual destinan la mayor parte de su capital, por considerar que es la inversión más segura y redituable, en comparación con los obreros.

El crecimiento económico industrial que se dió en el país no fue generalizado, sino que descansó significativamente en los renglones de alimentos, bebidas, tabaco, textiles, calzado, petróleo y electricidad. Al mismo tiempo fueron adquiriendo importancia industrias, como la siderúrgica (ésta controlada en una gran mayoría por el Estado), y la automotriz, las cuales se distinguieron por tener un crecimiento más dinámico que las anteriores.

Políticas de comercio internacional de 1950-1980

Entre 1950 y 1980 los países más desarrollados de América Latina, entre ellos México, siguieron en forma paralela y a veces yuxtapuesta, tres distintas políticas de comercio internacional.

4/ Lucia Alvares Moso y Ma. Luisa Gonzalez Marin. "Industria y clase obrera en México 1950-1980" , México 1987; Ed. Quinto Sol, p. 183.

1. Sustitución de importaciones (desarrollo hacia dentro)
2. Integración de comercio regional, y
3. Fomento a las exportaciones de manufacturas a países industriales (mediados de los setentas).

Los costos financieros, económicos y sociales de la industrialización, basados en la sustitución de importaciones fueron bastante altos, el efecto de la integración económica regional, en el crecimiento económico fue bastante significativa, y los beneficios que aportó a América Latina y a sus miembros claves, la estrategia basada en la prioridad de exportaciones de manufacturas, fueron también muy limitadas.

La industrialización por medio del modelo de sustitución de importaciones ofrecían a los empresarios extranjeros una amplia gama de incentivos; protección arancelaria y controles cuantitativos de importaciones, acceso prácticamente libre a la infraestructura en expansión construida por el Estado; subsidios a insumos básicos tales como la energía y, más tarde, dinero relativamente barato.

Las empresas privadas extranjeras con sede en Estados Unidos, percibieron inmediatamente todas estas ventajas y actuaron como era de esperarse, durante los primeros decenios después de la posguerra (1950-1960), su política incipiente de exportar bienes que México requería fue sustituida por el establecimiento de numerosas compañías industriales "locales" - muy lucrativas que funcionaban dentro del mercado protegidas de la competencia externa. Así pues, no es casual que un sólo decenio (1956-1960) bastara para que el valor contable de la inversión extranjera en México casi se duplicara de 800 millones de dólares a 1599, y su distribución por sector se modificara profundamente. Mientras el Estado adquiría casi todos los sectores tradicionales de inversión (minería, transporte,

comunicaciones y servicios públicos), el capital extranjero directo se concentró en el comercio y las manufacturas.

Las utilidades de las inversiones extranjeras en el sector comercial y de manufacturas que se obtuvieron en todo el periodo de la posguerra, fueron lo suficiente para permitir a los inversionistas reinvertir parte considerable de sus ganancias en la expansión de actividades locales. Quedaron desplazadas empresas locales débiles debido a la fortaleza de sus balances y a su superioridad tecnológica, administrativa y de comercialización; los inversionistas extranjeros se convirtieron en los principales prestatarios.

En cuanto la estabilidad económica interna de la economía mexicana dio muestras de deterioro, las empresas extranjeras cambiaron su política de inversión, por razones estructurales y de política cambiaria, así pues se perdió atractivo para el nuevo capital privado extranjero.

México ha seguido un curso fuera de ritmo frente a la evolución mundial, su acción para mejorar la productividad sufrió un enorme retraso derivado de la aplicación de una política basada en el modelo de sustitución de importaciones que tuvo vigencia casi cuarenta años. El sobreproteccionismo, característica fundamental de esta etapa arrojó efectos negativos y dolorosos.

El esquema planteado en nuestro país desde la década de los cuarentas tuvo un éxito relativo en los primeros años, debido a que la planta industrial nació, se desarrolló y fortaleció al amparo de medidas que le aseguraban un mercado; sin embargo con el paso del tiempo, México se fue quedando a la zaga frente a otras naciones.

Al no haber competencia y si en cambio toda una serie de garantías, nuestro aparato industrial se sumió en un gran letargo y dejó pasar el tiempo, acumulando años de rezago lo cual se reflejaba en la baja productividad provocada por la casi nula reposición de equipo, por la poca inversión en maquinaria, debido al poco interés por brindar capacitación a los operarios y también por un mercado poco exigente.

Además hay que retomar el creciente endeudamiento externo que el país enfrentaba; en una palabra, las finanzas públicas entraron en un callejón sin salida, del cual hasta hoy no se ha podido salir, ante esto, es importante mencionar la acumulación de necesidades sociales insatisfechas, que crecían día a día como un tumor que se extendía, y que exigía extirparse de raíz.

Esta realidad que ya se sentía a finales de la década de los setenta, tomó un perfil bien marcado en los primeros años de los ochenta. La situación y la tendencia era inimaginable, además de intolerable.

Fue así como el gobierno mexicano a mediados de los ochenta decide abrir su economía e ingresa al GATT (Acuerdo general sobre aranceles aduaneros y tarifas). Para el gobierno mexicano esto significaba aceptar el reto de entrar al juego de la competencia internacional, de la modernización de los sistemas de producción y elevación de la productividad.

El panorama de nuestro país después de algunos años de formar parte del GATT, es muy claro, podemos apreciar la gran cantidad de productos extranjeros que diario ingresan al país, y la pregunta es ¿en relación a esto cuanto exportamos nosotros?. La apertura al mercado internacional ha ocasionado la quiebra incesante de muchas pequeñas empresas nacionales. Pero la realidad es que México no ha podido competir con los siste-

mas de producción de los grandes países del primer mundo (japón, Estados Unidos y Alemania) y cada vez depende más del capital extranjero, de su tecnología, de materias primas, además, el poder político se encuentra muy influenciado y determinado, sobre todo por los intereses de los Estados Unidos de Norteamérica.

Finalmente, es importante señalar que si bien la industrialización del país al principio absorbió una gran cantidad de mano de obra, con el tiempo la fue desplazando, poco a poco, esto como consecuencia de la automatización y mecanización que actualmente exige menos hombres en los centros de trabajo.

Dentro de la industria de transformación de metales básicos se localiza a la industria automotriz; la cual abarca en nuestro país la construcción, ensamble, reconstrucción y reparación de equipo material de transporte, tanto para el mercado nacional como internacional. Para entrar de lleno a esta industria primero se analizara el desarrollo de la rama metalmeccánica (siderurgia) y la importancia de esta para un sin fin de industrias, entre ellas la automotriz.

3.2 La rama metalmeccánica (siderurgia) y el desarrollo de la industria automotriz en México

Desarrollo de la siderurgia en México

Se inicia en México a partir de 1900, anteriormente a esta fecha sólo trabajaban algunas ferrerías encargadas de cubrir la escasa demanda de este tipo de productos; a raíz de este año el uso del hierro se generaliza, pues en épocas anteriores el consumo era insignificante.

" Desde el principio del siglo XIX funcionaban en México modestas ferrerías alimentadas de chatarra y de algunos depósitos de mineral de fierro, fáciles de explotar. Con el tiempo fueron introduciéndose en ellos la forja catalana y los sopletes movidos por grandes ruedas hidráulicas; más tarde, en sustitución de estos, los cilindros de doble tracción. Por último, se adoptaron los hornos de cúpula para producir hierro maleable y acero, y se fabricaron cilindros para laminar y estirar" 5/

En este mismo año (5 de mayo) se estableció la compañía fundidora de fierro y acero Monterrey, con el propósito de fabricar toda clase de productos de fierro y acero en barras comerciales y estructurales, y rieles, pero no inició sus trabajos sino hasta 1903 en que empezó a integrar varias fases de su proceso productivo, desde la extracción hasta el acabado de estructuras de acero.

Por otro lado, también empezó a operar la compañía la Consolidad, S.A; con una planta ubicada en Piedras Negras Coahuila, para aprovechar la cercanía de las materias primas. Le seguía en importancia, la empresa fundición de aceros situada en Almoloya de Alquisira en el Estado de México; además existían otras pequeñas plantas en los estados de Jalisco, Hidalgo, y Durango.

En el período de la lucha revolucionaria la escasez de combustible impusieron a esta industria un lento y penoso desarrollo, hasta que la consolidación y estabilidad de las nuevas instituciones revolucionarias pudieron acelerar su desarrollo. Para fines de 1917 y principios de 1918, sólo existían noticias de dos empresas que trabajaban en el país: la Compañía Fundidora de Monterrey y la Ferrería Apulco, está último 5/ Rosenzweig, Fernando. "Historia moderna de México". El porfiriano vida económica. T .I, México 1960. pp.377

tima de escasa importancia. Todos los demás establecimientos se habfan clausurado por las razones antes mencionadas, puede afirmarse que la fundidora de Monterrey fue la única que en estos años difíciles contribuyó a la reconstrucción del país, proporcionando todos los rieles para las vías férreas, las estructuras de los puentes para los caminos que se construyeron y, en general todas las estructuras de acero que se requerían para la expansión urbana y la paulatina industrialización. La supervivencia de esta empresa se debió a los procedimientos adecuados de abastecimiento de materias primas, producción y ventas; gracias a ello pudo no sólo sobrevivir durante el período revolucionario, sino que sobre ella recayó todo el peso de la industria siderúrgica del país.

Para resolver el problema de escasez de combustible, la fundidora hizo trabajos de exploración en la región carbonífera de Coahuila y con ello se estableció para usarse de energía eléctrica. En 1920 instaló una nueva planta de turbinas de vapor, alimentándola con gas de su alto horno, con lo que aumentó la producción de energía; así en 1923 instaló otra unidad de igual capacidad.

Por la importancia que reviste la industria siderúrgica, ésta se encuentra subdividida en 36 ramas, de las cuales la fundición del hierro y el acero ocupan el primer lugar en importancia. Lo que más llama la atención en su desarrollo, es el impresionante aumento y volumen de su producción.

La evolución de esta industria estaba fuertemente ligada al crecimiento de todas las demás industrias en general, principalmente en aquellas como la de la construcción, ya que el sector dedicado a la producción de maquinaria se encontraba todavía poco desarrollado.

En este período algunas ramas van teniendo un dinamismo - cada vez mayor dentro de la industria de la fundición y la manufactura de artículos metálicos, este es el caso por ejemplo, - de las ensambladoras de automóviles.

El crecimiento de esta industria en la posguerra se vuelve más claro (1945), a partir de aquí se puede ver el inicio - de la formación del polo dinámico del sector manufacturero de artículos metálicos, el cual posteriormente se convertiría en una de las actividades más dinámicas de la economía: la industria automotriz con la inversión extranjera, como el caso de Ford Motor Company, General Motors, Chrysler y la International Harvester Co. (maquinaria agrícola) entre otras. Estos complejos industriales basaban su producción en la transformación de materias primas derivadas de la siderurgia.

3.2.1 Industria de transformación: Siderurgia

Dentro de esta industria pueden distinguirse cuatro etapas del proceso productivo que transforman la materia prima en productos de acero terminados:

1. Preparación del mineral y el carbón en forma convencional para el procesamiento de hierro.
2. Producción de hierro primario o de primera fusión para obtener arrabio y hierro esponja.
3. Producción de acero para laminación, fundición, y forja.
4. Laminado en diferentes etapas hasta su acabado final.

Las empresas que componen esta industria están divididas en tres grupos, según el grado de transformación de la materia prima que emplean: A) Las integradas, B) Las semiintegradas, y C) Las laminadoras. Las primeras realizan todos los procesos - antes descritos; las semiintegradas inician su proceso proce

so productivo a partir de la chatarra y hierro primario, para fabricar acero y posteriormente el producto laminado, y las laminadoras parten del lingote de acero para obtener productos laminados.

El carácter estratégico de la industria radica en que sus productos es un insumo insustituible para la industria de la construcción y para la planta productora de bienes de inversión, sectores que se caracterizan por su impacto en el crecimiento de la economía. Así mismo se considera altamente generadora de empleo, particularmente de mano de obra calificada.

El gran volumen de inversión que requiere el desarrollo de esta industria en sus primeras etapas, conducen al Estado a desempeñar un papel activo, de una manera complementaria al sistema privado. En 1980 las empresas integradas: Altos hornos de México S.A (AHMSA), Fundidora de Monterrey S.A (FMSA), y la Sidérgica Lázaro Cárdenas las truchas S.A (sicartsa); formaron un grupo administrado por el Estado, en el cual produjeron el 57.4% del acero crudo y el 51.8% de los productos laminados del país. La industria HYLSA y TAMSA, dos de los grupos privados más grandes participaron con un 27.6% en la producción del acero y un 27% en los productos laminados. El porcentaje restante estuvo compartido entre más de 200 empresas de tamaño mediano no integradas.

La tasa media anual de crecimiento de la demanda, tanto del acero como de productos laminados, fueron mayor a la tasa media anual de crecimiento de la producción. Esta situación obedeció a los atrasos notables en los programas de expansión destinados por la industria a satisfacer la demanda interna, la cual proveía de los proyectos de Pemex, y de la Comisión federal de electricidad, como de la producción de automotores.

Dentro de la industria siderúrgica mexicana puede distinguirse cuatro grupos de productos:

- a) Laminados planos,
- b) Tubos sin costura,
- c) Productos siderúrgicos derivados, y
- d) Aceros especiales.

En este estudio el que nos interesa es el segmento de aceros especiales, integrado por lingote y los productos laminados planos y no planos. El mercado principal de los aceros especiales no planos está integrado por la fabricación de autopartes, herramientas y válvulas; en tanto que el de los productos planos fue la industria de bienes de capital, concretamente la industria alimentaria, farmacéutica y de aparatos eléctricos.

"... Con la operación de la reforma administrativa iniciada por el régimen, se llevó a cabo la integración del grupo siderúrgico para-estatal, bajo la dirección de una entidad denominada SIDERMEX S.A de C.V; cuyos objetivos primordiales son, entre otros, lograr el óptimo aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y financieros, reducir al máximo los gastos de administración y evitar duplicaciones de funciones en las entidades que se integran" 6/

De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo Industrial en el periodo (1982-1990), el consumo aparente de acero en el país crecería a una tasa media anual del 10.1%, para ello la secretaría de hacienda y crédito público, de patrimonio y fomento industrial y de comercio, elaboraron un programa de fomento para la industria siderúrgica, que se propone incrementar la capacidad instalada en la producción de acero en 5.1 millones de toneladas.

6/ López Rosado, Diego. "Problemas económicos de México" México 1984, Ed. UNAM. P141-162

EL programa publicado en el Diario Oficial el 21 de enero de 1982 señala los lineamientos generales de políticas, las metas y objetivos que se desean alcanzar, así como los apoyos - que ofrece el gobierno federal y la participación que se espera del sector productivo para lograrlo.

" Dentro de la industria de transformación las industrias metálicas básicas se clasifican como sigue:

A) Industrias básicas del hierro y del acero.

- Fabricación del hierro y de primera fusión, ferroaleaciones y otros productos de laminación primaria.
- Laminación secundaria de hierro y acero, excepto tubos.
- Fabricación de tubos y postes de hierro y acero.

B) Industrias de metales no ferrosos.

- Fundición, refinación, laminación, extrucción y estiraje de aluminio y fabricación de soldaduras aluminotérmicas.
- Fundición, refinación, laminación, extrucción, y estiraje de cobre y sus aleaciones.
- Fundición, refinación, laminación, extrucción y estiraje de metales no ferrosos, excepto cobre y aluminio-" 7/

Además de las fundiciones de hierro y acero podemos considerar como industria derivada de estas las siguientes: fabricación y reparación de productos metálicos, construcción y reparación de maquinaria, construcción y reparación de material rodante, construcción y reparación de automóviles, envases y otros productos de hojalata; fabricación de clavos, cadenas, etc, herrería, cerrajería, estufas, quemadores, calderas, baterías de cocina, alambres, fabricación de máquinas de escribir, reparación de maquinaria y equipo mecánico.

7/ "Catálogo Mexicano de Actividades Económicas, Sector Servicios" Secretaría de programación y presupuesto. 1976.

3.3 La industria automotriz en México

El desarrollo industrial tomo cuerpo en México a partir de los cincuentas y más estrictamente durante el periodo del "desarrollo estabilizador". Para estos años, el sistema nacional de relaciones sociales se habían definido manifestandóse en lo político, en la consolidación del carácter corporativo del Estado; y en lo económico en una distribución de la riqueza y del ingreso altamente favorable a la minoría propietaria de los medios de producción. En el plano internacional, el desarrollo del capital monopolista apuntaba hacia la configuración de una nueva división internacional del trabajo, en donde la inversión extranjera se orientaba hacia los mercados internos de los países receptores, y éstos, destinaban sus divisas a la obtención de maquinaria y materias primas elaboradas en los centros metropolitanos, con ella se produjo no sólo un proceso de sustitución de exportaciones de los países capitalistas desarrollados.

Se afirma que en un país como el nuestro, es más rápido el crecimiento de las importaciones que de el ingreso, de ahí que el resultado se traduzca en un déficit externo comercial, el cual se hace más intenso, a medida que más avanzado se encuentra el proceso de sustitución, en cada nuevo auge la operación de las ramas ya existentes y la instalación de otras, aceleran el ritmo de crecimiento de las importaciones.

Desarrollo de la industria automotriz

El desarrollo que ha tenido la industria automotriz en nuestro país, la hemos dividido en cinco periodos, los cuales son los siguientes:

1.- 1957 a 1962: En este periodo la rama automotriz registró altos índices de importaciones, cabe hacer notar que en tres años 1957, 1958 y 1959, Mexico mantuvo una balanza comercial superavitaria. El saldo deficitario de la rama en el periodo, indudablemente jugó un papel importante en la decisión del gobierno mexicano de iniciar el proceso de integración.

La política gubernamental en materia automotriz ha evolucionado de acuerdo con las condiciones del desarrollo del país. La principal preocupación era defender la balanza de pagos nacionales. A la vez que la importación de vehiculos representaba cuantiosas salidas de divisas; a la par se promovieron la instalación de plantas de montaje.

En 1962 a través de un decreto presidencial se prohibió la importación de motores automotrices, obligando a los empresarios que deseaban permanecer en el mercado nacional que aparte de las operaciones de ensamblaje compraran en el país los materiales de fundición necesarios y maquinaran ellos mismos el motor.

2.1963 a 1972: En los años posteriores al decreto o sea de 1961-1966 la participación del desequilibrio de la rama en el déficit de la balanza comercial fue elevada para luego descender en términos relativos por el resto del periodo. Es en 1966 cuando empieza a tener cierta importancia las exportaciones de la rama automotriz.

3.- 1973 a 1977: De 1973 hasta 1976, la participación relativa de la rama en el déficit comercial global, había venido disminuyendo, así podemos apreciar que el porcentaje pasa del 17.1% en el año de 1973, al 9.4% en el año de 1976; es probable que se frenara el ritmo creciente de las importaciones debido al impacto de la devaluación. Sin embargo, en 1977 la participación de la rama aumento al 24%.

La industria automotriz ha operado en los últimos años bajo las normas del decreto para el fomento de la industria automotriz; publicado en el diario oficial de la federación el 20 de junio de 1977 cuyos principales objetivos son:

- * Lograr niveles internacionales de productividad.
- * Qué las empresas automotrices racionalicen el uso de divisas de acuerdo con la prioridad de ésta rama industrial y las exportaciones que realicen.
- * Qué la industria automotriz se convierta a mediano plazo en generadora de divisas, con el fin de contribuir al equilibrio de la balanza de pagos del país.
- * Mayor aprovechamiento del mercado interno y las máximas posibilidades de fabricar artículos manufacturados para generar mayor empleo.
- * Sustitución de importaciones, en las zonas fronterizas en el perímetro y zonas libres del país, por bienes fabricados localmente, con los beneficios económicos de ocupación de recursos humanos y materiales de la nación.
- * Racionalizar la fabricación de automóviles, camiones y tractores agrícolas, para el mejor aprovechamiento de los recursos y productividad en esta rama.
- * Fortalecer los esfuerzos de las empresas de participación estatal.

