PROJECT MUSE®

La acción obrera en Las Truchas

Bizberg, Ilán

Published by El Colegio de México

Bizberg, Ilán.
La acción obrera en Las Truchas.
El Colegio de México, 1982.
Project MUSE. muse.jhu.edu/book/74741.

For additional information about this book
https://muse.jhu.edu/book/74741

[Access provided at 15 Aug 2022 22:26 GMT with no institutional affiliation]

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

EL COLEGIO DE MEXICO

LA ACCION OBRERA EN LAS TRUCHAS

T E S I S

PRESENTADA POR ILAN BIZBERG GUTER

PARA OBTENER EL GRADO

DE MAESTRIA EN CIENCIA POLITICA

DEL CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES

MEXICO, D. F. ENERO, 1981

CE/331.11/B6253a 186954

Bizberg Guter,

AUTOR

La acción obrera en ...

TITULO

FECHA

CE/331.11/B6253a/ 186954

Bizberg, Guter,

La acción obrera en ...

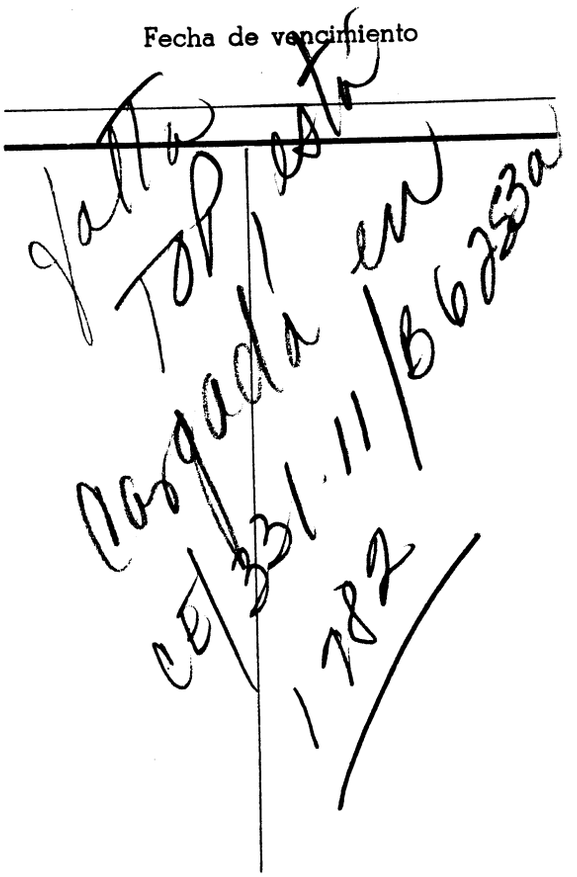
BIBLIOTECA

DANIEL COSÍO VILLEGAS

DE EL COLEGIO DE MÉXICO

aem.

Fecha de vencimiento



EL COLEGIO DE MEXICO
331.11/B6253a/CE
3 905 0334990 X

Biblioteca Daniel Cosío Villegas
Inventario 2007

LA ACCION OBRERA EN LAS TRUCHAS

ILAN BIZBERG GUTER

ENERO, 1981

EL COLEGIO DE MEXICO

LA ACCION OBRERA EN LAS TRUCHAS

TESIS

PRESENTADA POR ILAN BIZBERG GUTER 1949-

PARA OBTENER EL GRADO

DE MAESTRIA EN CIENCIA POLITICA

DEL CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES

MEXICO D.F. ENERO, 1981.

Open access edition funded by the National Endowment for the Humanities/Andrew W. Mellon Foundation Humanities Open Book Program.

The text of this book is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License:
https://creativecommons.org/licences/by-nc-nd/4.0/

JVS 6/11/81

AGRADECIMIENTOS

Una de las grandes satisfacciones de hacer un trabajo de este tipo, es la oportunidad de tener contacto con un gran número de gente en distintas condiciones de trabajo y de vida. Agradezco a todos los obreros que me dieron un poco de su tiempo y su buena disposición para transmitirme sus experiencias, sin las cuales hubiera sido imposible llevar a cabo este trabajo. Por lo mucho que me enseñaron acerca de la situación de la clase obrera y del significado que para ellos tienen sus organizaciones, esta tesis está dedicada a su futuro.