4.- 1978 a 1980: Durante el período, se registraron varios acontecimientos de gran trascendencia en esta industria:

- * El mercado creció en forma espectacular como consecuencia de altas tasas de crecimiento del país.
- * Se efectuaron inversiones cuantiosas como ampliación y establecimientos de nuevas empresas y plantas destinadas a la producción de componentes mayores (motores de exportación)

* Se incorporarán al mercado mexicano los primeros vehículos de nueva tecnología, cuyas características fundamentales son dimensiones más reducidas y motores de 4 y 6 cilindros, de mayor rendimiento en consumo de combustible.

Con estos hechos se inicio una nueva etapa en la industria automotriz, a través de la modernización de instalaciones, de nuevos procesos de fabricación, del uso de diferentes materiales para fabricación, etc, a fin de alcanzar mejores niveles de eficiencia y productividad.

En esta fase se da una tendencia hacia el alza en el desequilibrio externo de la rama, de tal forma que a partir de 1978 se aprecia un incremento en la participación del sector automotriz, al pasar de un 27.6% a un 47,8% del total.

En este periodo se da un considerable deterioro en términos de presión sobre balanza de pagos, ya que en 1980 las exportaciones no sólo no aumentaron, sino que incluso disminuyeron en términos absolutos, mientras que el valor de las importaciones crecían en un 112.4% entre 1978 y 1980. En 1980 las políticas del gobierno en el sentido de buscar el equilibrio en este sector había fracasado, ya que no sólo el déficit ha persistido, sino que en los últimos años viene incrementándose en forma considerable.

Ante este panorama, la política económica de este sector plantea un ambicioso proyecto para incrementar a mayor velocidad las exportaciones y no sólo las importaciones, aunque para ello el país tenga que comprometer no sólo sus recursos económicos, si no incluso su margen de autonomía política, al permitir la entrada masiva de capital extranjero, con la idea de que esté último sea quien realice las exportaciones que son necesarias para lograr el esperado equilibrio en la balanza comercial de la rama automotriz.

En la actualidad, la rama automotriz en México es una de las más penetradas por el capital trasnacional. (Ver cuadro- Nº 1).

CUADRO Nº 1

Porcentaje de Participación de Capital Extranjero en las Empresas Productoras de Vehículos y Automóviles.

EMPRESA	% DE PARTICIPACION DE CAPITAL EXTRANJERO	ORIGEN
Ford Motor Company	100%	Estados Unidos
General Motors	100%	Estados Unidos
Nissan	100%	Japón
Volkswagen	99.9%	Alemania Federal
Chrysler	99.1%	Estados Unidos
V.A.M.	38.54%	E.U. y Francia
Renault	40.0%	Francia

FUENTE: Lifschitz " El Complejo Automotriz en México", I.L.E.T., México 1979, pp. 164-167.

5.- Decada de los 80s.- El proceso de acumulación de - esta rama se encuentra orientado ya no hacia el mercado interno, sino al externo, por lo menos en lo que respecta a una -- parte considerable de esta actividad. Esto supone adicionalmente

te un mayor peso de capital trasnacional en la rama, por lo que seguirá dominando el mercado interno y aumentará su participación en el externo; en donde el capital nacional quedará confiado a un porcentaje reducido de ganancias del mercado nacional.

Después de la crisis de 1987 se deprimió el mercado, las ventas de todos los vehículos fueron en orden ascendente. En este mismo año se alcanzo una cifra de ventas de 571,013 vehículos, significando un incremento del 97%. Todo ello con un crecimiento promedio anual del 24%.

El segmento de automóviles crecio un 75%, con una media anual del 19%, mientras que el renglón de camiones fue un 139%, con una tasa media del 35%, los tractocamiones 59.5% con una media anual del 149%; autobuses 29%; y tractores agrícolas un 67%, con una media anual de 17%.

Dentro de las categorías de automóviles el renglón de los populares mostro mayor dinamismo al incrementarse de un 46.3% en 1977 a un 52.8% en 1981; los compactos perdieron participación al pasar de 36% a 32%; lo mismo sucedio con los automóviles clasificados como de lujo, que tenían un 15% en 1977, pasando a un 11% en 1981.

Por otro lado, en el segmento de camiones la categoría de pesados y tractocamiones registro un crecimiento muy importante originado por los grandes esfuerzos de las empresas fabricantes de estos vehículos.

INVERSIONES.

Los efectos que ha propiciado el decreto de junio de 1977, es el correspondiente a inversiones que se realizarón para ampliación de plantas, incremento de integración, fabricación de componentes para exportación y conversiones para aumentar exportaciones. La mayoría de los grandes proyectos de inversión

concebidos desde los años de 1978-1979 empezaron a madurar en los ochentas.

En el renglón de actividades totales de la industria automotriz terminal se observó un crecimiento sostenido en el período 1977-1981; de 24,460 millones que tenía la industria alcanzó la cifra de 124,102 millones de pesos, respondiendo así a la demanda de vehículos registrada en ese lapso.

Las inversiones en activos fijos mostró también un comportamiento similar aunque en otro plano. Las cifras son interesantes ya que en 1977 se contaba con 6,530 millones de pesos y, en 1981 llegaron a 35,123 millones de pesos.

Tomando en cuenta las inversiones totales del año 1981 de 124,102 millones de pesos, se puede afirmar, que la industria automotriz terminal significa una actividad de gran importancia para nuestro país.

EXPORTACIONES.

Para dar cumplimiento a uno de los objetivos del decreto de 1977 las empresas de la industria automotriz terminal desarrollaron proyectos de exportación muy importantes, conjugando los problemas de los mercados internacionales que impidieran a las empresas alcanzar los niveles que se hubiesen planteado,-- sin embargo, se ha formado una plataforma interna con capacidad de exportación en ésta industria, en valores muy significativos. (Ver Cuadros 2 y 3).

EMPLEO.

La industria automotriz terminal aumentó su nivel de ocupación en el período que se comenta en un 72%; en 1977 ocupaba 37,830 personas y en 1981 llegó a la cifra de 65,230 obreros y empleados. Se espera que al entrar en operación todos los --

proyectos planteados se alcance un nivel de 80,000 personas ocupadas. (Ver Cuadro 4).

INTEGRACION.

Para el año 1981, se lograrón niveles muy interesantes en la integración nacional de los vehículos; medida ésta con la formula costo- partes, señaladas en el decreto.

AUTOMOVILES

- a) Populares de 58 a 80%
- b) Compactos de 54 a 59%
- c) De Lujo de 51 a 58%

CAMIONES

- a) Ligeros de 67 a 69%
- b) Pesados de 78 a 82%
- c) Tractocamiones de 80 a 93%

Para hacer posible lo anterior, las inversiones concebidas bajo esta coyuntura empiezan a brindar sus primeros resultados, fundamentalmente en lo que a exportación de motores se refiere, ya que se conjugan los intereses por un lado, del -- Gobierno Mexicano de equilibrar la balanza del sector con lo de las grandes corporaciones, especialmente las norteamericanas las cuales buscan abaratar los costos de producción para enfrentar tanto la crisis interna, como la competencia del exterior, principalmente por parte de Japón y Alemania Federal.

CUADRO Nº 2

México; Principales Artículos importados, por sector de origen (Enero- Febrero)

Miles de Dólares.

CONCEPTO	TONELADAS		VARIACION	MILES DE DOLARES		VARIACION RELATIVA
	1988 -	1989		1988 -	1989	
Vehículos para el transporte, sus partes y refacciones.				302 843	369 160	21.90%
a) Autotransportes				248 741	313 342	29.97
Refacciones para automóviles y camiones.	16 918	26 734	58.02	52 066	123 563	137.32
Material de Ensamble para automóviles.	17 960	15 836	-11.83	138 422	123 500	-10.78
Automóviles para el transporte del Personal. (piezas)	11 532	15 318	32.83	9 149	18 253	99.51
Motores y sus Partes para Automóvil.	2 451	3 482	42.06	16 711	23 814	42.50
Automóviles para Uso Especial (piezas).				8 345	7 710	-7.61
Camiones de Carga Excepto de Volteo (piezas).	n.d.	n.d.		7 355	3 183	-56.72
Remolques no automaticos (piezas).	905	373		5 995	1 715	-71.39
Otros				10 698	11 604	8.47
b) Aerotransportes				24 005	30 467	26.92
c) Ferrocarriles				17 956	20 434	13.80
Refacciones para vías Ferreas	867	433	-49.60	4 809	8 615	79.14
Locomotoras	1497	849	-57.49	7 083	3 325	-53.06
Material Fijo para Ferrocarriles	2549	14 699	476.60	2 368	6 926	192.48
Otras				3 696	1 568	-57.58

FUENTE: Valero Ríos José. " Datos de Grupo de Trabajo del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática de la SFF-SHCP. Banco de México.", Para la información del Comercio Exterior, 1989 Julio.

CUADRO N° 3

México: Principales Artículos Exportados por Sector de Origen Enero- Febrero
Miles de Dólares

Vehículos Para el Transporte sus Partes y Refacciones.							
CONCEPTO	TONELADAS		VARIACION RELATIVA.	MILES DE DOLARES		VARIACION RELATIVA	
	1988	1989		1988	1989		
a) Autotransporte				547 236	581 266	5.21	
Motores para Automóviles (piezas).	211 521	246 353	16.47	539 035	573 618	6.40	
Automóviles para el Transporte de Personal (piezas).	27 994	27 746	-0.89	236 138	218 692	-7.39	
Partes Sueltas para Automóviles.	34 811	24 144	-30.64	78 608	61 572	-21.67	
Partes o Piezas para Motores.	3 618	3 874	7.08	15 280	15 513	14.61	
Ruedas y sus hojas para Automóviles.	7 806	8 250	5.69	8 017	9 076	13.21	
Automóviles para el Transporte de Carga (piezas).	893	849	-4.93	3 920	4 007	2.22	
Otras				9 402	15 242	62.11	
b) Aerotransporte				3 876	1 782	-54.02	
c) Ferrocarriles				1 284	2 098	63.40	
d) Navegación				3 041	3 768	23.91	

FUENTE: Valero Ríos José. " Datos del Grupo de Trabajadores del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática de la SPP-SHCF. Banco de México." Para la Información del Comercio Exterior 1989 Julio.

CUADRO N° 4

Empleo por Empresas de la Industria Automotriz Terminal (Agrupa a las Empresas de: Autos, Camiones, Tractocamiones y Autobuses.

EMPRESA	OBREROS	EMPLEADOS	TOTAL 1985	OBREROS	EMPLEADOS	TOTAL 1986	OBREROS	EMPLEADOS	TOTAL 1987
Chrysler de México S.A.	6 611	2 703	9 314	7 445	2 286	9 731	6 731	3 017	9 890
Ford Motor Company S.A. de C.V.	4 305	1 980	6 285	4 961	1 966	6 927	3 942	1 726	5 668
General Motors de México S.A., de C.V.	8 015	2 332	10 347	6 822	1 821	8 713	7 930	1 861	9 791
Nissan Mexicana S.A. de C.V.	2 358	2 543	4 901	2 331	2 733	5 064	3 941	3 148	7 089
Volkswagen de México S.A. de C.V.	11 098	3 398	14 496	10 507	2 907	13 413	9 917	2 924	12 841
Disel Nacional S.A.	3 378	2 422	5 800	2 087	2 023	4 110	1 889	1 531	3 420
Fabricantes de Autotransportes Mexicanos. S.A de C.V.	133	348	481	70	320	390	323	372	695
Kenwart Mexicana S.A. de C.V.	451	202	653	532	210	742	487	239	726
Trailers de Monterrey S.A.	749	438	1 187	341	394	735	465	345	810
Victor Patrón S.A. de C.V.	163	13	176	35	13	68	n.d.	n.d.	n.d.
TOTAL DE LA INDUSTRIA TERMINAL.	37 261	16 379	53 640	39 151	14 743	49 894	35 767	15 163	50 930

FUENTE: Asociación Mexicana de la Industria Automotriz. " La Industria Automotriz de México en Cifras 1988". 213p. México, D.F.

Las empresas trasnacionales que están implementando proyectos en este sentido son las siguientes: (Ver Cuadro 5).

CUADRO N° 5

Exportación Estimada de Motores de Automóviles por Empresa para 1983.

<u>EMPRESAS</u>	<u>PIEZAS A EXPORTAR</u>	<u>DESTINO DE LA PRODUCCION.</u>	<u>UBICACION DE LAS PLANTAS.</u>
General Motors	460,000	E.U.	Coahuila
Volkswagen	440,000	E.U.	Puebla
Ford	400,000	E.U.	Chihuahua
Nissan	231,000	E.U. y Japón	Aguascalientes.
Chrysler	220,000	E.U.	Coahuila
TOTAL:	<u>1751,000</u>		

FUENTE: Revista " Made in México", The international business magazine, Vol III, N° 3, 1980 y diversos documentos como artículos, notas de prensa, etc.

3.3.1.- La Industria Terminal Automotriz 1988.

El año de 1988 se caracterizó por la firme decisión de abatir el nivel inflacionario que vivía el país, se firmó el Pacto de Solidaridad Económica entre los sectores; Gobierno--

Obrero, Campesino y Empresarial, cuyas bases fueron las siguientes:

El movimiento obrero moderó sus demandas de incremento-- salarial, los campesinos aceptaron mantener los precios de garantías de los productos a su valor real del año 1987, los empresarios limitaron sus intereses y aceptaron una política de apertura comercial, que implicó un gran esfuerzo de productividad y eficiencia para competir en el mercado mundial, también aceptaron moderar precios y utilidades y el gobierno --- aceptó restringir el gasto público.

La industria terminal empezó a sentir los efectos de una negociación de precios orientada hacia el abatimiento de los niveles inflacionarios desde el mes de diciembre de 1987, en que se concentraron aumentos menores a los impactos de sus costos.

El Pacto de Solidaridad Económica abrió una coyuntura favorable a las ventas de vehículos, originada principalmente por la caída de la bolsa de valores y la baja de las tasas de interés, que impulsó a los consumidores a adquirir bienes de consumo duradero con un elemento de motivación adicional como fueron los planes de financiamiento que lanzaron las empresas para la venta de automóviles y camiones.

Por otra parte, la industria demostró nuevamente su dinamismo en inversiones, exportaciones y generación de empleo, ya que las empresas continuaron planes de ampliación y adaptación de sus capacidades a la exportación, con lo que nuevamente se espera para el año de 1989, se ubique como la primera industria exportadora de manufacturas.

Las ventas al mercado interno tuvieron un incremento inesperado al alcanzar la cifra de 341 919 vehículos contra los -- 249 944 que se vendieron en el año de 1987, significando un ---

incremento de 37.9%.

Las Ventas por Empresa Fueron de la Siguiete Manera:

CUADRO 6

EMPRESA	VENTA 1987	PARTICI- PACION.	VENTAS 1988	PARTICI- PACION.	DIFEREN- CIA.
CHRYSLER	39,999	16%	80,062	23.4%	100.2
FORD	33,972	13.7%	61,718	18.1%	81.7
GM	40,904	16.5%	47,725	13.9%	16.7
NISSAN	70,227	28.3%	84,598	24.7%	20.5
VW	56,611	22.8%	60,705	17.8%	7.2
DINA	3,549	1.4%	3,553	1.0%	0.1
FAMSA	1,349	0.6%	2,327	0.7%	72.5
KEN MEX	880	0.4%	1,114	0.3%	26.6
OTROS	453	6.2%	117	0.1%	(74.2)
TOTAL:	247,944	100.00%	341,919	100.00%	(100.00)

CUADRO 7

MODELOS MAS VENDIDOS

MODELO	EMPRESA	UNIDADES
TSURU	NISSAN	60,247
SEDAN	VW	19,348
TOPAZ	FORD	19,116
GOLF	VW	16,988
SHADOW	CHRYSLER	15,005
DART	CHRYSLER	14,406
VOLARE	CHRYSLER	13,159
JETTA	VW	12,293

En el segmento de camiones y tractores las ventas por empresa fueron de la siguiente manera:

CUADRO 8

EMPRESA	UNIDADES	PARTICIPACION
<u>CAMIONES A GASOLINA</u>		
General Motors	32,441	24.7
Chrysler	31,330	23.9
Ford	29,717	22.6
Nissan	24,351	18.6
VW	6,903	5.3
<u>CAMIONES A DIESEL</u>		
Dina	2,964	2.3
Famsa	2,327	1.7
Kenmex	1,114	0.8
Otras	98	0.1
TOTAL:	131,245	100.00

Las exportaciones también crecieron en forma muy importante al alcanzar 173,143 unidades, lo que significa 6.2% más que el año pasado. (Ver Cuadro 9).

CUADRO 9

EMPRESA	UNIDADES	PARTICIPACION
Ford	66,361	38.3
Chrysler	50,392	29.1
GM	36,506	21.1
Nissan	18,871	10.9
Otros	1,017	0.6
TOTAL :	173,147	100,00

FUENTE: " La Industria Terminal Automotriz 1988". Organó Informativo de la AMIA , enero 1981.

En resumen todos los segmentos de la industria automotriz manifestaron un balance positivo. (Ver Cuadro 10 y 11).

3.3.2.- Mercado de Vehículos 1989.

Hasta el mes de agosto se vendieron en el mercado interno 32,924 vehículos, 8 % menos que en el mes anterior, la baja en agosto se debe al descanso de las ventas en los segmentos de -- automóviles y tractocamiones, que registran un decremento mensual de 17% y 28% respectivamente.

En tanto en el segmento de autos la explicación es de mercado, debido a su estacionalidad, en el de tractocamiones se presenta una situación de coyuntura, originada por la especulación de que este tipo de unidades pueden ser importadas, libremente al país. A partir de la publicación del convenio de Modernización y Reestauración del autotransporte de carga, publicado

a principios de julio de este año; la demanda de tractocamiones ha descendido en forma notable.

El total acumulado de ventas al mercado interno en los primeros ocho meses del año, llega así a 289,208 vehículos, 36% más que en el mismo lapso del año anterior.

Por lo que respecta a las ventas al mercado exterior, en agosto se colocaron 15,951 unidades, para un total en lo que va del año de 152,461 vehículos exportados, contra 117,623 durante enero- agosto de 1988.

En forma similar a la demanda interna, las ventas al exterior siguen tomando un patrón estacional, bajando al final del año- modelo; el volumen exportado en agosto resulta por lo tanto 23% inferior al registrado en julio, debido al término de la producción del modelo 89 de casi todas las empresas.

En un análisis más detallado de estos factores nos permite deducir el innegable beneficio que ésta industria reporta a nuestro país, por su participación en el PIB; por ser una industria pionera en la actividad manufacturera y de actualización tecnológica, sobretodo generando empleos.

La industria automotriz terminal es particularmente sensible a cambios como; variaciones drásticas en la paridad peso dólar que tiene un impacto serio en ésta industria por el contenido importado de los vehículos; los altos montos de deuda de las empresas en moneda extranjera, etc.

Los últimos años transcurrieron en un ambiente de serias dificultades económicas sin embargo a pesar de ello, la industria automotriz continuó su paso de inversiones con nuevos proyectos, ampliación de plantas, en términos generales en una --reconversión industrial que incorporó nuevos cambios tecnológicos acordes con el contexto mundial. Incremento y demanda de vehículos automotores en un 38% en 1988, con relación al año

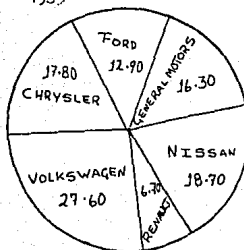
pasado, la razón principal fue el Pacto de Solidaridad Económica, con todos los sectores; Gobierno, Obrero, Industrial y Comercial, con la idea de abatir la inflación por medio de un control de las variables que inciden directamente en el -- fenómeno inflacionario.

CUADRO N° 10

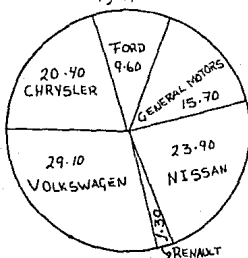
ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA PRODUCCION DE AUTOS
Y CAMIONES POR EMPRESA 1985 - 1987 %

AUTOVAVILES

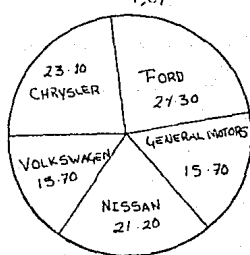
1985



1986

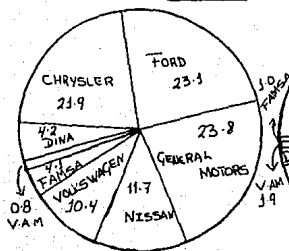


1987

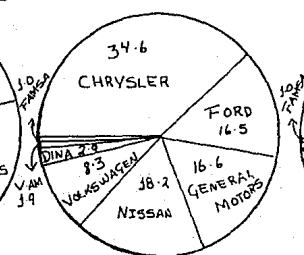


CAMIONES

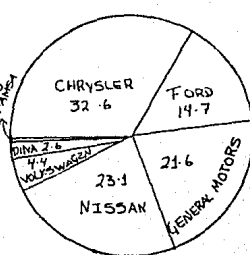
1985



1986



1987

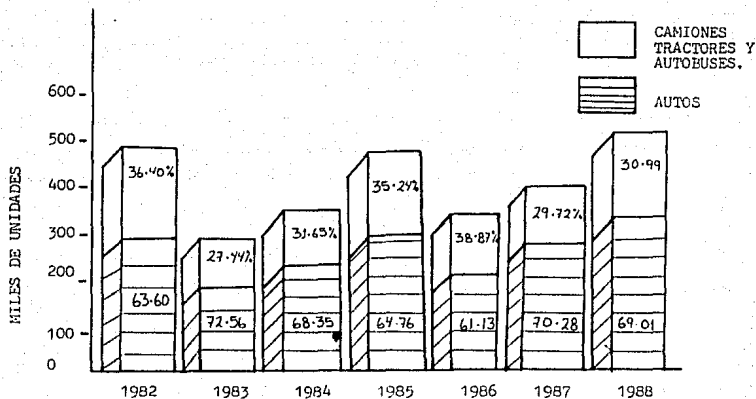


Fuente: Asociación Mexicana de la Industria Automotriz A.C.
"La Industria Automotriz de México en Cifras 1988"

CUADRO 11

PRODUCCION DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL ESTRUCTURA PORCENTUAL

1982- 1988.



NOTA: INCLUYE PRODUCCION DE EXPORTACION

FUENTE: La Industria Automotriz Terminal 1986.

Organo Informativo de la AMIA, Enero 1969.

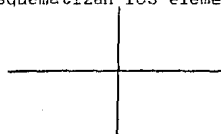
CAPITULO IV

4.1 El trabajo social y su especificidad.

La especificidad profesional se da con el desarrollo --- histórico social de las relaciones sociales entre los individuos, constituidos en un marco de conocimientos, creencias y políticas que definen el objeto de intervención, el marco de referencia delimita los objetivos de la intervención con relación al tipo de interacción que mantienen los sujetos sociales. De esta manera es como se establece la función social de la práctica en cuanto que propone cual es la contribución de esta práctica en la redefinición del problema social, actuando como objeto de intervención.

Es así como se esquematizan los elementos constitutivos de la especificidad:

Sujetos sociales
(Individuos portadores de satis
factores)



Sujetos sociales
(Individuos portadores de necesidades y carencias)

Objeto de intervención
Efectos de las contra
dicciones en las condi
ciones de vida
(Necesidades)

Sujeto social intermediario
T.S. tratamiento de los efec
tos de las contradicciones.

Para ilustrar más claramente la especificidad se deben - conocer sus elementos constitutivos:

- a) Sujetos sociales. - Individuos, sectores o instancias

sociales (portadores de necesidades)

- b) Objeto de intervención. - Fenómeno real y concreto que demanda ser atendido
- c) Marco de referencia. - Conjunto de representaciones -- desde las cuales se atiende y -- conceptúa el problema
- d) Objetivos. - Señalan lo que se pretende lograr a través de la intervención en el problema instituido
- e) Función. - Incidencia que tiene la intervención en las relaciones sociales involucradas en el objeto de intervención.

Los elementos constitutivos de la especificidad profesional surgen de la intervención de diferentes factores en el -- marco de las relaciones sociales, caracterizados por cada momento histórico del desarrollo de una sociedad frente a determinados obstáculos en la reproducción social.

Para definir la especificidad profesional es necesario -- conocer una serie de parámetros que constituyen al profesional de esta área:

- a) El saber especializado. - Construcción intelectual que reelabora y sintetiza la experiencia profesional a -- través del conjunto de teorías metodológicas fundamentadas en diversas doctrinas políticas y científicas.
- b) El ejercicio profesional. - Conjunto de prácticas y representaciones desarrolladas en las diversas áreas de intervención, donde la profesión interviene dentro de la dinámica social.
- c) El currículum. - Conjunto de interacciones (prácticas y representaciones políticas, pedagógicas y culturales), a través de las cuales se desarrolla el proceso académico de los profesionales del campo, sustentadas en --

diversas concepciones (psico-pedagógicas, didácticas, políticas e ideológicas) que permiten su transmisión - en el proceso enseñanza-aprendizaje.

- d) Mercado de trabajo. - Espacio heterogéneo y complejo, aparece como espacio de oferta y demanda de determinadas capacidades, habilidades y funciones. El valor de cada status se relaciona con la competitividad de cada profesión y el valor otorgado por el mercado, y por los mecanismos sociales, políticos, ideológicos y culturales que legitiman o deslegitiman una profesión.
- e) Identidad y status. - La identidad constituye la especificidad profesional que se estructura en el conjunto de reglas en las que está inmerso el ejercicio profesional, estos criterios de legitimación otorgan --- autoridad, prestigio, status y reconocimiento social, derivados de las condiciones históricas, sociales, -- políticas y culturales en que se desarrolla la profesión dentro de la sociedad. La identidad y el status están en vinculación, ya que al ser este un reconocimiento social colabora a delinear los aspectos de la identidad, atribuidos por la sociedad e incorporados por el gremio en la interacción social.

La profesionalización de una práctica se opera en base - al desarrollo de sus elementos constitutivos bajo formas no - profesionalizadas. Supone la elaboración y sistematización de un SABER ESPECIALIZADO y la institucionalización y transmisión de este saber a través de las diversas instancias sociales re conocidas (instituciones), para constituir el saber especiali zado en un SABER CERTIFICADO.

Para reflexionar acerca de la especificidad del trabajo

social debemos remitirnos a las llamadas formas de ayuda y -- asistencia social como son las prácticas, ya que en estas es donde se constituye la especificidad profesional, donde se -- desprende el Trabajo Social como una profesión. Es importante remarcar que las formas de ayuda y asistencia social no son etapas cronológicas en una supuesta evolución del trabajo social, por la sencilla razón de que son PREVIAS Y AUTONOMAS al Trabajo Social, y porque después de que surge la profesión, -- las formas de ayuda y asistencia no profesionales siguen su -- desarrollo autónomo de lo que es la profesión de trabajo social.

Por ello para tratar los efectos de las contradicciones de vida de los sectores más desfavorecidos, han surgido en la historia de la humanidad (de cada sociedad en particular), -- una serie de prácticas y representaciones que intentan explicar, resolver o redefinir este obstáculo. Entre estas prácticas se ubica el Trabajo Social. Por tanto, podría decirse que el ámbito de relaciones sociales donde surge la especificidad profesional es aquel donde las clases sociales se definen como sujetos sociales portadores de satisfactores y como sujetos -- sociales portadores de necesidades y carencias que establecen un vínculo particular en la confrontación de sus intereses, a través de un sujeto social que actúa como intermediario en el tratamiento de las necesidades y carencias.

En el momento de la profesionalización se instituyen como objetivos propios de trabajo social los derivados del marco -- doctrinario que sustentan las prácticas benéfico asistenciales incorporándose posteriormente, los objetivos derivados de las funciones del Estado en relación con el bienestar y la seguridad social, estableciéndose así una total identificación con

las funciones del mismo Estado y sus Instituciones.

En este proceso se van estructurando diversas áreas de -intervención particulares como son: jurídicas, asistenciales, médica, psiquiátrica, recreativa, escolar, industrial, etc., reformadas por el trabajador social a través del conjunto y manejo de técnicas de investigación, diagnóstico, planifica--ción, tratamiento, así como de la organización, y administra--ción de servicios para lograr y alcanzar los objetivos estipu--lados por las políticas institucionales.

Es importante pues, conocer los elementos que constitu--yen nuestra profesión para poder finalizar con la definición de Trabajo Social, su campo de acción y sus diversas subáreas de intervención:

"El trabajo social es una disciplina de las Ciencias Sociales que, mediante metodología científica, contribuye al co--nocimiento de los problemas y recursos de la comunidad, en la educación social, organización y movilización consciente de -la colectividad, así como en la planificación y administración de acciones, todo ello con el propósito de lograr las trans--formaciones sociales para el desarrollo integral del hombre" 1/

"Trabajo social es la profesión que interviene directamen--te con los grupos sociales que presentan carencias, desorgani--zación o problemas sociales, y que no han tenido la posibil--idad de resolverlas por sí mismos, para ello trabajo social --promueve la organización de la población con el objeto de sa--tisfacer sus necesidades y lograr la adecuada actuación de --ésta en una sociedad en permanente cambio; buscando con ello, mejorar sus niveles de vida" 2/

1/ "Definición, Objetivos y Funciones del Trabajo Social", Po--nencia presentada a la 1a. Reunión Nal. de Escuelas de Lic. en T.S.; México 1978, U.N.A.M.-E.N.T.S.

2/ "Conceptualización de Trabajo Social", Gaceta Trabajo Social, Órgano Informativo de la ENTS febrero 1989, Época VI; ENTS-UNAM, pag. 3.

Campo y subáreas de acción profesional.

"Se define el término campo como el conjunto de condiciones que hace posible un acontecimiento o el límite de validez o aplicabilidad de un instrumento cognoscitivo. El campo se encuentra determinado por la relación que tiene el sujeto con su objeto de estudio y su conocimiento.

Las condiciones que hacen posible un acontecimiento en Trabajo Social son: la síntesis entre las demandas sociales de la población y los espacios que proporciona el Estado, el sector social y el sector privado, mediante sus políticas y recursos para dar respuesta a las carencias y necesidades de la población. La validez o aplicabilidad de los instrumentos educativos se da al poner en práctica la metodología específica de trabajo social, que hace referencia al manejo de casos, grupos y desarrollo de la comunidad" 3/.

Áreas y subáreas de intervención.

Tradicionalmente el trabajo social venía actuando en apoyo a diversas profesiones de mayor antigüedad académica como son: Derecho, Medicina y Psiquiatría, no obstante, al paso del tiempo los campos de acción se han ido incrementando de manera importante, al grado de que existen pocas áreas en las que no participa.

Para efectos de ejecución programática el Estado Mexicano ha clasificado la acción de las instituciones en sectores: Reforma jurídica e impartición de justicia, Educación, Cultura, Recreación y Deporte, Alimentación y Nutrición, Salud, Seguridad Social, Desarrollo urbano y Vivienda, Empleo, Capacitación y productividad, Desarrollo rural integral, Reforma agraria y Turismo.

3/ "Propuesta del Plan de Estudios", Escuela Nacional de Trabajo Social- México 1986, pag. 17-20.

De acuerdo a estos rubros la Escuela Nacional de Trabajo Social deduce sus áreas de acción como sigue:

<u>Áreas</u>	<u>Subáreas</u>
Seguridad social	Prestaciones económicas Prestaciones sociales Prestaciones culturales
Vivienda	Autoconstrucción Equipamiento Servicios Infraestructura
Industria	Empresarial Sindical Cooperativismo
Promoción social rural y urbana	Educación Salud Vivienda Alimentación Recreación Deporte Promoción socio-cultural Cooperativismo
Penitenciario y criminológico	Penitenciario Prevención y readaptación
Escolar	Preescolar Básica Media Superior Docencia Educación de adultos
Asistencia social	Asistencia al menor Asistencia a la familia Asistencia al anciano
Turismo social	Obrero Juvenil Ancianos

4.2 Antecedentes del trabajo social en el área industrial.

La complejidad de la sociedad moderna ha determinado una pluralización cada vez más creciente de las acciones de los trabajadores sociales, ya sea en el orden oficial o privado, a nivel de microestructuras o macroestructuras a través de la participación de este profesional en diversas áreas de intervención, según Kisnerman, "el área de salud, educación, familia, promoción comunitaria, seguridad social, justicia, vivienda y de empresas" 4/

Esta última área conocida como trabajo social industrial, empresarial o laboral, es el que nos interesa para este estudio tanto en sus antecedentes como en el desarrollo que ha tenido.

Trabajo social industrial en América Latina.

Esta área de intervención por el trabajador social en -- América Latina según Josefina Albano, ha sido "El trabajo social en empresas aspira a contribuir a solucionar los problemas sociales que surgen de las condiciones inadecuadas de trabajo y de las relaciones discordes entre quienes componen la empresa; busca humanizar las condiciones de trabajo, introduciendo un pensamiento de justicia social, suscitando una mayor cooperación y relación constructiva entre el capital y el trabajo transformando la mentalidad de los dirigentes, iniciando una reforma estructural en la que el bienestar del hombre sea el objetivo de todos los programas de desarrollo" 5/

Por ser este tipo de ideología la que predomina en cuanto al área laboral del trabajo social es que se suscitan una cantidad de problemas que hacen de este campo el más controvertido dentro de la profesión, por ello el trabajador social tiene

4/ Kisnerman Natalio y colaboradores, "Introducción al trabajo social", tomo I Ed. humanitas; Buenos Aires.

5/ Albano Josefina, "Servicio social industrial en América Latina", Washington, Unión Panamericana, 1956; p.p. 155-169.

que afrontar una problemática tan compleja, dado el juego de intereses entre capital y trabajo; que hacen necesario trabajadores sociales con alto equilibrio emocional y alto nivel de conocimientos y de formación profesional a través del manejo de la legislación laboral, de la Ley Federal del Trabajo, de la Ergonomía (como la técnica que puede apoyar al trabajo social en el desarrollo e intervención en dicha área, objeto -- principal de este estudio), y del conocimiento de las diversas Instituciones abocadas a la seguridad, higiene y capacitación en el trabajo, así como de los movimientos obreros, sindicales y cooperativos del país.

"Este campo de aplicación tiene un desarrollo desigual -- según el país del que se hable, por ejemplo en Bolivia, apenas existe, en Ecuador tiene un desarrollo incipiente, es relativamente desarrollado en Colombia, Brasil y Argentina; tiene -- singular importancia en el Perú no sólo por el número de asistentes sociales que trabajan en éste campo, sino también por las remuneraciones que reciben, en algunos casos tienen un -- sueldo equivalente al de un profesor universitario. Como antecedente del desarrollo del Trabajo Social Industrial en Perú, éste es el único país que tiene una Asociación Nacional de -- Asistentes Sociales en la Industria, dentro de este campo se realizan diferentes servicios para obreros y empleados de las industrias (pocos casos en el comercio), abarcando una serie de actividades muy diversas: educación familiar, orientación matrimonial, organización de comedores, formación de cooperativas de consumo, centros sociales, programas de seguridad, esparcimiento y recreación, campos de vacaciones, orientación a los miembros de la familia respecto a la educación de los -- hijos" 6/

5/ Ander Egg, Ezequiel, "El trabajo social como acción liberadora", Buenos Aires, Ed. ECRO; 1974, p.p. 20-28.

Es importante remarcar que el Servicio Social Industrial es el único campo especializado que cuenta con cursos de postgrado.

En Argentina funciona el Instituto de Estudios Superiores de la Fundación Servicio Social en la Empresa, quienes participan en estos cursos son seleccionados tras rigurosas pruebas de capacitación, realizan cursos teóricos y prácticos (dos -- años de duración). La formación teórica comprende las siguientes asignaturas: derecho laboral, psicología laboral, estadística, relaciones humanas, organización y administración de empresas, sociología laboral e higiene industrial; en este transcurso realizan visitas y efectúan prácticas en empresas, durante un mes trabajan como operarios de fábrica, y otro mes como empleados administrativos y, por último, un mes en tareas específicas de servicio social de empresa.

Pareciera ser en algunos casos que el objetivo del servicio social industrial ha sido "domesticar" a los obreros al servicio de los intereses de la empresa; pero en otros casos ha realizado una labor efectiva no sólo en relación a obreros y empleados, sino también respecto de los responsables de la conducción y dirección de las empresas, estableciendo mejores relaciones humanas y mayor sentido social.

4.3 El trabajo social en el área laboral.

El campo de acción del trabajo social se da a partir de las demandas y carencias sociales de la población. Dichas demandas son atendidas por el Estado, quien es el encargado de establecer los mecanismos y medios necesarios que den respuesta a las mismas, a través de la política social.

Debemos tener claro que en México las POLITICAS SOCIALES emanan de un Estado capitalista, y su papel es la entidad que regula y organiza los intereses de la sociedad y de las clases que la conforman. Las políticas sociales se implementan por las demandas económicas y sociales que ejercen los grupos sociales más desprotegidos al Estado.

"La política social es un conjunto de decisiones que --- crean derechos y obligaciones en el seno de la sociedad involucrada y en el propio sector social demandante" 7/

"En donde el Estado actúa como mediador, regulador o --- ambas, minimizando las diferencias existentes entre los sectores sociales y sus intereses contradictorios, pretendiendo -- elevar el nivel de vida de la población, y por lo tanto, lograr un bienestar social. Así la política social influye en - los siguientes rubros:

- Empleo y distribución del ingreso
- Salarios y precios
- Generación de empleos
- Fiscal
- Antiinflacionaria
- Alimentación, salud y seguridad
- Científico y tecnológico
- Vivienda
- Educación, cultura y recreación
- Desarrollo urbano y vivienda
- Ecología

Las políticas sociales sirven de marco para la creación

7/ Cruz Martínez, Amanda, et. al, "La participación del Lic. en Trabajo Social en el área industrial", ENTS-UNAM.

y el surgimiento de la política laboral, la cual debe contribuir a lograr el equilibrio pleno entre los factores de la -- producción con estricto apego al Derecho, para que el desarrollo se transforme en bienestar social ..." 8/

Es en 1913 cuando se promulga la Ley Federal del Trabajo como respuesta a las demandas de la clase trabajadora, siendo ésta el marco jur-ídico que rige y sustenta las condiciones - laborales.

El Gobierno Mexicano divide su política laboral en:

1. Relaciones obrero-patronales
2. Justicia en la relación obrero-patronal
3. Bienestar social
4. Empleo
5. Eficiencia y productividad
6. Mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El trabajo social se encuentra inserto en diferentes áreas como son: salud, educación, psiquiatría, industrial, etc. - El área industrial que es la que nos ocupa en esta investigación, es una de las menos explorada por el profesional de trabajo social, no por esto se considera que es menos importante que otras, de hecho creemos que es una de las que más potencial de trabajo presenta, pero también exige mayor preparación y capacidad para poder actuar.

La incipiente intervención que se ha dado en el área laboral no ha sido planeada, pareciera ser que sólo actúa de -- una manera empírica e improvisada, abarcando aspectos poco -- profundos y aislados; ya que ha sido el trabajador social --- asignado a realizar ciertas actividades como las siguientes: ser intermediario entre el patrón y los obreros, portavoz de las políticas de la empresa, orientador y realizador de acti-

8/ Op. cit.

vidades meramente administrativas, etc. Es por esto que no se cuenta con suficiente información relevante en cuanto a esta área, si bien existen algunos artículos publicados en revistas de la Escuela Nacional de Trabajo Social, así como tesis profesionales en las cuales las investigaciones realizadas -- han sido por trabajadores sociales que no se encuentran laborando en empresas, sino que lo hacen como meros espectadores. No por esto pensamos que sean envano dichos trabajos en esta área, ya que nos permite un acercamiento con el objeto de estudio: el obrero con todas sus interrelaciones.

Todo lo anterior permite conocer la dinámica de una empresa y las funciones que el Lic. en trabajo social puede realizar, sin olvidar que cualquier función que se realice debe ir encaminada a mejorar los niveles de vida de la clase trabajadora; asimismo, debe establecer una relación personal con el obrero que le permita diseñar acciones acordes y ejecutar actividades que se encaminen a este fin.