Al profesor Francisco Zapata quiero expresarle mi agradecimiento por todo el tiempo que dedicó a esta investigación, las muchas horas de discusión durante los casi dos años que estuve trabajando en ella sin las cuales este trabajo hubiera sido mucho más arduo de completar, y el entusiasmo que desde el inicio mostró por el proyecto. Todo ello tiene para mí un valor muy especial.

En lo que respecta al apoyo institucional, mi deuda está con la Fundación Ford por la beca y financiamiento que otorgó para la realización de esta investigación. A El Colegio de México, especialmente al Centro de Estudios Internacionales, al Centro de Estudios Sociológicos y al Centro de Cómputo quienes me brindaron todo su apoyo y dieron facilidades en la utilización de las instalaciones así como en el procesamiento de los datos.

A Leticia Barraza le agradezco la repetida lectura de los diversos manuscritos que dieron lugar a este trabajo y su apoyo intelectual, así como por su paciencia y comprensión en los momentos en los cuales el proyecto sobre conciencia obrera y participación sindical se convertía en el centro de mi aten---

ción y ocupaba la mayor parte de mi tiempo.

Al licenciado Jorge Careaga y a la Gerencia de Relaciones Industriales de SICARTSA les debo las facilidades que se me -- brindaron para la elaboración de la muestra. A Jaime Barraza Silva, Raymundo García Córdova y Violeta Rivas Jiménez les estoy agradecido por su trabajo y entusiasmo en la encuesta en Lázaro Cárdenas, Michoacán en noviembre de 1979, y en la codificación de los cuestionarios. Al ingeniero Jorge Cen le reconozco sus comentarios sobre estadística y computación. A Juan Manuel Guarneros y a Alberto Espinoza González mi agradecimiento por la elaboración de más de quinientas tabulaciones estadísticas.

Mi reconocimiento a los profesores Lorenzo Meyer y José María Calderón quienes con sus comentarios enriquecieron grandemente este escrito. Al seminario del profesor Pablo González Casanova y al Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) les debo la oportunidad de haber podido exponer algunas de las ideas centrales que están aquí plasmadas ante destacados investigadores mexicanos y latinoamericanos dedicados al tema del movimiento obrero.

A mis padres les expreso mi gratitud por el apoyo y confianza que siempre me han brindado. Por último, a Genaro Godínez, obrero de SICARTSA, quien contribuyó con elementos importantes para la reconstrucción de la historia de la sección 271 y a todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron en la realización de esta tesis, les extiendo mi reconocimiento.

INDICE GENERAL.

INTRODUCCION 1

A. Características del polo de desarrollo

a) El proyecto 6

b) La siderúrgica 7

c) El impacto sobre la zona 10

B. El Contexto Teórico

a) Objetivos del estudio 14

b) Importancia del estudio 16

c) Perspectiva teórica 18

1) Relación trabajador-condiciones técnicas de trabajo 21

2) Relación trabajador-empresa 26

3) Relación trabajador-vida urbana 28

4) Relación trabajador-sindicato 30

El caso de la siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (hipótesis de trabajo) 31

PRIMERA PARTE: LA SECCION 271 DEL SNTMMSRM (1973-1979) 35

I. DE LA CONSTITUCION DE LA SECCION 271 DEL SNTMMSRM HASTA EL INICIO DE LA OPERACION DE LA PLANTA SIDERURGICA 38

a) La composición de la categoría obrera 38

b) La constitución del sindicato 41

c) Las relaciones de la sección 271 con el exterior

I. Con el comité ejecutivo general del SNTMMSRM 44

II. Las relaciones obrero-patronales 48

d) La estructura y la dinámica interna 51

II. DEL INICIO DE LA OPERACION DE LA SIDERURGICA HASTA LAS ELECCIONES SECCIONALES DE ABRIL DE 1978 53

a) La composición de la categoría obrera 54

b) Las condiciones del proyecto Las Truchas al inicio de la operación de la planta 55

c) La revisión del contrato colectivo de trabajo 57
I. Las relaciones obrero-patronales 58
II. Las demandas 61
d) La huelga 67
I. El movimiento 69
II. El resultado 75