En esta área se deben abarcar las siguientes funciones - específicas de trabajo social:

- Investigación
- Organización
- Planeación
- Administración
- Dirección
- Educación
- Supervisión
- Coordinación
- Asesoría
- Promoción

Consideramos que en esta área la función de coordinación

es fundamental, el trabajador social debe establecer nexos no sólo con obreros, personal administrativo y sindicatos, sino que debe mantener buenas relaciones con los demás profesionales como son el ingeniero de seguridad, los supervisores, médicos, psicólogos, etc.; todo aquel que tenga que ver con el proceso productivo. Esta relación permitirá conocer todos los aspectos que influyen en el obrero en su centro de trabajo, - de esta manera se podrán sugerir y promover cambios que sean necesarios para el bienestar del obrero.

Esto se podrá lograr si el trabajador social conoce todos los elementos que pueden crear reacciones y actitudes en los obreros dentro y fuera de la empresa, pero sobre todo plantear modificaciones que vayan encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora.

El trabajador social como mencionabamos anteriormente debe contar con una preparación elevada que le permita ese contacto interdisciplinario, además de estar constantemente actualizado. Consideramos que el trabajador social que se inserte en el área industrial deberá contar con elementos sólidos de sociología del trabajo, fisiología, psicología industrial, -- derecho laboral, sindicalismo, economía política y sobre todo de ERGONOMIA. Todo esto le permitirá tener una visión general del fenómeno "trabajo", así como lo que influye en el individuo que lo desempeña; sólo de esta manera el Lic. en trabajo social podrá contar con una capacidad crítica que le permita valorar y proponer cambios, ideas y sugerencias encaminadas a mantener una mejor dinámica dentro de la empresa, "tomando al obrero como lo más valioso de este proceso".

Para finalizar, consideramos que el objetivo de trabajo social en el área industrial deberá ser:

- Contribuir a mejorar los niveles de vida de la clase -
trabajadora, así como las condiciones laborales, con el fin -
de que le permita un desarrollo personal y social, tanto en -
la empresa como fuera de ella.

CAPITULO V

Caso práctico: Análisis comparativo de dos empresas automotrices.

La Industria Automotriz en México está formada por diversos subgrupos como son:

- a) Construcción y ensamble de vehículos y automóviles
- b) Fabricación de motores
- c) Fabricación de accesorios, refacciones y partes
- d) Fabricación de carrocerías.

De todas ellas las más importantes tanto por el valor de su producción como por la magnitud de sus empresas productoras está la abocada a la construcción y ensamble de vehículos para automóvil, la cual se clasifica en industria terminal, que comprende los establecimientos dedicados a fabricar y ensamblar automóviles, autobuses integrales, camiones, tractocamiones y tractores agrícolas.

Destaca esta industria como generadora de empleos indirectos, en virtud de que propicia el establecimiento de una serie de pequeñas y medianas empresas tales como: talleres mecánicos, de hojalatería, lubricación, gasolineras, vulcanizadoras, servicios eléctricos, etc.

Integran a la industria automotriz terminal un total de 27 empresas que operan simultáneamente en uno o más de los mercados de automóviles, camiones, tractocamiones, autobuses integrales y tractores agrícolas (ver cuadro 1).

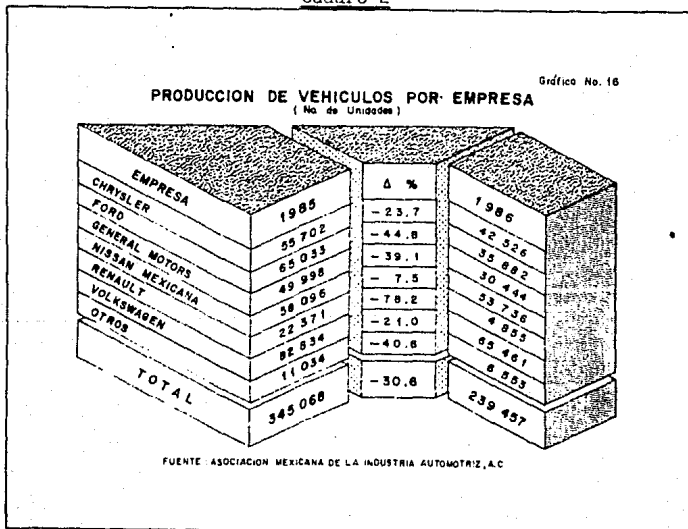
Cuadro 1
Producción de vehículos
(números de unidades)

Vehículos por segmento	1985 1/ unidades	1986 1/ unidades	% de participa ción r. total	variación % 85/86
- automóviles	211.187	151.242	63.1	-28.3
- camiones	129.485	85.826	35.9	-33.7
- tractocamiones	3.141	1.243	0.5	-60.4
- autobuses integrales	1.255	1.146	0.5	- 8.7
TOTAL	345.068	239.457	100.0	-30.6

Fuente: Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, A.C.
 1/ datos de Enero-Octubre de 1986.

De esta industria las cinco principales empresas produc-
 toras que manejan el mercado nacional e intervienen en el ---
 internacional (exportación) son las siguientes (ver cuadros -
 2, 3 y 4).

Cuadro 2



Cuadro 3

Principales empresas automotrices con altos índices de producción de vehículos para exportar (número de unidades) 1/

Empresa	1985	1986	variación %
Chrysler	15.911	31.859	100.0
General Motors	25.054	15.318	- 38.9
Nissan Mexicana	4.883	6.822	39.7
Renault	708	180	- 74.5
Volkswagen	3.284	105	- 96.8
Otras	308	601	98.3
TOTAL	50.148	54.895	9.5

Fuente: Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, A.C. Nov.-1986.

1/ se refiere al periodo Enero-Octubre 1985-1986.

Cuadro 4

Principales empresas automotrices que compiten por la venta de camiones comerciales 1986 1/

Empresa	ventas	estructura porcentual
TOTAL	61.415	100.0
Chrysler de México	12.077	19.6
Ford Motor Company	11.915	19.4
General Motors de México	11.915	19.4
Nissan Mexicana	14.849	24.2
Renault de México	2.536	4.1
Volkswagen de México	8.123	13.3

Fuente: Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, A.C. 1/ periodo Enero-Octubre de 1986.

Por la importancia que revisten estas empresas abocadas a la construcción y ensamble de vehículos y automóviles en el mercado nacional y en la economía del país, es que se llevará a cabo un análisis comparativo entre dos de las principales empresas automotrices como son:

- a) Ford Motor Company, S.A. de C.V., ubicada en Cuautitlán Edo. de México.

b) General Motors, S.A. de C.V., ubicada en Polanco D.F.

En ambas se realizó un análisis sobre las condiciones laborales de los obreros a través de un ESTUDIO ERGONOMICO desde el punto de vista y manejo de esta técnica (ERGONOMIA) por el Lic. en Trabajo Social, que permita primeramente abrir esta área de intervención (no existe trabajo social), proponiendo alternativas de participación a través de la inclusión en --- equipos interdisciplinarios compuestos por: ingenieros, sociólogos, médicos, psicólogos, supervisores, etc.; en la elaboración y ejecución de programas y proyectos tendientes a beneficiar y mejorar las relaciones laborales entre los obreros y la empresa, en donde ambos logren unificar sus intereses en beneficio de sus propias necesidades; para que así el obrero tenga mejores condiciones de trabajo reflejándose estas en -- mejoras de vida para él y su familia.

Por otro lado, que la empresa alcance sus objetivos de mercado proporcionando mejoras laborales (contrato colectivo, suficiente equipo y herramientas de trabajo, capacitación, -- higiene y seguridad entre otras), esto le beneficiará ya que disminuirán en la medida posible los gastos por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incapacidades, etc.. Todo lo anterior es lo que interfiere en el objetivo de la empresa, frenando el proceso de producción. También podrán restringirse en su gran mayoría los conflictos laborales y sindicales a través de la participación de estos equipos interdisciplinarios, los cuales vincularán sus conocimientos en la búsqueda de un fin común "Mejorar el ambiente laboral y familiar del obrero de la industria automotriz".

5.1 Antecedentes y desarrollo de la empresa Ford Motor Company, S.A. de C.V.

A mitad de los años veinte, el país empezaba a resurgir después de un movimiento social de gran trascendencia: la --- Revolución Mexicana.

En 1925, por la iniciativa del Ing. Adrián Lajous, Ford Motor Company se establece en México con la aprobación de --- Henry Ford, quien declaró su intención de unir los destinos - de ambas naciones a través de Ford de México, por ello el 23 de junio de este mismo año, FORD MOTOR COMPANY, S.A. se constituye con un capital social de \$500 000.00 oro nacional, dividido en 2 500 acciones al portador. El sr. Edsel B. Ford -- fue designado Presidente de la Sociedad y el Ing. Adrián R. - Lajous fue nombrado Director Gerente. El 2 de julio de ese -- mismo año se iniciaron las operaciones en la primera planta - instalada en una bodega cercana a la estación de ferrocarril de San Lázaro, en la esquina de calz. de Balbuena y Prolongación de Candelaria.

En esa planta nació la primera línea de ensamble en La-- tinoamérica, tal como la inventara Henry Ford. De ella salieron decenas y luego centenas y millares de automóviles Ford - modelos "T" y modelos "A".

Sin embargo, la producción de vehículos era cada vez más insuficiente para cubrir la demanda de este país que despertaba al desarrollo. Había nacido en México la era del automóvil. Ford había echado raíces y tenía la necesidad de expandir sus operaciones.

Planta de la Villa 1932.

A siete años de su fundación, Ford de México había produ

cido 20 194 automóviles, 12 220 camiones de carga y pasajeros y 1 697 tractores Fordson, agrícolas e industriales; o sea, - un total de 34 211 vehículos, con un promedio de 4 887 unidades por año.

Los señores Henry y Edsel Ford seguían confiando en México y aprobaron la construcción de una planta de ensamble que sustituyera a la bodega de San Lázaro. Fue así como en un --- terreno ubicado en las inmediaciones de la Hacienda de Aragón sobre la calz. de Guadalupe, se construyó una moderna y funcional planta (conocida como planta Ford de la Villa), la superficie inicial construida fue de 22 296 m², abarcando los talleres de ensamble, pintura y vestiduras, el almacén de refacciones, andenes de carga y descarga, el almacén de unidades terminadas, las oficinas, la sala de exhibición y los comedores para el personal.

La capacidad productora de la planta era de 100 unidades diarias, empleando a 250 personas. Esta capacidad era superior a la demanda existente en ese entonces, por lo que sólo se -- trabajaba tres o cuatro días a la semana y no todos los meses del año. Sin embargo, en 1934 la planta llegó a producir más de 3 500 unidades, y en 1936 ya se trabajaba durante la semana completa.

Con la seguridad de tener una planta propia y la capacidad de aumentar la producción conforme crecía la demanda de - vehículos, el número de concesionarios de Ford se incrementó, la novedad de esos años fue la edición de la línea Mercury -- (1938) y Lincoln (1925).

Durante los años que duró la Segunda Guerra Mundial, como era lógico, México se vió afectado: Ford después de ensamblar los modelos 1942, tuvo que parar su línea de producción liqui-

dando a gran parte del personal.

Al terminar la guerra, Ford de Estados Unidos reanuda la producción de automóviles y México reinicia su ritmo normal de producción en 1946.

La década de los cincuenta fue una etapa de expansión y consolidación para Ford de México, las líneas de vehículos -- fueron aumentando con automóviles como el Custom, el Crestline y, a partir de 1956 el Taunus, el Consul, el Thunderbird, el Anglia, el Versailles; en 1957, hace su debut el Edsel que permanece hasta 1960. Otras líneas aparecen fugazmente por -- uno o dos años como el Marly, el Kombi Car, el Ranchero y el Sunliner. El Galaxie se presenta en 1959 dando origen a una -- dinastía cuyo nombre se hace sinónimo de auto de lujo. La --- línea de camiones no podía ser más extensa, había desde el -- F-100 hasta el F/B 750 y en 1960 se produjo el F-950.

La industria había madurado lo suficiente en México como para permitir pasar de la fase de ensamble de vehículos a la fabricación de sus componentes principales.

Planta de Tlanepantla.

En 1962, ante la inminencia de la expedición del nuevo - decreto automotriz, que además de requerir un mayor contenido nacional otorgaba incentivos a la exportación, Ford de México de acuerdo con sus planes de expansión, adquirió de la compañía Studebaker Packard de México, S.A., un predio de 40 000 m² y los edificios construidos dentro de él en el municipio de - Tlanepantla, para destinarlo a la fabricación de herramental para el ensamble de vehículos a bajo volúmen.

Ford fabricaba desde tiempo atrás sus propias prensas -- para el ensamble de vehículos en la planta de la Villa. Sin -

embargo, debido a la calidad y precisión de las piezas, así como al alto grado de calificación del personal que las fabricaba vió la necesidad y oportunidad de exportar este tipo de equipo a otras plantas de Ford en el extranjero.

La planta Ford de Tlanepantla inició sus operaciones el 10. de octubre de 1962. Así la planta de operaciones de exportaciones empieza a vender diseño, herramental y prensas de ensamble con el sello "Hecho en México" a países como Sudáfrica, Rodesia, Australia, Malaya, Filipinas, Nueva Zelanda, Tailandia, Turquía, Portugal, Bélgica, Irlanda, Holanda, Canadá, -- Estados Unidos, Argentina, Venezuela, Chile y Perú.

Planta de Cuautitlán.

El 23 de agosto de 1962 el Gobierno Mexicano expidió el Decreto que prohibía la importación de motores para automóviles y camiones, así como de conjuntos mecánicos armados para su uso o ensamble, a partir del 10. de septiembre de 1964. A este Decreto conocido como de Integración Automotriz, Ford -- respondió al hacer coincidir sus propios planes de expansión con los del Gobierno y el 29 de septiembre de ese mismo año -- se comprometió a elevar el contenido local de sus unidades al 60% tomando como base los costos directos de manufactura. En ese año también Ford cambia sus oficinas generales al Edificio Bolivia en Paseo de la Reforma No. 333.

El 2 de octubre de 1963, Ford inicia la construcción de sus nuevas instalaciones de manufactura en un terreno de ---- 1 066 143 m2, localizados en el municipio de Cuautitlán. El -- nuevo complejo industrial incluyó las plantas de fundición, -- motores, centro de ingeniería del producto, laboratorios de -- control de calidad y una pista de pruebas; fue inaugurado en

noviembre de 1964 por el entonces Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos y por el sr. Henry Ford II, Presidente del Consejo de Administración de Ford Motor Company.

Con el Decreto de Integración de la Industria Automotriz, a partir de 1962 se dejaron de ensamblar algunas líneas de -- automóviles con excepción de Ford 200 (lanzado en 1961), el - Galaxie y el Taunus. En 1965, con base en los motores v-8 --- producidos en Cuautitlán, la línea cambia a Galaxie, Falcon y Mustang; este último presentado en los Estados Unidos apenas un año antes.

En 1970 se inauguró en las instalaciones de Cuautitlán - la planta de ensamble de cami-ones, en la que se producirían los vehículos F-150, F-350 y F-600.

El 10. de octubre de 1980, Ford inauguró una nueva planta de ensamble en Cuautitlán (ensamble II). Las instalaciones incluían un nuevo sistema electroforético de pintura anticorrosiva, que representó lo más avanzado en tecnología y colocó a Ford de México a la altura de las mejores plantas del mundo.

Al ensamblarse en Cuautitlán los vehículos LTD y las --- subsiguientes Crown Victoria y Grand Marquis, y al abrirse -- una nueva planta allá mismo para producir el Topaz, auto que sustituyó al Fairmont; la planta de la Villa desaparece en -- 1984 al trasladarse la producción del Mustang a Cuautitlán.

A raíz de 1984, los vehículos Ford que se venden en nuestro país se producen totalmente en el gran complejo industrial de Cuautitlán. Además de las plantas de motores y fundición, dicho complejo incluye las plantas de ensamble I, en donde se fabrican las líneas de camiones ligeros y pesados; ensamble - II, en donde se producen los nuevos autos Cougar y Thunderbir, y ensamble III que elabora la línea Topaz.

Plantas de motores de Chihuahua.

Ante el Decreto de 1977, ratificado en 1983 por el Decreto para la Racionalización de la Industria Automotriz, se estableció la obligación de generar divisas para cubrir las importaciones y los pagos al exterior, Ford emprendió nuevos programas de exportación de gran envergadura para competir en los mercados internacionales con países de mayor desarrollo industrial.

La introducción de los automóviles Tempo y Topaz en los Estados Unidos de Norteamérica en 1983, propulsados por un nuevo motor de cuatro cilindros y de 2 300 cm³, presentaba una oportunidad que México no podía desaprovechar.

México era considerado como posible fuente para suministrar estos motores, por ello, tras numerosos estudios y visitas a posibles lugares en donde instalar la planta, el Consejo de Estados Unidos aprobó el proyecto para ubicarla en la Ciudad de Chihuahua.

Esta planta fue inaugurada por Miguel de la Madrid Hurta do en 1983. La inversión total de esta planta fue superior a los 400 millones de dólares y tiene una capacidad instalada de 400 000 motores al año, destinados principalmente a Estados Unidos de Norteamérica, Canadá y otros mercados de exportación. Cuenta con los procesos automatizados más avanzados para el maquinado de monoblocks, cigüeñales, árbol de levas, pistones, múltiples de admisión, cubiertas de bomba de agua y cabezas de cilindro.

La apertura de esta planta y los resultados positivos obtenidos desde el inicio de sus operaciones, sirvieron de pla-

taforma para justificar un proyecto aún más ambicioso: la planta de ensamblado y estampado de Hermosillo, Sonora.

Plantas de estampado y ensamble de Ford en Hermosillo Sonora.

En 1984, el sr. Oscar B. Marx, Presidente y Director -- General de Ford de México, anunció ante el Secretario de ---- Comercio y Fomento Industrial y ante el Gobernador del Estado de Sonora, la decisión de la Compañía de construir en Hermosillo una nueva planta de ensamble de vehículos, destinados -- principalmente a la exportación. Esta planta está apoyada por una de estampado que entraron en operación en 1986.

La inversión fue superior a los 500 millones de dólares, la planta tiene una capacidad de producción de 130 000 unidades al año. El diseño y tecnología tanto de la planta misma -- como del vehículo a producir, son de los más avanzados, aprovechando los recursos con que cuenta Ford a nivel mundial.

Con esta planta Ford da un nuevo respaldo a sus operaciones, asegura su permanencia en el país, confirmando su liderazgo en la industria automotriz al hacer una inversión de -- esa cuantía; abriendo un nuevo polo de desarrollo en el ---- noroeste del país.

5.2 Características de la empresa.

Para iniciar el análisis del caso práctico de la empresa Ford Motor Company S.A. de C.V., es importante identificar el concepto de lo que es la Industria:

"Conjunto de actividades económicas que tiene como finalidad la transformación y adaptación de los recursos naturales y materias primas semielaboradas como consumo final o intermedio que son los bienes materiales o mercancías" 1/

Esta industria se estructura en extractiva y de transformación con sus diversas ramas de actividad: química, farmacéutica, automotriz, maquinaria y equipo, aparatos y equipo eléctrico, entre otros. De aquí se deriva lo que es la Empresa -- Industrial:

"Institución que guiada por la gerencia combina trabajo, materias primas, maquinaria y capital para producir bienes -- que sean útiles al público consumidor y cuya venta produzcan utilidades" 2/

Por todo ello, podemos clasificar a la empresa Ford en cuanto a su organización económica en: un gran Consorcio ---- Transnacional organizado internacionalmente por medio de empresas matrices que controlan muchos subsidiarios o filiales, -- que operan con el mismo nombre y los mismos objetivos en diferentes países, principalmente países subdesarrollados con poca o nula tecnología, con el apoyo del gobierno de estos países en el mercado interno y con facilidades de exportación, además de contar con mano de obra barata, muchas veces mano de obra calificada.

La empresa Ford constituye un monopolio que actualmente domina la vida económica de los países altamente desarrollados

1/ S. Méndez, José; "Problemas Económicos"; Ed. Interamericana México 1987, pág. 120.

2/ Apuntes de Economía.

y de los países dependientes en los cuales se encuentran instalados en grandes complejos automotrices; caso específico "Ford de México", integrado por tres plantas ubicadas en Cuautitlán, Hermosillo y Chihuahua, las características de la empresa en el mercado interno de México son las siguientes:

- a) Forma de penetración y dominio a un país dependiente
- b) Concentración de poder económico, debido al alto valor de sus inversiones
- c) Opera en las actividades más lucrativas y dinámicas
- d) Gran dominio de tecnología y de los diversos mercados mundiales.

Filosofía de la empresa.

A lo largo de la historia de Ford de México, la empresa ha tratado de difundir una filosofía propia, la cual está encaminada a mejorar sobre todo la calidad y elevar la productividad. Expresando a todos sus trabajadores (tanto obreros como personal de confianza), que Ford es de cada uno de ellos, que todos forman parte de una gran familia y que la finalidad es ser los mejores, ya que de esta manera los beneficios serán para todos.

Dicha filosofía está encaminada al alcance de tres objetivos, los cuales son:

- Contar con la mayor línea de productos
- Ofrecer los vehículos de mayor calidad
- Sobretudo ser líderes en todos aspectos en relación al trato con sus clientes.

Para la empresa el orden jerárquico que utilizan en su proceso está sujeto a los trabajadores, productos y ganancias, sin los cuales no alcanzaría sus metas.

La empresa y sus relaciones.

La planta Ford de México no es totalmente autosuficiente, se vale tanto de proveedores como de distribuidores. Algunos de sus principales proveedores son:

Tecnik Air, S.A. de C.V.- Este le vende sistemas de aire acondicionado y calefactores

Metalsa de Monterrey N.L.- Largueros y travesaños para chasis de camión

Pemsa.- Cajas para camionetas pick-up

Premecna.- Tanques para gasolina, carters, tapones de --rueda y tapas para puntería.

Es importante mencionar que el 90% de los proveedores locales cuentan en sus instalaciones con herramientas y equipos propiedad de Ford.

De igual importancia es el papel de los distintos distribuidores en todo el país, que sirven de puente y enlace entre el cliente directo y el productor para que los productos Ford se encuentren en el mercado nacional al alcance del público.

Convenios con otras empresas.

- A la Compañía Progressive Industries Co., la empresa - Ford le construye herramientas para sub-ensamble de la Quarter Panel.

- A la empresa General Motors de Ramos Arizpe Chihuahua le construye herramientas para ensambles de costado de su modelo "A".

- A la empresa Chrysler de México le fabrica cigüeñales para sus automóviles.

5.3 Organización interná.

La jerarquización de puestos en la empresa Ford es muy variada y extensa debido a la magnitud del complejo industrial y a sus instalaciones, sin embargo, se pueden ramificar sus diversas plantas y departamentos de la forma en que se presentan en el cuadro 5.

Las acciones de la parte administrativa son todas aquellas enfocadas a la dirección, promoción, desarrollo y ejecución de las relaciones de mercado de la empresa a la vez que se aboca a la satisfacción y cumplimiento de las demandas de la clase obrera, son muchas y muy variadas estas acciones, como se pueden observar algunos de sus departamentos administrativos en el cuadro 6.

Estos departamentos realizan un sin fin de actividades, algunas de estas son:

- Relaciones de mercado nacional e internacional
- Relaciones para obtener la materia prima
- Promover la venta en el mercado del producto que se ensambla
- Compra de equipo (importado de la casa matriz)
- Selección de personal generalmente especialistas en el área
- Control constante del proceso de la línea
- Selección de personal para las actividades de "servicios comprados" (compañías particulares que realizan trabajos temporales).

En cuanto a la base obrera, la clasificación de categorías es la que sigue:

- a) Trabajadores de planta.- Los trabajadores sindicaliza

SECCIONES Y DEPARTAMENTOS DEL COMPLEJO INDUSTRIAL CUAUTITLAN (Cuadro 5)

PLANTA DE MAQUINADO

- * Afilado y maquinado de herramientas
- * Blocks
- * Cabezas
- * Control de calidad
- * Ensamble
- * Manejo de materiales
- * Mantenimiento
- * Maquinado
- * Misceláneos
- * Vehículos industriales

PLANTA DE FUNDICION

- * Arenas
- * Control de calidad
- * Corazones
- * Fusión y vaciado
- * Limpieza y acabado
- * Manejo de materiales
- * Mantenimiento
- * Moldeo y desmoldeo
- * Taller de modelos

OFICINA DE INGENIERIA DEL PRDUCTO

- * Almacén de relaciones
- * Dinamómetros
- * Estación de servicio
- * Laboratorio de estructuras
- * Prueba de vehículos

PLANTA DE ENSAMBLE DE CAMIONES CUAUTITLAN I

- * Carrocerías
- * Cédulas de producción
- * Control de calidad
- * Chasis y motores
- * Faltantes, preentrega y acondicionamiento
- * Línea final
- * Manejo de materiales
- * Mantenimiento
- * Pintura
- * Recuperación
- * Verificación de inventarios
- * Vestidura

PLANTA DE ENSAMBLE DE AUTOS CUAUTITLAN II

- * Carrocerías
- * Cédulas de producción
- * Control de calidad
- * Chasis y motores
- * Faltantes
- * Acondicionamientos y preentrega
- * Línea final
- * Manejo de materiales
- * Mantenimiento
- * Pintura
- * Recuperación
- * Verificación de inventarios
- * Vestidura

PLANTA DE OPERACIONES EXPORTACION

- * Afilado de herramientas
- * Control de calidad
- * Control de producción
- * Empaque
- * Ensamble
- * Mantenimiento
- * Maquinado
- * Soldadura

ORGANIGRAMA DE GERENCIA DE FORD MOTOR COMPANY (Cuadro 6)

Dirección General

Vicepresidente de Oficina: Asuntos Técnicos

Vicepresidente de Finanzas

- | | |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| * Oficina de Manufacturas | * Oficina de Relaciones Industriales |
| * Oficina de Calidad Total | * Oficina de Planeación de Negocios |
| * Oficina de Asuntos Comerciales | * Gerencia del Departamento de Tesorería e Impuestos |
| * Oficina de Mercadotecnia y Publicidad | |

FORD MOTOR CREDIT

Departamento de Exportaciones

Departamento de Personal Staff

dos.

b) Trabajadores temporales.- Prestan sus servicios a la empresa con tal carácter, conforme a la naturaleza del trabajo que se desempeña.

c) Trabajadores eventuales.- Prestan sus servicios para cubrir vacantes temporales, originadas por cualquier causa o por circunstancias que se presenten a la empresa que requieran la contratación de personal para la ejecución de tales trabajos y los cuales no pueden desarrollarse con los trabajadores de planta o temporales.

d) Trabajadores para obra determinada.- Trabajadores que prestan sus servicios para la ejecución de determinados trabajos.

El escalafón de puestos para los obreros de la empresa - Ford es de tres grupos: I, II y III, con nombramiento de grado A y B, los cuales funcionan para ascensos escalafonarios - de acuerdo a la antigüedad de los obreros.

El tabulador de salarios del Contrato Colectivo de Trabajadores de Ford y del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company CTM (1989-1991), se presenta en las relaciones de trabajo (inciso 5.4).

La jornada de trabajo para los obreros es de 40 horas, - cubriendo un horario de lunes a viernes, con tres turnos de trabajo (ver relaciones de trabajo inciso 5.4).

Por las dimensiones de la planta Ford de Cuautitlán, dentro de la organización de la empresa se encuentra personal -- capacitado dirigido principalmente a la promoción, difusión y filosofía de la empresa, a través de implantar sesiones semanales dentro de los horarios de trabajo de grupos de comunica

ción abierta o grupos participativos, conocidos por la mayor parte de la base como "círculos de calidad", dichos cursos -- son promovidos y aplicados por personal de confianza de la -- planta con el fin de incrementar la productividad eliminando los obstáculos que interfieren en el objetivo empresarial, re solviendo los problemas de mayor complejidad dentro de cada departamento.

Definición de grupo de comunicación "personas de la misma área de trabajo, de un mismo punto de control; que se reúnen voluntariamente con cierta frecuencia, con el fin de discutir sus problemas de calidad, productividad, costos y otras actividades en forma cordial, dinámica y creativa, identificando, analizando y recomendando las acciones correctivas pertinentes a cada problema" 3/

Estos grupos comprenden tres aspectos:

a) Calidad.- Concepto que reside en el pensamiento de -- cada uno de los miembros de la organización, este concepto -- manejado por la administración participativa hace que se haga en realidad en pensamiento y actividad de cada trabajador --- cuando toma conciencia de que la calidad es responsabilidad - de todos.

b) Productividad.- Lo que resulta del proceso de trabajo para satisfacer la demanda de los clientes debe ser con altos índices de calidad, con la participación de todos que satisfagan las necesidades del consumidor y proporcionar un margen - razonable de utilidad.

c) Motivación.- ¿Quién no se siente motivado al ser reconocido como persona de valor, utilizando su experiencia, conocimientos y creatividad aportando soluciones conscientes a -- sus problemas de todos los días?. Al haber motivación habrá -

3/ "Grupos de Comunicación Abierta", pág. 3, Folleto: Ford -- Motor Company, S.A. de C.V.; Cuautitlán Edo. de México.

mayor productividad, se reducirán los ausentismos y de rotación de personal en una verdadera identificación con el trabajo individual y de grupo.

Los principales objetivos de la empresa a través de los círculos de calidad son:

- Mejorar la calidad productiva y motivación
- Mejorar la comunicación, particularmente entre el personal de línea, superintendentes y gerentes.
- Mejorar la calidad de vida en el trabajo
- Identificar, analizar y resolver problemas.

Algunos otros objetivos que se alcanzan con los círculos de calidad son: reducir errores y aumentar la calidad, inspirar más efectividad a los grupos de trabajo, promueve el trabajo en equipo, mejora las relaciones en los diversos niveles jerárquicos, promueve la reducción de costos.

Dichos grupos de calidad no sólo se aplican en las tres plantas Ford de México, también son puestos en práctica en -- otros países, un ejemplo de esto es Brasil, sobre este punto opinan lo siguiente:

"Los círculos de calidad según José López Feijoo, líder sindicalista del sector automotriz en Brasil manifiesta que -- son: "mecanismos ideológicos de control laboral", ejemplo en la Ford de Brasil, con este proyecto se dobló la producción -- pasando de 400 a 800 autos por día con menos mano de obra, -- este ritmo es negativo para el obrero ya que se reflejan más accidentes de trabajo y nuevas enfermedades profesionales" 4/.

4/ Méndez Lugo, Bernardo "Notas sobre Reconversión Productiva y Estrategia del Movimiento Obrero Automotriz en el Contexto Mundial", U.A.M. Xochimilco; México, p.p. 159-160.

5.4 Relaciones laborales.

Las relaciones de trabajo de cualquier empresa se fundamentan legalmente en la Ley Federal del Trabajo, la cual expresa medidas tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Los convenios celebrados entre empresa y sindicatos de trabajadores se plasman en el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual tiene como finalidad establecer las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo que actualmente rige en la Ford Motor Company, S.A. de C.V. es el pactado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company-CTM y la empresa, el cual tiene vigencia de 1989-1991; el mismo fue -- celebrado por ambas partes el primero de abril de 1989.

Enseguida se desarrollarán algunos de los puntos más importantes en cuanto a las relaciones laborales que se dan --- entre empresa y trabajadores.

Forma de ingreso.

La empresa se obliga a admitir exclusivamente como trabajadores, a quienes sean miembros del sindicato contratante y propuestos por éste bajo las condiciones y modalidades siguientes:

- "- Tener 18 años ó más
- Certificado de educación primaria como mínimo
- Cartilla de servicio militar liberada
- No tener antecedentes penales
- Licencia de manejo cuando se tenga
- Registro Federal de Causantes

- Número de afiliación al IMSS cuando se tenga" 5/

Cuando la empresa tenga vacantes para personal de nuevo ingreso, notificará por escrito al Comité Ejecutivo Nacional el número de vacantes y los requisitos de especialidad, experiencia y conocimientos que deben reunir los candidatos.

Empresa y Sindicato aplicarán conjuntamente las pruebas de habilidades manuales y psicométricas correspondientes, a aquellas personas que previamente se encuentren inscritos en la bolsa de trabajo y les interese concursar por los puestos vacantes.

Los candidatos que hayan sido seleccionados, deberán --- pasar un examen médico realizado por el servicio médico de la empresa. Hay que mencionar que dicho examen es muy exhaustivo y en ocasiones cae en la exageración, ya que tiende a buscar hombres perfectos.

Después de que se han pasado estos requisitos, el personal de nuevo ingreso no podrá iniciar sus labores sin antes haber asistido a la sesión de inducción sobre aspectos sindicales, de seguridad, relaciones laborales y de calidad, establecidos conjuntamente por empresa y sindicato. Asimismo, debe recibir la debida capacitación y adiestramiento.

"En cuanto a la supuesta capacitación y adiestramiento que deben recibir los trabajadores antes de incorporarse de lleno a su puesto, es muy relativa, en muchos casos es de un sólo día y se les incorpora a la que será su actividad, lo -- que ha traído como consecuencia infinidad de accidentes. También se da el caso de que a algún trabajador le dan un corto adiestramiento para que él a su vez se lo proporcione a otro trabajador" 6/

5/ "Contrato Colectivo de Trabajo 1989-1991", Ford-México, -- art. 40.; pág. 9.

6/ Entrevista con un trabajador eventual (Octubre de 1989).

Ante esta situación el Sindicato Local de Cuautitlán ha tratado de exigir que dicha capacitación o adiestramiento no sea tan fugaz y veloz, sin embargo, es algo en lo que no han tenido mucho éxito, ya que si falta algún trabajador la empresa trata de cubrir ese espacio, aún sabiendo que la persona que se ponga en ese lugar no cuenta con la experiencia ni la preparación suficiente como para reemplazar a un trabajador fijo (por lo regular se emplea al personal eventual para cubrir dichas ausencias).

Ascensos y cambios de personal.

En cuanto a los ascensos de personal que se dan dentro de la empresa, en el actual contrato colectivo de trabajo --- 1989-1991, se logró que dichos ascensos estén determinados -- por la antigüedad. Anteriormente cuando dos personas en igual de condiciones buscaban un cambio de puesto, este se determinaba por los puntos que tenían en los registros trimestrales de retroalimentación, la empresa siempre se pronunciaba en -- favor del que tuviera el mejor record; el sindicato local a -- logrado que si tienen igualdad de posibilidades, el ascenso -- sea para el que cuente con mayor antigüedad en la categoría -- inmediata inferior.

Salarios.

A continuación se expone el tabulador de salarios del -- Contrato Colectivo de Trabajo.

GRUPO	GRADO	SALARIO POR HORA
II	B	2001.30
II	A	2256.60
III	B	2931.60
III	A	3198.00
IV	B	3642.30
IV	A	4175.40

* Estos salarios sólo comprenden al Estado de México y D. F.

Jornada de trabajo, calidad y productividad.

La labor semanal de los trabajadores es de cuarenta horas para el turno diurno, treinta y siete horas y media para el mixto y treinta y cinco para el nocturno, distribuidas --- generalmente de lunes a viernes; quedando la jornada diurna de ocho horas, la mixta de siete y media y la nocturna de --- siete horas.

"La empresa está obligada a cubrir por las jornadas antes mencionadas, el equivalente de un salario de cincuenta y seis horas, quedando entendido y convenido expresamente que en el pago de dicho salario se encuentra incluido el correspondiente a los descansos semanales" 7/.

Los horarios más usuales de la jornada de trabajo en los diferentes departamentos de la empresa son los siguientes:

Jornada diurna	de	6:00 a 14:30 hrs.
" "	de	6:30 a 15:00 hrs.
" "	de	7:00 a 15:30 hrs.
" "	de	8:30 a 17:00 hrs.
Jornada mixta	de	14:30 a 22:30 hrs.
" "	de	15:00 a 23:00 hrs.
Jornada nocturna	de	22:30 a 6:00 hrs.
" "	de	23:00 a 6:30 hrs.

Estos horarios incluyen la media hora de interrupción -- que se permite a los trabajadores para tomar sus alimentos o descansar.

Tiempo extra.

Los trabajadores sólo pueden laborar tiempo extraordina-

7/ "Contrato Colectivo de Trabajo 1989-1991", Ford-México, -- art. 19, pág. 17.

rio cuando tengan autorización de la empresa, y cuando las cargas de trabajo así lo requieran. El tiempo extra es manejado a interés de la empresa y si algún trabajador no desea laborarlo no se le obliga, pero no lo vuelven a incluir en el rol para otras ocasiones.

Lo más usual es que la mayoría acepte el tiempo extra por la remuneración económica, ya que actualmente la empresa presenta sueldos bajos.

El tiempo extra es pagado de la siguiente manera:

"El tiempo efectivo trabajado en exceso de la jornada --- diurna de ocho horas, de la mixta de siete horas y media o de la nocturna de siete horas, será considerada como labor extraordinaria y se le pagara con un 100% más del salario ordinario. El tiempo extraordinario que excede de nueve horas en una labor semanal, se pagara con un 200% más del salario ordinario" 8/.

"... podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo, - para laborar tiempo extraordinario, siempre y cuando no se exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana previo acuerdo entre empresa y sindicato" 9/.

Relaciones entre empresa y sindicato.

El sindicato es reconocido como el representante de todos los trabajadores, por ello, para las tres plantas Ford de ---- México hay un Sindicato Nacional-CTM y uno Local para cada una de las entidades.

Empresa y Sindicato convinieron en que los asuntos que -- afecten a más de una planta, deberán ser tratados por el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional y los representantes del Sindicato Local tratarán y acordarán solamente los ---

8/ "Contrato Colectivo de Trabajo 1989-1991", Ford-México, --- art. 25, pág. 20.

9/ Op. cit. art. 26, pág. 20.

asuntos de carácter local de las áreas de trabajo.

"Los trabajadores miembros del sindicato tendrán derecho a elegir representantes sindicales, los que serán hasta un --- máximo de veintitrés en las dependencias de la empresa. De los representantes sindicales antes mencionados, quince dispondrán del tiempo necesario para tratar asuntos de su competencia --- dentro del centro de trabajo y los otro ocho dispondrán de --- tiempo completo con goce de salario integro durante el periodo que duren en su función" 10/.

Comisiones mixtas.

Dentro de la empresa se encuentran formadas las Comisio-- nes Mixtas estipuladas por la Ley, respecto a la de Capacita-- cion y Adiestramiento de los trabajadores, esta ha tratado de cumplir solamente (por parte de la empresa) con lo que marca - la ley, pues sólo presenta constancias de que se impartieron - dichos cursos, aunque la calidad y la idoneidad de los mismos no importe.

Para la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Traba-- jo el Sindicato Local ha buscado ante todo la disminucion de - las cargas de trabajo, que la empresa brinde el material de tra-- bajo necesario para el desempeño diario; así como la dotación de uniformes y zapatos seguros.

Prestaciones Sociales.

Algunas de las prestaciones que otorga la empresa al perso-- nal sindicalizado son las siguientes:

- Caja de previsión y préstamos previa solicitud por escri-- to

- Transporte al centro de trabajo y a sus domicilios con un costo de \$25.00 semanales.

10/ Op. cit. art. 37, pág. 28.

Nota: Actualmente la empresa presenta conflictos sindicales -- muy fuertes, por lo que se expondrán en un apartado espe-- cial al concluir este punto.

- Servicio de comedor por \$5.00 a la semana
- Vacaciones: por un año de trabajo son siete días, aumentando dos días por cada año de servicio
- Permisos: la empresa otorga permisos sin goce de sueldo de cuatro hasta 90 días previo aviso y autorización tanto del supervisor del área como del departamento de relaciones industriales.

Con goce de sueldo en los siguientes casos:

- Tres días por defunción de hijos, padres o hermanos - (dos días más sólo si el deceso fuera en el interior del país)
- Seis por defunción del conyuge
- Dos días por alumbramiento de la esposa.

Debiendo el trabajador comprobar dichos eventos con las respectivas actas del Registro Civil, dentro de un plazo de 40 días siguientes donde será cubierto el importe correspondiente.

- La empresa aportará la cantidad de \$400. 000 como ayuda por defunción del conyuge e hijos del trabajador y \$300. 000 - en el caso del padre o madre

- La empresa concederá para becas la cantidad de \$25. 000 000 anuales, éstas serán otorgadas mensualmente y administradas por la empresa y el sindicato

- Seguro de vida y prima de antigüedad en caso de muerte
- Aguinaldo equivalente a 32 días de salario
- La empresa destinará la cantidad anual de \$15. 000 000 para fomentar el deporte y las actividades culturales para los trabajadores

La empresa se obliga a cubrir el total de las cuotas -- que señala la Ley del IMSS para todos sus trabajadores

- Fondo de ahorro: la empresa aporta la cantidad semanal

de 12% del salario del trabajador (la cantidad acumulada se -- entrega la segunda quincena del mes de marzo)

- Servicio medico: la empresa cuenta con servicio medico en su interior. En este punto se dan muchas irregularidades, ya que al acudir un trabajador a dicho servicio la incapacidad se la da el médico de la empresa y no lo notifica al I.M.S.S.

- Servicio de regaderas

- Existen varios campos de futbol que son utilizados por los equipos de la empresa.

Situación actual que presenta el Sindicato Ford
de México.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company CTM está reglamentado en el estatuto que rige la vida sindical desde mayo de 1977, comprende 23 capítulos con un total de 151 artículos enfocados a la ejecución y acciones sindicales - en apoyo a los trabajadores; dicho estatuto se aplica con la - estructuración del sindicato como sigue:

- * Secretario General
- * Secretario de trabajo y conflictos
- * Secretario de organización interna
- * Secretario de relaciones obreras
- * Secretario de fomento cooperativo
- * Secretario de acción política
- * Secretario de asuntos técnicos
- * Secretario de organización y propaganda
- * Secretario de finanzas y estadística.

Por cada secretario existe un adjunto que actúa permanentemente como auxiliar del secretario o titular respectivo.

El Sindicato General Ford creado en 1977 no obstante su - carácter nacional, respaldado por los trabajadores de las tres plantas Ford en el país, mantiene tres Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) en Chihuahua, Hermosillo y Cuautitlán.

"En Hermosillo el Contrato Colectivo de Ford se firmó el 29 de abril de 1986 (antes de que se comenzara a producir en - esta planta) por el entonces dirigente nacional Lorenzo Vera - Osorno y otros dos directivos de la empresa. El primer Secretario General del Comité Ejecutivo Local de Hermosillo fue ----

Héctor Uriarte Martínez (joven de 20 años de edad, sin la menor experiencia sindical) éste paulatinamente fue adquiriendo mayor práctica política con la asesoría de Lorenzo Vera, a --- quien sustituye en el puesto desde noviembre de 1987, luego de que Vera fue destituido por haber consentido el cierre de la planta de Cuautitlán, con el consiguiente despido de más de 3 mil trabajadores y la desaparición del Contrato Colectivo que tenfa una antigüedad de 20 años" 11/.

Por otro lado, el Contrato Colectivo de Cuautitlán en el periodo 1989-1991 entra en un debate entre autoridades y líderes sindicales (cuyas peticiones básicas fueron demanda salarial del 70%, además de concesiones en aspectos administrativos, tiempo extra, contratación de personal y cargas de trabajo entre otras). Esto termina con la destitución y despido de la representación sindical, lo que originó una huelga de hambre de 35 días de uno de sus dirigentes, el Sr. Marco Antonio Jiménez Cervantes (secretario de organización y estadística) y de 25 días del Sr. Juan Ramón Ramos Ramírez (secretario de trabajo y conflictos).

Para conocer el desarrollo del conflicto, se entrevistó al sr. Marco Antonio Jiménez en un campamento de huelga de --- hambre frente a las oficinas centrales de Ford Motor Company, S.A. de C.V., a un costado del Angel de la Independencia.

La reseña del movimiento sindical huelguista es el siguiente:

"El movimiento tiene antecedentes desde el año 1985, cuando la empresa Ford integra un programa de modernización a través de vías de reajustes presupuestales y reducciones de mano de obra, por ello desaparecen dos pequeñas plantas ubicadas en la Villa y Tlanepantla, trasladando el equipo material y técnico

11/ Sallard Alfonso, Ramón, "La Jornada", artículo: Existen -- tres (CCT) para los obreros de las plantas Ford; México, - enero 3 1989, pág. 6.

co a Cuautitlán con el fin de establecer un "Complejo Automotriz Ford", con equipo de fundición, ensamble y exportación -- cuya capacidad de mano de obra entre personal sindicalizado, -- eventual y de confianza es de 7 000 personas, laborando durante tres turnos al día para alcanzar una producción de 430 unidades diarias.

Por todo esto, según declaraciones del dirigente Marco -- Antonio Jiménez, el ambiente y condiciones laborales de los -- obreros es inseguro e insuficiente para el personal que ahí -- trabaja, debido a la rotación constante de puestos con nula ca pacitación por parte de la empresa en lo que respecta a manejo e instrucción de la maquinaria, herramientas e instrumentos -- para su desempeño; ya que en lugar de llevarse a cabo una capa citación e instrumentación profunda sólo se da una "explica-- ción superficial" de algún obrero que haya circulado por este lugar, esto propicia accidentes de trabajo así como enfermedades profesionales. Durante este proceso la empresa realiza semanalmente reuniones llamadas "círculos de calidad", cuya fin lidad es concientizar y orientar las acciones del obrero a fin de alcanzar el objetivo central de la empresa:

"Mayor productividad con alta calidad, con porcentajes -- bajos de personal y de costos de producción", a través de la -- aplicación de un programa "activo para la calidad y competitividad de la productividad" en la planta de fundición, dicho -- programa pretende fomentar en la ideología del obrero el beneficio y productividad de la empresa, en donde los trabajadores a través de su experiencia, iniciativa y capacidad resolvieran los problemas generados en el proceso de la producción y donde la empresa no desembolsaría ni invertiría recursos económicos.

En 1987 los obreros comenzaron a hacer uso de estos -----

"círculos de calidad" para discutir, exponer e informar los problemas que directamente les afectan en el proceso y realización de su trabajo, exponiendo quejas, inconformidades y sugerencias; sin embargo, a la empresa esta situación no le pareció adecuada, implantando medidas de control y represión a varios miembros de la planta, principalmente a todos aquellos representantes sindicales.

Esta y otras medidas por ejemplo: despidos injustificados, así como imposición del Secretario General Nacional Héctor --- Uriarte Martínez, además de un ambiente laboral tenso de represión constante, con aumento frecuente de cargas de trabajo y presiones a los obreros a fin de sacar la misma producción por día. Obligan a los dirigentes sindicales a exponer ante la --- opinión pública la situación imperante en la empresa. Por ello, entre otras peticiones tratan de negociar y exponer sus quejas solicitando:

- * Congreso y elecciones democráticas para Secretario General.

- * Destitución total de Héctor Uriarte Martínez
- * Reinstalación de despidos
- * Mejores condiciones laborales.
- * Reducción de cargas de trabajo

En cuanto a la planta de Chihuahua se tiene muy poco contacto con ésta debido principalmente a la distancia geográfica entre cada planta y de que inicialmente los medios de comunicación: prensa, radio y televisión hablaban poco del conflicto, además, que a la fecha (octubre 1989) no existe seguimiento -- por ningún medio del conflicto que impera en Cuautitlán, así como el silencio absoluto en que se desenvuelve el apoyo incondicional de la CTM al Sindicato Nacional y a la Empresa Ford - de México.

5.5 Ubicación del departamento de trabajo social en la empresa.

Dentro de la empresa Ford Motor Company, S.A. de C.V. no existe el Departamento de Trabajo Social, si se requiere de las funciones de este profesional en algún área que incumba -- al obrero, la intervención es a través del supervisor de ese departamento. Este supervisor que tiene contacto diario con el obrero conoce y detecta el problema existente muchas veces por inclusión directa del obrero y otras por medios externos como pueden ser: desarrollo laboral del trabajador, productividad, desempeño de actividades, etc.; en algunas ocasiones se resuelve el conflicto, aunque en otras no es así. Esto es debido a -- la falta total de preparación del supervisor para conocer, --- manejar e intervenir en el problema, ya que se le ha capacitado (en lugares externos a la empresa) con cursos de motivación, sensibilización, persuasión, etc., tendientes a mejorar el proceso de producción evitando así los obstáculos que pueden in--fluir en este.

El acercamiento del supervisor es para dar confianza a -- los obreros y expongan sus dudas e inquietudes. Sin embargo, -- esto sólo propicia el distanciamiento entre supervisor y obre--ro porque lo identifican como persona de confianza de la empre--sa con intereses y necesidades diferentes a las propias.

Según versiones de algunos directivos, supervisores y --- obreros, es importante que exista personal y un departamento -- de Trabajo Social en la empresa, para que apoye al obrero, lo oriente y asesore en su problemática familiar así como en el -- desarrollo de su trabajo.

5.1 Antecedentes y desarrollo de la empresa

General Motors, S.A. de C.V.

La organización del trabajo que inicia la General Motors en México es un reflejo de los avances logrados en las plantas de los Estados Unidos, la cual está compuesta principalmente - por cuatro edificios: el principal lo constituye la planta de ensamble de vehículos, los otros albergan áreas de subensam---bles, fabricación de bujías y baterías, laboratorios y almacén de piezas. Aquí nos referiremos a la planta de ensamble de ---vehículos, que es la parte central de la industria.

Se trata de una planta diseñada para producciones menores, esto representa de un lado limitaciones en el espacio indus---trial, y de otro lado modificaciones en la organización del --trabajo, y sobre todo, en la intensidad de la misma labor productiva que recae en el obrero automotriz.

Es importante para estos fines, indicar que en la planta de esta empresa (establecida en el Distrito Federal) desde sus inicios, hace más de 40 años, se valió de la utilización del -trabajo en forma eventual. Todavía hacia 1963 la gran mayoría de los trabajadores eran eventuales, situación que ha sido ---alterada en los últimos años por lo siguiente:

Como en la mayoría de las empresas, el canal fundamental de ingreso a la planta es el Sindicato, por él tiene que pasar la mayoría de los trabajadores, menos los dedicados a labores de confianza, que son de carácter administrativo y de mando de la producción, así como los trabajos por obras de construcción, reparación o conservación que, como lo señala el Contrato ----Colectivo de Trabajo, requerían de profesionistas o contratistas especializados para realizarlas.

En la actualidad, la empresa General Motors cuenta aproximadamente con un total de 10. 347 personas entre trabajadores y empleados de confianza.

5.2 Características y organización interna de la empresa.

Una de las primeras cuestiones que es necesario abordar en el campo de las relaciones contractuales es la seguridad en el trabajo.

El periodo de contratación tiene fechas bien delimitadas que corren entre los meses de agosto y septiembre de cada año. Este mismo periodo coincide con el término e inicio de la producción que la empresa tiene programada en cada año.

"A fines de agosto comienza a despedirse a buena parte -- del personal, pasan aproximadamente quince días de la fecha del despido y empieza la recontractación de la gran mayoría de los trabajadores despedidos. En este mismo tiempo los trabajadores de la planta salen de vacaciones. Así, el Sindicato se encarga de irlos llamando para que les hagan examen médico de acuerdo con los departamentos de producción; los tienen fuera y tardan un mes o más a partir de la fecha en que salen, para que vuelvan a firmar otro contrato de trabajo" 12/.

Por otro lado, el patrón se encarga de realizar una selección del personal tomando como criterio la eficiencia de cada uno de los trabajadores. Así en el artículo 31 del contrato se lee:

"Todos aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios a la empresa y a los cuales se tomará en cuenta su conducta y eficiencia demostrada, al ser contratados iniciarán sus -

12/ Entrevista a un trabajador de la General Motors en Octubre de 1989.

labores con un contrato no menor de 120 días" 13/.

Estas formas de articular las necesidades de la empresa - con un medio formalmente reconocido, como es el contrato de -- trabajo, le ofrece a la misma, una amplia cobertura de acción. Es interesante la siguiente opinión de un trabajador de planta:

"Al recontractar al personal obrero se elige primordialmen- te a los que mejor record de trabajo tienen, esto es, que no - tienen faltas, retardos, permisos, ni enfermedades. Pero los - requerimientos de la empresa son tantos y tan variados, que en cada inicio de la producción además de contratarse a este per- sonal eventual, se realizan nuevas contrataciones" 14/.

En la actualidad, el número de trabajadores eventuales se ha reducido hasta llegar a ser del 20% del total de trabajado- res.

La planta industrial tiene poco más de 40 años de estable- cida, en ese tiempo hay varios factores que van encadenándose, uno de ellos ha sido la permanencia de su constitución técnica (herramientas y maquinaria en general) que ha sufrido algunas adecuaciones. Junto a esto, la utilización paulatinamente ma- yor del número total de trabajadores empleados, y finalmente, obteniendo resultados mayores de unidades ensambladas. Para un periodo reciente, la producción de esta empresa pasó de ----- 27 859 unidades (autos y camiones) en 1970, a 54 418 en 1979, es decir, un crecimiento relativo del 95.33%.

De acuerdo a lo anterior, la General Motors es quizá la - única de las firmas automotrices que desde fines de los 60's - mantiene la semana de trabajo de 40 horas, para toda la línea - de ensamble, salvo como lo señala el contrato "los trabajado- res de oficinas, departamento de mantenimiento y los terceros turnos de manufactura de varios" 15/.

13/ Contrato Colectivo de Trabajo G. M. de México, S.A. de C.V. 1988, pág. 31.

14/ Entrevista a un trabajador de planta, Octubre de 1989.

15/ Op. cit. art. 16, pág. 19.

Los turnos de trabajo son fundamentalmente dos: el primero de 6:00 a 14:30 y el segundo de 14:30 a 22:30. La rigurosidad de los horarios es algo en lo que el empresario pone demasiada atención, se tiene que iniciar la labor a la hora exacta y finalizarla igualmente. Sobre este hecho un trabajador comenta:

"Cuando empieza el primer turno a las 6:00 a.m., al toque de silbato ya debe estar el supervisor ahí y el trabajador cinco minutos antes de la hora, para mantener su herramienta y preparar su material para cuando empiece a "jalar" la línea" 16/

En la instrumentación de la labor productiva todo está completamente observado y bien delimitado: la hora de entrada, la preparación del material, el arranque de la línea de ensamble, el puesto de trabajo (en un espacio determinado), la media hora para la comida o el descanso, las ideas de los trabajadores (hay que pedir permiso al supervisor); y entre la terminación de un turno y el inicio del siguiente no se deja un espacio de tiempo "desperdiciado", el trabajador del segundo turno debe estar en el momento justo para ocupar el puesto que el otro deja.

La reglamentación de la hora de comida que son 30 minutos, son por departamentos, salen poco a poco. Los primeros que salen son los de acabado metálico, después los de cabinas, luego pinturas, etc., de tal forma que se queda parado el departamento, pero la línea sigue su curso. En cuanto a la reglamentación para ir al baño, se estipula en el contrato de trabajo -- que un trabajador tiene que adelantarse a la producción de la línea, intensificando su trabajo para poder salir un momento al baño.

16/ Entrevista a un trabajador de la G.M. en Octubre de 1989.

Hay que decir que las faltas del trabajador se sancionan de distinta forma y pueden culminar en suspensiones hasta por ocho días, entre otros motivos de sanción pueden destacarse: - la falta de asistencia al trabajo, no presentarse a las horas reglamentarias, la ejecución y empleo indebido de las jornadas o del local de trabajo, el mal uso de equipo, útiles y materiales; por ir contra el aseo, orden y el "debido comportamiento". Todo ello estipulado en los artículos del título décimo del -- reglamento interior de trabajo.

Sobre el proceso de trabajo en General Motors (como proceso técnico y social de la producción) comentaremos algunas --- cuestiones de interés sobre los efectos del sistema capitalista. Desde un punto de vista general, el proceso de trabajo en la sociedad capitalista incluye dos aspectos centrales según - el desarrollo del propio proceso capitalista. De un lado, un proceso técnico que entraña la utilización de instrumentos, -- máquinas y técnicas de producción y que tienen como finalidad la producción de un bien material, de un producto que satisficiera necesidades, en nuestro caso, el vehículo automotriz; y de otro lado, un proceso social mediante el cual se valoriza el - capital, esto es, a través del cual el obrero crea plusvalía - que queda en manos del capitalista y que constituye su ganancia. Nos preguntamos ; Cómo se entrelazan estos factores en el proceso de trabajo automotriz ?

a) La producción del vehículo automotriz.

La planta ensambladora de General Motors al igual que --- otras firmas automotrices incorpora en su proceso de ensamble la organización técnica que dos decenios atrás había sido el - resultado de una serie de reformulaciones del proceso de trabajo automotriz en la planta Ford de los Estados Unidos.

La innovación técnica principal fue la creación de una -- línea de transportación del vehículo desde su inicio hasta su terminación. Esta cadena de montaje reformulaba a su vez la -- organización del trabajo en su conjunto, se pasaba así de la -- ocupación de los trabajadores mecánicos de oficio en los que -- se concentraba un gran conocimiento del proceso de trabajo --- automotriz, a la utilización de trabajadores que a fuerza de -- esta innovación técnica se fueron especializando en determina-- das labores de este proceso; con ello, la división del trabajo automotriz adquiere en mayor medida un carácter socializado.

La fase con la que inicia el proceso de ensamble se ocupa de distintas operaciones en lámina, en donde se ensambla la -- carrocería del vehículo. La primera tarea es el ensamble de -- pisos que se montan a una matriz con dispositivos que centran y sujetan todos los componentes de la línea en una posición -- única. Una vez fijados se procede a soldar los componentes con un equipo de soldado por resistencia (punteadoras), que consis-- te en presionar mecánicamente la lámina mediante electrodos que por resistencia eléctrica caliente y funde la lámina, soldados los pisos se pasa a soldar los costados y el techo del vehícu-- lo, que previamente ha sido subensamblado en matrices móviles, suspendidos de la estructura del edificio en monorraíles. Se -- retiran las matrices y se coloca esta parte del vehículo en un carrito que lo conduce a la siguiente fase del proceso. Hasta aquí la labor es desarrollada por trabajadores especializados en la soldadura por resistencia.

La siguiente fase consiste en el acabado metálico, en don-- de se rellenan con soldadura de estaño todas las uniones entre techo y costados, se pasa a la sección de lijado y hojalatería, en donde se da el acabado al exterior de la lámina de la ----

carrocería; en esta sección también se soldan las bisagras y se montan las puertas. En esta fase la tarea es desarrollada por obreros especializados en la soldadura, lijado y hojalatería. Una vez terminadas las operaciones en lámina se pasa al departamento de pintura.

En pintura se aplican los recubrimientos necesarios al vehículo. Se inicia con la operación de lavado y desengrasado, sigue un proceso de fosfatado en donde se da la protección a la lámina de la carrocería mediante la aspersión de productos de fosfato disueltos en agua. La siguiente tarea, el secado y sellado de unidades en sustancias epóxicas de contextura viscosa, que endurecen con el calor de los hornos, y cuya finalidad es evitar el paso de agua al interior de la carrocería.

Sigue un "recubrimiento primario" para proteger de la oxidación a la lámina, luego pasa por espacio de media hora, a un horno a 155°C de temperatura en donde se seca y endurece la capa de "primario".

Se pasa al lijado del recubrimiento hasta abrir pequeños poros que permitan la penetración y el cubrimiento de la pintura. La aplicación de ésta se hace por dispersión manual dentro de una cámara de aplicación, que es una cabina donde se inyecta aire en forma descendente, para atrapar la pintura sobrepuesta que no se adhiere a la carrocería, la finalidad es mantener limpia la cabina y cuidar el buen acabado de la pintura. De aquí la unidad pasa nuevamente a un horno en donde permanece cerca de media hora a 150°C, aquí se evaporan los solventes contenidos en la pintura y se da brillo a la misma. Hasta aquí, las tareas son desarrolladas igual que en los anteriores departamentos, por obreros especializados tanto en el acabado metálico, lijado, soldadura, como en la aplicación de pintura.

Llegamos a la tercera fase del ensamble: la vestidura. Una vez salido del horno de pintura el vehículo es colocado en el transportador de la línea de vestidura. Aquí se montan un sinnúmero de partes: toldos, molduras, páneles de puertas, cristales y elevadores, alambros eléctricos, tablero de instrumentos, alfombra, bombas de frenos, aire acondicionado, columnas de dirección, volante, parabrisas, emblemas, etc.. Son operaciones que se efectúan a lo largo del departamento, lo que se consigue por el arrastre de el transportador, como en las ---- otras fases.

Algunos procesos previos a la línea de montaje de carrocerías son los siguientes:

* Línea de ensamble de chasis.- En ella se ensamblan -- los chasis y se integran a él las suspensiones, rótulas, --- amortiguadores, ejes, tubos de frenos y tubos de escape.

* Línea de motores.- Aquí se "visten" los motores recibidos de la planta de Toluca, montándoseles el ventilador, la bomba de gasolina, alternador, carburador, transmisión, filtros, bandas, etc.

Llegamos así a la línea de montaje de carrocerías, en donde se monta el chasis al transportador, integrándosele el motor ya "vestido", las llantas, la carrocería (que se había dejado en el proceso de vestidura), y los frentes. Estos últimos se componen de varias partes que fueron ensambladas con anterioridad en un "banco"; a este llegaron por un transportador elevado las salpicaderas y cafres que previamente habían sido procesadas en lámina y pintura, igual que en la carrocería, pero en departamentos y cámaras mucho menores. El proceso en estas líneas ha sido ejecutado por obreros especializados en el remache, soldadura, lijado, pintura, ensamblado, etc.

El último punto del proceso es lo que se llama línea final, en donde se dan los toques finales al sistema de frenos, se instala el tanque de gasolina y se llenan los sistemas hidráulicos y de aire acondicionado, se colocan los asientos y se llevan a cabo finalmente, pruebas dinámicas en la marcha y la dirección, luego pasa el vehículo por pruebas de agua, se inspecciona la unidad en cada una de las etapas del ensamble y va a almacenamiento.

Las anteriores forman el conjunto de fases de ensamble de vehículo automotriz, todas ellas ligadas a partir de la cadena de montaje, que permite una continuidad en la elaboración del vehículo y da, al mismo tiempo, un ritmo de producción constante que se modifica bajo ciertas circunstancias.

En función del movimiento de la cadena, el conjunto de trabajadores son organizados: tiempos y movimientos son de alguna manera calculados por la administración empresarial.

El trabajo del supervisor e inspector tiene, en la organización del trabajo, una importancia central para el control empresarial de los trabajadores, pues son ellos los que se encargan de que esa organización se cumpla.

El caso del supervisor que es un obrero, su tarea es la de supervisar el trabajo, hasta puede dar reportes de los trabajadores, siendo el mismo sindicalizado. El caso del trabajador en la categoría de inspección, es otro que revisa el trabajo según el departamento en que esté.

La intención de la línea de montaje y de la forma como está organizado el trabajo es determinante, nada debe interrumpir la marcha de la producción. En el caso de enfermedad o accidente de un trabajador se reparte entre los trabajadores del departamento las tareas que al enfermo o accidentado le

correspondan.

Nada detiene el ritmo de la producción establecido, en -- gran parte por la velocidad de la línea y en caso de que lle-- gue a romperse la cadena "... entran los de mantenimiento y la reparan rápidamente cuando esto sucede, al terminar la repara-- ción aumentan la velocidad de la línea de montaje para ponerse "al parejo", o sea que la planta ya tiene medido cuántas unida-- des van a salir al día (entre autos y camionetas)" 17/.

17/ Entrevista a un trabajador de la G.M. en Octubre de 1989.

5.3 Relaciones laborales.

En la historia de la industria automotriz mexicana los -- trabajadores de General Motors pueden ser considerados como -- los de mayor tradición en el campo de la organización sindical, junto con los trabajadores de Ford Motor Company S.A. de ---- C.V. 18/.

Es necesario destacar que la organización sindical nace - poco tiempo después de que en el país se legisló sobre la rela- ción laboral, por tanto, un conjunto de medidas conforman el - medio legal en el que la actividad de los trabajadores se irá desarrollando. La Ley Federal del Trabajo, al mismo tiempo que cobra importancia por la reglamentación de los contratos de -- trabajo, las medidas de seguridad industrial, la postulación - de ciertas prerrogativas para el trabajador (observadas en un conjunto de prestaciones económicas sobre todo), que favorecen a los trabajadores al imprimir cierta obligatoriedad en la re- lación patrón-trabajador en la prestación del trabajo. También es importante en otra perspectiva, la legislación sobre el tra- bajo que está igualmente dirigida a institucionalizar la rela- ción conflictiva entre capital y trabajo, se señalan los momen- tos y las formas de revisión de los contratos de trabajo, etc.; lo que permite tener un control efectivo en la conflictiva --- social.

Es importante destacar la legislación sobre el trabajo, - porque en este nuevo medio los trabajadores del automóvil cong- cerán la reglamentación sobre sus condiciones de trabajo, ex- presadas en el contrato colectivo de trabajo que regirá, en su mayor parte, hasta nuestros días.

La actividad sindical conocerá momentos de especial impor-

18/ Esta última constituida en 1925 y la General Motors en --- 1935, sus sindicatos se forman en 1933 y 1937 respectiva- mente.

tancia: en 1955 cuando conquista la cláusula 5a. que impone -- la titularidad del Sindicato en las plantas de la empresa que se constituyan en el resto del territorio mexicano, en 1963 al ser reformulada la misma cláusula 5a. en la que se dejaba ---- abierta la posibilidad de que las diferentes plantas que la empresa construya puedan ser manejadas por distintos sindicatos, quitando fuerza al sindicato en el futuro inmediato; en 1965 - con la primera huelga en la defensa de su fuente de trabajo y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, y en los años 70's en que se desarrollan distintos movimientos (al igual que en otras empresas de los industrial), que tiene su culminación en la huelga de 1980.

En este apartado surge como temática central el informar sobre las condiciones de trabajo que imperan en la planta de - ensamble de General Motors del Distrito Federal. Es importante tener una visión general del conjunto de las condiciones en -- que se encuentra el obrero en la planta automotriz, porque nos permite ubicar el campo real en el que los trabajadores desarrollan sus luchas y abre perspectivas de análisis mayores en el tratamiento de la problemática laboral.

Es necesario aclarar que, si bien existe un Contrato Colectivo de Trabajo que reglamenta el conjunto de las condiciones de prestación de servicios, esto no quiere decir necesariamente que lo observado se cumpla rigurosamente; una buena parte de - los conflictos obrero-patronales tienen como antecedente la -- violación del mismo contrato de trabajo por el patrón. Y por - ejemplo, para el caso de la labor extraordinaria, se señalan - reglas que hay que seguir, pero en realidad se utilizan mecanismos coercitivos para la prestación del servicio en tiempo - extra, o se presiona sutilmente.

La reglamentación del trabajo en la empresa, los mecanismos de alargamiento de la jornada, las formas que adquiere la prestación del tiempo extra; son otros tantos componentes de la organización del trabajo en esta firma automotriz encaminados a un mismo fin: mantener y acrecentar la productividad del trabajo. Pues la rigurosidad en el trabajo, en las horas de entrada, en el tiempo total de la jornada diaria y las otras cuestiones, se encuentran íntimamente relacionadas con el sistema de producción técnicamente implantado: la línea de montaje a cadena sin fin. De la misma forma que el sistema de pago por tiempo es la mejor forma de remuneración que puede encontrarse, pues no depende de el trabajador, o de la voluntad de éste el ritmo de la producción, sino del control ejercido por la administración del sistema de producción mecanizado de la línea de montaje. Así toda la organización del trabajo gira en torno de este dispositivo de la producción en cadena.

Por otro lado, está la cuestión de los salarios y del ascenso escalafonario en General Motors del Distrito Federal, sobre esto en los últimos años: sobre los salarios, así como sobre el total de remuneraciones pagadas por la firma automotriz pudo observarse un crecimiento sostenido en los últimos años. En el año 1970 los salarios por trabajador eran de \$29 673, mientras que para 1976 estos pasaban a 82 955, o sea que sufrieron un incremento de 179.56%.

Por su cuenta, las remuneraciones totales de G.M., esto es salarios, sueldos y prestaciones, pasaban de 918 millones de pesos en 1970 a 4 299 millones en 1976, o sea un incremento de 368.30%, sin que, claro está el crecimiento de las ganancias del capital hayan permanecido estáticas (ver cuadro 1).

Cuadro 1

Remuneraciones y plusvalía en General Motors 1970-1977
(cifras en millones de pesos).

Año	Remuneraciones (1)	Plusvalía (2)	Cuota de (3) plusvalía
1970	916	1968	214.3
1971	1165	1085	93.1
1972	1384	1772	128.0
1973	1840	3085	167.6
1974	2776	3364	121.1
1975	3287	4082	124.1
1976	4290	1301	100.0
1977	4894	5848	119.4

Fuente: Documento del grupo de propaganda y organización obrera.

- (1) Se obtiene sumando el número de sueldos, salarios y otras prestaciones.
- (2) Se obtiene restando el valor de la producción, lo que el capitalista invirtió por concepto de materias primas, combustibles, lubricantes, energía eléctrica, gastos de reparación, desgaste de las máquinas, sueldos, salarios y otras prestaciones.
- (3) Se obtiene de dividir la plusvalía obtenida con el total de las remuneraciones.

Considerando las cifras anteriores puede verse un crecimiento mayor de las remuneraciones, pero también un incremento constante de la plusvalía obtenida. La cuota de plusvalía en la mayoría de los años señalados es superior a 100%, salvo en los años de 1971 y 1976.

De otro lado, si se observa el sector terminal de la industria automotriz, los salarios nominales de los obreros de General Motors son de los más altos. En el año de 1978 la diferencia salarial de estos trabajadores comparados con los salarios de otras firmas, llegaba a ser hasta de 50% mayores.

Cuadro 2

Salarios nominales de la categoría más alta a la más baja en empresas seleccionadas de la industria autorizada terminal 1978.

<u>Empresa</u>	<u>Categoría más alta</u>	<u>Categoría más baja</u>
Diesel Nacional	\$8 127.66	\$4 190.33
Ford Motor Company	14 848.10	8 078.50
General Motors	13 905.00	4 952.80
Nissan Mexicana	9 922.10	4 045.17
Volkswagen de México &	6 698.50	4 477.15
	12 759.60	4 177.15

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo G.M. del D.F., 1976-1978.

En Volkswagen de México se divide el tabulador en "productivo" o "improductivo", en el primero se incluye al personal obrero y en el segundo a trabajadores ocupados en mantenimiento, administración y otros.

Es seguro que en los últimos años la relación se haya modificado, siendo probable que la diferencia se mantenga pero en menores proporciones. De cualquier manera, son las empresas de firmas automotrices estadounidenses, como la Ford y la misma General Motors, las que ofrecen las remuneraciones mayores en el conjunto de la industria. Hay sin embargo, algunas desviaciones que conviene comentar; por ejemplo, hay que señalar la diferenciación de los trabajadores en el tabulador salarial. Por un lado, el trabajador de la categoría de submayordomo ganaba en 1977 nominalmente \$410.20 diarios, el trabajador de la cuarta categoría ganaba \$288.30 y uno de quinta "B", la categoría más baja, ganaba \$206.10 ; en este último caso la diferencia es de 100% respecto al salario mayor. Es justamente esta diferencia categorial que se desarrolla en el terreno de las remuneraciones y en el de las jerarquías entre los trabajado-

res, lo que nos permite distinguir diferentes condiciones entre los obreros de General Motors.

Así, la cuestión anterior tiene otro elemento más, ganar la planta para los trabajadores se presenta como una cuestión inaplazable, pero también adquirir mejores y mayores remuneraciones, lo cual significa una constante necesidad del ascenso en el escalafón. A este respecto nos remitimos al artículo 9o. del Contrato de Trabajo en donde se dice:

"Para determinar los ascensos a las diferentes categorías se tomarán en cuenta los siguientes requisitos: a) el mayor -- tiempo efectivo de trabajo (...), b) la capacidad y calidad en el trabajo que ejecuta o las que haya ejecutado en otros departamentos de la empresa; c) en igualdad del tiempo efectivo trabajado, se preferirá al más capaz" 19/.

Aunque en uno de los párrafos del artículo se especifica:

"En el caso excepcional de que dos o más trabajadores se encuentren exactamente en los términos que señala el artículo 9o. de este Contrato, la empresa juzgará y preferirá al que -- tenga mejor record de asistencia, puntualidad, conducta, eficiencia, competencia, y en general aquellas cualidades que lo hayan distinguido" 20/.

A continuación se señalan las reglas para el ascenso. Para ocupar las categorías más altas, es decir, la de submayordomo, inspección y primera especial, el trabajador tuvo que haber recorrido todas las categorías inferiores; una vez cubierto esto, el único requisito es que tenga un oficio de los requeridos en las áreas de la producción y que desempeñe una especialidad -- dentro de cualquiera de los oficios con la habilidad, cantidad, calidad y eficiencia establecida para esas operaciones por la empresa. Para ocupar la categoría de primera, pasarán automáti

19/ Contrato Colectivo de Trabajo ... pág. 6-7.

20/ Op. cit., pág. 14.

camente los trabajadores que tengan 11 años de tiempo efectivo trabajado y que estén en la segunda categoría. Para la segunda se necesitan seis años o más de tiempo efectivo trabajado y -- que estén en la tercera. Esta última categoría la de tercera, se necesita aproximadamente un año a partir del momento en que se entra a la empresa por vez primera; esto es, entran con categoría de quinta, pasan el periodo de prueba y les dan la --- cuarta, seis ó siete meses después adquieren la tercera; a par tir de este momento, son considerados trabajadores especializa dos y en esta categoría se quedan aproximadamente por siete -- años hasta poder ascender a la segunda.

El grueso de los trabajadores se concentra en las categorías medias y bajas, es decir, tercera, cuarta y quinta. Según lo establece el contrato, la proporción de trabajadores para - las categorías de submayordomos, primera y segunda es de 6%, - 20% y 30% respectivamente, tomándose como base la cantidad de 300. Así, las cifras absolutas serían: 16, 60 y 90, y entonces el personal de primera categoría que a su vez obtiene los sala rios más altos de esta empresa, conforma una mínima parte del total de los trabajadores utilizados.

CAPITULO VI

Propuesta metodológica de intervención del Licenciado en Trabajo Social en el área industrial

La presente propuesta metodológica de intervención del -- Licenciado en Trabajo Social del área Industrial tiene como finalidad aportar nuevos elementos a la profesión, plasmando en esta tesis el conocimiento adquirido durante la aplicación del caso práctico, esto con el objeto de abrir y actualizar el área de intervención (industrial) estudiada.

Actualmente, la situación política y económica por la que atraviesa el país es muy crítica, cada vez se agudizan más las carencias y necesidades como son: desempleo, falta de vivienda, servicios, conflictos laborales, sindicales, etc.; esto trae - como consecuencia la necesidad de organización de las clases - que se ven afectadas en la búsqueda de satisfacer sus demandas.

Es por esto que consideramos que el trabajo, como actividad principal del hombre en sociedad debe cubrir un mínimo de necesidades, sobre todo, es indispensable que se busque mantener un equilibrio mental en éste.

Por todo lo anterior, creemos que es aquí donde el trabajador social industrial tiene un espacio profesional importante, pues es una de las áreas que hasta el momento ha sido muy difícil de penetrar; pero no por esto se debe dejar a un lado el intento de conocerla, aunque al principio sólo sea documentándose teóricamente ó acercándose al fenómeno real como espectador. Lo importante es que el trabajador social tenga ante --- todo una idea de lo que exige esta área y cual podría ser su - desenvolvimiento en los centros de trabajo. Sólo así, podrá --

decidir cual será su participación con los sujetos de estudio y el objeto de intervención (carencias y necesidades), a través del camino que lo conduzca a lograr lo que se ha planteado.

Así vemos que la actitud del obrero en su centro de trabajo ha sido estudiada durante mucho tiempo, sin embargo, en varias ocasiones aún hoy, se sigue dejando a un lado la situación familiar y social en que se desenvuelve cada uno de ellos.

Todos los estudios encaminados a medir el stress, actitudes, reacciones, rendimiento, etc., están enfocados a elevar la productividad sin estudiar inicialmente el contorno social y emocional que condicionan que el obrero no desempeñe a gusto sus labores cotidianas, propiciando ausencias y accidentes de trabajo, debido a que no hay intereses comunes por parte de empresa y trabajadores para mejorar el ambiente laboral.

Es innegable que si el obrero tiene conflictos familiares, esta problemática traspasará la barrera del hogar repercutiendo en sus actitudes y estado anímico en los centros de trabajo.

Esta situación podría mejorar si se contara con el apoyo de un profesional del área que lo oriente en la solución de sus conflictos, contribuyendo a que éste tenga una actitud positiva hacia su trabajo; reflejándose esto en su productividad sin poner en riesgo su integridad física y mental.

Apoyándonos en la teoría de la Sociología del Trabajo y más específicamente en la Ergonomía (derivada de aquella) como la técnica que se encarga de estudiar los diversos aspectos del trabajo se observa en las definiciones que maneja, que lo primordial siempre es y será el factor humano. Por todo ello,

el Trabajo Social debe centrar su foco de atención en la ----
Ergonomía, encaminada hacia los aspectos sociales y técnicos
del trabajo. Lo que interesa ante todo, es lograr un equili-
brio en ambos sectores (obreros y patrón), buscando constante-
mente mejorar los niveles de vida de la clase trabajadora.

A través del desarrollo y análisis de la investigación -
teórica-práctica se llegó a la conclusión de que en el área -
industrial está totalmente ausente el personal de Trabajo So-
cial, esto se debe al hecho de que se considera al trabajador
social únicamente con conocimientos de salud y rehabilitación,
realizando actividades informativas, de difusión, asesoría, -
etc., ó simplemente trabajo administrativo; sin embargo, al -
cuestionar al respecto al personal de las empresas automotri-
ces estudiadas, las diversas opiniones de los supervisores y
obreros concuerdan en que es importante y necesario que exis-
tan profesionales y departamento de trabajo social en las mis-
mas, con el fin de que apliquen sus conocimientos para orien-
tar y resolver la problemática familiar y laboral de los obre-
ros.

Por ello es que se propone una nueva alternativa de inter-
vención del Licenciado en Trabajo Social en el área industri-
al, mediante el conocimiento, manejo y aplicación de la Ergo-
nomía, misma que le permitirá abrir un espacio de acción en -
la misma a través de su integración en equipos interdisciplina-
rios compuestos por: sociólogos, ingenieros, psicólogos, médi-
cos, supervisores, etc.; en la búsqueda por vincular sus cono-
cimientos para mejorar las condiciones y relaciones laborales
del obrero, dichas mejoras propiciarán en éste una mayor par-
ticipación y le beneficiarán en su desarrollo.

El manejo de la ergonomía le permitirá al trabajador ---

social relacionar conocimientos de derecho laboral, capaci---
tación, higiene y seguridad en el trabajo, de acuerdo a las -
características propias de cada empresa, donde lo más impor--
tante es el obrero, sus condiciones de trabajo, su bienestar
físico y mental; pero esto sólo se podrá lograr si al desarro
llar nuevas tecnologías e instrumentos de trabajo se realizan
estudios e investigaciones sobre las medidas antropométricas
y constitución física del obrero mexicano. De esta forma se -
evitarán y disminuirán en la medida de lo posible los acciden
tes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Es por todo esto que se hace hincapié en las caracterís--
ticas que deberá poseer el trabajador social del área indus--
trial como son: iniciativa y espíritu participativo con otros
profesionales, a la vez que tendrá que contar con la informa--
ción actualizada sobre conflictos laborlaes nacionales e in--
ternacionales, así como lo relacionado con estudios del traba
jo realizados en el país o en el extranjero; para que de esta
manera puedan intervenir activamente en la planeación, progra
mación y ejecución de programas y proyectos aplicados por los
equipos interdisciplinarios, con la colaboración y participa--
ción de obreros y autoridades.

Finalmente, pasaremos a desarrollar el Modelo de Inter--
vención del Licenciado en Trabajo Social en el área indus----
trial.

Desde nuestro punto de vista, en la industria automotriz
se ofrecen muchas perspectivas de desarrollo para este profes--
ional, pero aún así existen demasiadas limitantes, el primer
problema al que nos enfrentamos es el cerrado mercado de tra--
bajo, lo cual puede deberse al total desconocimiento del po--
tencial de trabajo que representamos; el siguiente es la inva-

sión y usurpación de las funciones del trabajador social ---- que son realizadas por psicólogos o supervisores de la empresa; y por último, los pocos profesionales que tienen acceso - al área industrial son sometidos a llevar a cabo funciones -- casi siempre administrativas (ver cuadro 1).

OBJETO DE INTERVENCION

(Cuadro 1)

Necesidades socioeconómicas y laborales que interfieren en el desempeño y desarrollo del obrero en los centros de trabajo.

SUJETOS SOCIALES

Portadores de satisfactores empresa: características y clasificación.

SUJETOS SOCIALES

Portadores de necesidades y carencias: obreros.

SUJETO SOCIAL

Trabajador social mediador en el tratamiento de los efectos de las contradicciones.

Objeto de intervención.- El trabajador social debe conocer los factores ambientales, sociales, psicológicos, económicos y condiciones de trabajo que influyen en el desarrollo y desempeño de las actividades del obrero.

a) Factores ambientales: Calor, ruido, iluminación, ventilación, calefacción, olores y colores que no afecten ninguno de sus sentidos.

b) Condiciones de trabajo: Limpieza de los locales, agua potable, conservación e instalación de herramientas, intensidad de la luz, adecuados espacios de trabajo, asientos, prevención de accidentes, capacitación y adiestramiento, distribución equitativa de cargas de trabajo, prevención de incendios, adecuación de la maquinaria de acuerdo a las medidas -- antropométricas del obrero mexicano, supervisión constante -- del reglamento interno sobre seguridad e higiene, prestaciones, incentivos, formas de ingreso, etc.

c) Factores sociales y : Problemática familiar, motivación psicológicos en el trabajo, satisfacción de la labor que realiza, relaciones con sus compañeros, relaciones con sus jefes y autoridades.

d) Factores económicos: Jornada de trabajo y remuneraciones económicas equitativas, tiempo extra, etc.

Sujetos sociales.- Portadores de satisfactores, en este caso será la clasificación de la empresa, si esta es: pública ó privada, prestadora de servicios ó de transformación, nacional o extranjera, etc.

Sujetos sociales.- Portadores de necesidades y carencias: caso específico el obrero que labora en las empresas automotrices ya mencionadas, los cuales son parte activa del proce-

so productivo y de transformación de la producción automotriz del país; en el desarrollo de su labor recientes los factores ambientales y laborales que influyen en su desempeño.

Sujeto social.- El trabajador social con elementos de Sociología del trabajo, psicología industrial, fisiología, derecho laboral, sindicalismo, ergonomía, etc.; podrá participar activamente en la solución de la problemática que está afectando al obrero, este profesional vinculará su participación a través de su integración en equipos interdisciplinarios compuestos por diversos especialistas del área. De esta manera, el trabajador social podrá detectar problemas específicos que influyen en el desempeño del obrero, utilizando para ello la metodología de caso y grupo.

Marco referencial.- Para que el Licenciado en Trabajo Social pueda ser intermediario en las instituciones del área industrial debe contar y manejar diversas teorías abocadas al tratamiento de la problemática, algunas de ellas serán:

a) Sociología del trabajo: Esta teoría le permitirá al trabajador social conocer los factores más profundos que se interrelacionan en el trabajo.

b) Fisiología: Le permitirá conocer las características estructurales del individuo, su constitución física, alimentación, trastornos metabólicos, etc.

c) Psicología industrial: Le proporcionará los elementos que necesita para detectar un problema específico, así como identificar las reacciones, actitudes y temperamento del obrero.

d) Derecho laboral: Es el marco legal que le proporcionará los elementos jurídicos de derechos y obligaciones del obrero, dicho marco legal deberá ser conocido y manejado por

el Lic. en Trabajo Social para poder participar en el conflicto.

e) Sindicalismo: Proporciona al trabajador social los -- elementos para conocer y entender la dinámica e interrelaciones que se dan entre sindicato y empresa, así como el papel -- que debe tener la base trabajadora para que sean representa-- dos realmente sus intereses.

f) Ergonomía: La ergonomía, técnica derivada de la Sociología del trabajo le permitirá establecer un equilibrio entre los factores humanos que intervienen en el proceso de producción, donde lo más importante es adaptar el trabajo al hombre y no el hombre al trabajo; para esto se requiere de la coordinación multidisciplinaria con el fin de crear mejores condiciones laborales en cuanto al equipo, herramientas e instrumentos de trabajo, de esta manera, podrá lograr un equilibrio -- en el medio laboral sin merma de la producción.

Metodología de caso y grupo. - El desarrollo de esta metodología por el Licenciado en Trabajo Social le permitirá conocer e intervenir en problemas específicos que influyen en el desempeño del obrero, tanto en su ámbito laboral como en el -- familiar (caso).

Asimismo, intervenir en situaciones de carácter colectivo (grupo).

Es así como podrá participar activamente en la elaboración de planes y programas que demanden las necesidades de la población de acuerdo a las políticas de la empresa.

La participación del Licenciado en Trabajo Social deberá ser derivada de las funciones y actividades propias de la profesión, como son: investigación, planeación, promoción, supervisión, coordinación, organización, educación y asesoría.

1. Investigación: Esta se llevará a cabo dentro de la -- empresa, así como en los domicilios de los obreros, con el -- fin de tener los expedientes de los mismos con información de tallada y actualizada.

Dentro de la empresa se detectarán las necesidades que -- presentan los obreros en su desarrollo laboral, asimismo, se puede destinar un tiempo específico para que acudan al servicio de trabajo social a dar su opinión acerca de diversos aspectos, como pueden ser:

- * Satisfacción o frustración en el trabajo
- * Problemas personales ya sea con sus compañeros de trabajo o con los miembros de su familia
- * Problemas con las autoridades de la empresa
- * Forma en que se relacionaría la empresa con su familia
- * Sus actitudes y postura ante la vida

2. Planeación: De acuerdo a las necesidades encontradas elaborar programas y proyectos ya sea de capacitación, adiestramiento, recreación, etc., siendo una parte activa del ---- equipo interdisciplinario integrado por miembros de los diversos departamentos de la empresa.

3. Promoción: Llevar a cabo una amplia difusión de los -- programas, proyectos y actividades a realizar en beneficio de los obreros, así como las medidas de seguridad e higiene implantadas por la empresa y por sus representantes (sindicato).

4. Supervisión: Vigilar que reglamentos internos y programas establecidos sean respetados y puestos en práctica para -- que las condiciones laborales en las que se desenvuelva el -- obrero sean adecuadas; por otro lado, tratar de que exista un equilibrio entre su ambiente familiar y laboral, reflejándose en su desempeño cotidiano y evitar accidentes de trabajo.

5. Coordinación: Constantemente debe mantener relación estrecha con los equipos interdisciplinarios inmersos en la programación y ejecución de los programas y proyectos que se pretendan llevar a cabo. Además, buscar estrechar los lazos de participación con las instituciones del sector público, -- privado y social, a fin de conseguir recursos materiales y hu manos que apoyen los programas planteados.

6. Organización: A través de esta función el trabajador social podrá organizar y realizar eventos de relevancia tanto para el empresario como para los obreros, con el propósito de que ambos sectores se compenetren y se sientan satisfechos de su trabajo.

7. Educación: Esta función es de vital importancia para el trabajador social, ya que es característico de la profesión, debido a que la capacitación que se proporcione a los obreros y población en general va dirigida a modificar sus actitudes y hábitos de vida, para obtener un mejor bienestar individual y social.

8. Asesoría: En esta función el trabajador social debe prestar siempre atención al obrero, con el objeto de orientarlo en la problemática que presente él ó algún miembro de su familia.

Es así como de esta manera el Licenciado en Trabajo Social podrá participar y abrir esta área de intervención para las futuras generaciones, además de ser la industria automotriz una importante matriz de divisas y empleo en el país. El trabajador social podrá ser parte activa en los equipos de profesionales que se encuentren en la empresa, con el fin de mejorar las condiciones laborales y de vida del obrero mexicano.

CONCLUSIONES

La presente década se ha caracterizado por la introducción de plantas electrónicas de autopartes y de innovaciones tecnológicas en plantas automotrices ya establecidas, propiciando diversos cambios en el rango de importancia de las actividades, en el tipo de tecnología implementada y en las formas de organización del trabajo.

La automatización produjo la reestructuración en empresas ya establecidas, y el advenimiento de otras nuevas con la adaptación paulatina de formas flexibles en la organización del trabajo, basados en los círculos de calidad y en los grupos o equipos de trabajo.

En la actualidad se observa operaciones más complejas, automatizadas y flexibles, en las cuales no sólo cambia la actividad del trabajador sino también se modifican las calificaciones, y se incrementa su responsabilidad en el proceso productivo.

La adaptación de nuevas tecnologías tanto en la maquinaria y el equipo, como en las formas de organización del trabajo, evidencia la tendencia hacia ésta rama; las maquiladoras de autopartes no se han rezagado, han adoptado desde comienzos de los ochentas, nuevas tecnologías y formas flexibles de trabajo, como sucede en las empresas General Motors y Ford Motor, establecidas en Ramos Arizpe Chihuahua y Hermosillo, siendo precisamente éstas las grandes transnacionales estadounidenses del auto, las que controlan la mayor parte del empleo en maquilas de autopartes a lo largo de la frontera.

Plantas maquiladoras de dichas empresas se encuentran realizando procesos de ensamble con tecnología avanzada, incluso están desarrollando productos de alta tecnología para ser adaptados en modelos de autos de Estados Unidos y Europa.

Estas transformaciones en la que todos los países fabricantes de vehículos luchan por conseguir el liderazgo, se caracterizan por desarrollar complicados procesos tecnológicos como la robotización electrónica e impulsar la investigación científica. Este fenómeno es producto de fuertes presiones, una de ellas son la escasez de energéticos, la poca disponibilidad de materia prima y la creciente interdependencia de los países involucrados en el sector.

Otro factor que influye en las constantes transformaciones que se están dando en la rama es la necesidad de que cada país equilibre su balanza de pagos. Por ello se busca exportar siendo el mercado norteamericano el más atractivo; sin embargo, este mercado es fuertemente competitivo y se ve afectado muchas veces por medidas proteccionistas (en ocasiones disfrazadas y otras no), así como por un entorno económico mundial, que no siempre permite participar con vehículos completos.

En el caso de México, ante su incipiente mercado se ve en la necesidad de diseñar una estrategia que haga que las cinco empresas que aquí participan: Chrysler, Ford, General Motors, Volkswagen y Nissan, sean más eficientes. Dos de ellas Ford Motor Company S.A de C.V, y General Motors de México (objeto de estudio) se encuentran ubicadas en los primeros lugares de producción y ventas en el mercado nacional e internacional, además de ser grandes monopolios transnacionales apoyados por las divisas e impuestos que entregan al país donde se instalan; por ello tienen gran participación en la economía nacional, hecho que les garantiza el apoyo incondicional del Estado y de las instituciones que lo forman.

Para los países receptores esto significa una gran ayuda, ya que promueven la creación de nuevos empleos y absorben gran cantidad de desempleados, a los cuales no ha dado respuesta el gobierno, obteniendo a cambio remuneraciones bajas en comparación a las ganancias que éstos le reditúan a las empresas, además de que las condiciones en las que se desenvuelven son inadecuadas para su desarrollo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Acosta Martínez Julieta. Una propuesta de acción en la participación del Trabajador Social., como orientador de la mujer trabajadora de la UNAM respecto a sus derechos y obligaciones. El caso de las agremiadas STUNAM personal de intendencia; México D.F, UNAM - ENTS; Tesina; 1987. 100p.
- 2.- Aguirre Fregoso. Alicia Salomé. El deber ser del T.S, en la Confederación de Trabajadores de México. México D.F, UNAM+ENTS; 1986
- 3.- Alvarez Mosso, Lucia y González Marín Ma. Luisa. Industria y clase obrera en México (1950-1980) Ed. Quinto sol, México 1987; 183p.
- 4.- Anievas Rangel, Isaura. El T.S, en la creación de un modelo para detectar las necesidades reales de capacitación del personal de oficina en PEMEX. México UNAM-ENTS, Tesina 1987.
- 5.- Antología Especificidad de Trabajo Social. ENTS-UNAM 1989.
- 6.- Asociación Mexicana de la Industria Automotriz A.C , La Industria Automotriz de México en cifras 1988. México D.F, 1988, 213p.
- 7.- Banco Nacional de Comercio Exterior SNC. Revista del mes de junio, julio, agosto de 1989, 200p.
- 8.- Basurto Jorge, et al.: Compilación de sociología laboral para el segundo curso de instrucción del trabajo, TIII, UAM, 549p.
- 9.- Bautista, Cabrera Marcela. La participación del T.S, en el proceso de capacitación. México, UNAM-ENTS; 1987, 41p.
- 10.- Bravo Jiménez Manuel. El perfil de México en 1980. México, Ed. Siglo XXI, 13 ed, 1987, 99p.
- 11.- Breceda Martínez Graciela. El T.S, en la promoción y difusión de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el trabajo para contribuir al bienestar del trabajador. México, UNAM-ENTS; Tesina 1987. 98p.

- 12.- Caballero Cordero María Feliz. La participación del T.S. en una empresa descentralizada del gobierno del estado de México. (AURIS) Instituto de Acción Urbana e Integración Social, México, UNAM - ENTS. 1986.
- 13.- Campero O, Guillermo y Rivas M. Fernando Alonso. Lecturas básicas de sociología del trabajo. IV curso del Instituto del Trabajo y Previsión Social. STPS;1987.
- 14.- Campos Covarrubias Guillermo. Antología de Antropología. México, UNAM- ENTS;1985, 341p.
- 15.- Catálogo mexicano de actividades económicas. Sector servicios. México D.F, SFP, 1976 485p.
- 16.- Cárdenas Zamarripia Ma. Mercedes. El Licenciado en T.S. como parte integrante del equipo interdisciplinario en la STYPS; México, UNAM-ENTS;1978, 96p.
- 17.- Ceceña, José Luis. México en la orbita imperial. Las empresas transnacionales. Ed. El caballito, México, 1975; 271p.
- 18.- Ceceña José Luis. El imperio del dólar. Ed. El caballito, México, 1972; 205p.
- 19.- Centro de investigaciones socioeconómicas CISE. La rama automotriz, el caso de México. Investigador Davila Flores Mario, UAC Universidad Autónoma de Coahuila, Escuela de Economía 1982, 60p.
- 20.- Confederación de Camaras Industriales CONCAMIN). La industria mexicana; situación actual y perspectiva. México, 1986; 200p.
- 21 Contacto Colectivo 1989-1999. Ford Motor Company, S.A de C.V
- 22.- Contrato Colectivo 1988-1989. General Motors de México
- 23.- Cordera Rolando. Desarrollo y crisis de la economía mexicana, ensayos de interpretación histórica .(Compilación). México, FCE, 1983.
- 24.- Covarrubias Cervantes M. Implicaciones sociales de la capacitación y adiestramiento de la política laboral mexicana. México, UNAM-ENTS, 1986.

- 25.- Cruz Martínez Amanda. La participación del Lic. en Trabajo Social, en el área industrial de 15 grandes empresas.México,UNAM-ENTS;1987,171p.
- 26.- Cuatrecotzi Sánchez Arturo. Factores que determinan deficiencias en el proceso productivo del trabajador en la empresa procesadora Cromática Fotográfica S.A de C.V. México,UNAM-ENTS,1987,68p.
- 27.- Checoslovaquia. Los trabajadores del automóvil se oponen a la estrategia de la General Motors.Flashes del mundo sindical;Nº 9, 10p.
- 28.- Escuela Nacional de Trabajo Social UNAM.Antología de seminario en áreas sustantivas de Trabajo Social,Educación Continua art nº 5 Problemas sociales económicos y políticos de México.
- 29 .-Fernández Bustillo, Ma del Pilar. La aplicación del T.S, en el campo empresarial mexicano.México,Escuela Vasco de Quiroga, UNAM 1975;68p.
- 30.- Friedman,Georges, y Naville, P. Tratado de Sociología del Trabajo.Ed. FCE 1971, 2Ts 466P.
- 31.- Friedman Georges,Compilación de sociología laboral para el segundo curso de instituciones de trabajo.T.III. UAM 404P.
- 32.- García Pérez,Rosa Patricia. El T.S, y la motivación obrera en la industria, Un ensayo laboral. UNAM-ENTS,1984 179p.
- 33 Hechevarria, Frank. El Trabajador Social un soldado de Vanguardia. Bohemia Cuba 73,1981,56p.
- 34.- Hernández, Martínez Isabel Rosalba. El T.S, en la industria de la construcción México. UNAM-ENTS; 1975 136p. Teisi.
- 35.- I. Blauberg. Diccionario marxista de filosofía.Ediciones de cultura popular, México,1985;344p.
- 36.- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) Ergonomía, Lectoras en materia de Seguridad Social.México 1982,272p.

- 37.- Jiménez Mier y Terán: Fernando. Cuaderno de sociología de la educación. UNAM. fac. CPYS, departamento de sociología y fac de filosofía y letras, colegio de pedagogía, México 1985, 249 p.
- 38.- Lenin, Marx y Engels. Marxismo. Ed. Progreso Moscú, 1979; 155p.
- 39.- Ley federal del trabajo. STYPS 1986, 700p.
- 40.- López Rosado Diego G. Curso de historia económica de México. UNAM. México, 1981; 529 p.
- 41.- López Rosado, Diego G. Problemas económicos de México. UNAM, 1984; 405 p.
- 42.- Mendel Ernest. Tratado de economía marxista. México 1983, ed. Era.
- 43.- Motmollin Maurioe. Introducción a la ergonomía. Ed. Aguilar, Madrid 1971.
- 44.- Motmollin Maurioe. Los psicofarsantes una autocrítica de la psicología industrial. México, Siglo XXI, 1975; 123 p.
- 45.- Oficina internacional del trabajo OIT. Introducción al estudio del Trabajo. Editado en Ginebra, 2a edición 1973; 442 p.
- 46 Ramos Marroquín, Pedro Eduardo. La ergonomía y el rendimiento en el trabajo industrial. Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial) CENETI, 1971; 97 p.
- 47.- Rivas Miranda, Isabel E. El queacer profesional del Lic en T.S dentro de la industria privada. México, UNAM-ENTS 1986; 68p.
- 48.- Rivas Ibarra, Ma Yolanda. El Lic. en T.S en la dirección de personal de las empresas. México, Unam Facultad de Derecho 1971; 80.p.
- 49.- Rodríguez Laguna Javier. El trabajador automotriz y sus condiciones de trabajo. Los obreros de General Motors de México. 41 (161); 79-103.
- 50.- Rosenzweig, Fernando. Historia moderna de México, el porfiriato vida económica. T.I.. México 1960, 377p.

- 51.-Secretaría general administrativa,dirección general de personal, subdirección de capacitación y desarrollo. Curso introductorio a la universidad, dirigida a todos los trabajadores administrativos de base. UNAM, 1984;346 p.
- 52 S.Wionczek, Miguel. Industrialización y transferencia de tecnología, la experiencia mexicana, 1930-1985. V.26 nº 4, Revista del Colegio de México, p p.566.
53. Todo México.Compendio enciclopedico 1985.Enciclopedia de México, 1985; 606p.
- 54.- Valero Chávez Aída y Silva Arciniega Rosario. Historia del Trabajo Social, A^Ntología de lecturas básicas.UNAM- ENTS,1985 286p.
- 55.- Vargas Saavedra, Ana Isabel. El campo de acción del Lic. En Trabajo Social, en la empresa privada.México UNAM- ENTS,1988,65p.
- 56.- Velasco Ciro. El desarrollo industrial de México en la década 1930-1940. La base del proceso de industrialización.México 1983.Ed FCE,Trimestre económica #39
- 57.- Wisner,Alaín. Fisiología del trabajo y ergonomía.Dirección general de medicina y seguridad en el trabajo, STYPS.