III. DE LAS ELECCIONES SECCIONALES DE ABRIL DE 1978 A LA HUELGA DE AGOSTO DE 1979 79
a) La ideología de los grupos 80
b) La intervención del comité ejecutivo general del SNTMMSRM 85
I. Las elecciones de abril de 1978 86
II. La XX Convención Nacional del SNTMMSRM 89
c) La dinámica interna 92
d) Las relaciones obrero-patronales 99
e) Los antecedentes de la huelga de 1979 105

IV. LA HUELGA DE AGOSTO 1979 EN LAS TRUCHAS 112
a) El inicio de la huelga y la aparición de sus mitos 112
b) La organización de la huelga y el manejo legal 123
c) El rumbo del movimiento y la lucha política 130
1) El grupo Estatutario-comité ejecutivo local 133
2) La Línea de Masas 135
3) El Consejo de Lucha 139
d) El final de la huelga 143

V. CONCLUSIONES 150

SEGUNDA PARTE: LOS TRABAJADORES DE SICARTSA EN 1979 167
INTRODUCCION METODOLOGICA
A. El trabajo de campo 170
B. La muestra 172

I. ESTRUCTURA SOCIAL. DATOS DE BASE 192

A. Edad, composición familiar, escolaridad y migración 192

B. Historia ocupacional 199

a) Sector obrero con experiencia en el trabajo agrícola 200

b) Sector obrero sin experiencia en el trabajo agrícola 203

C. Salarios y condiciones de vida 207

D. La calificación en el trabajo 215

II. INCORPORACION DE LOS OBREROS A LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL 220

A. La experiencia de trabajo agrícola y la incorporación a la estructura ocupacional 221

B. La integración al trabajo urbano y la incorporación a la estructura ocupacional (obreros CON experiencia de trabajo agrícola) 224

C. La experiencia en la manufactura y la incorporación a la estructura ocupacional 227

D. La calificación en el trabajo anterior y la incorporación a la estructura ocupacional 229

E. La escolaridad y la incorporación a la estructura ocupacional 231

III. EL OBRERO Y EL PROCESO DE TRABAJO 238

A. El concepto de alienación 238

B. Condiciones de trabajo 247

a) Accidentes y peligrosidad 247

b) Trabajo rutinario 252

C. Las actitudes frente al trabajo 253

a) Aislamiento del grupo de trabajo 254

b) Identificación con los objetivos de la empresa 256

c) El deseo de cambiar de trabajo 258

d) La satisfacción en el trabajo 261

e) Las perspectivas de ascenso 264

IV. LA CONCIENCIA OBRERA 269
A. El concepto de conciencia obrera 269
B. Dos tipos de conciencia obrera: economicismo y obrerismo 277
a) La conciencia economicista 280
b) La conciencia obrerista 289
C. Dos tipos de actitud obrera: rechazo a las estructuras y radicalismo 294

V. LA PARTICIPACION SINDICAL 306
A. Implicaciones de la conciencia economicista y obrerista 306
B. Conciencia obrera y participación sindical 311
C. Implicaciones de las actitudes de rechazo y radicalismo 317
D. Actitudes obreras y participación sindical 323

VI. CONCLUSION: LA ACCION OBRERA 334

CONCLUSIONES GENERALES 346

ANEXOS
APENDICE A: LA CONSTRUCCION DE LOS INDICES 360
APENDICE B: CUADROS ADICIONALES 371
APENDICE C: NOTA ESTADISTICA 386
APENDICE D: LISTA DE ENTREVISTADOS 388
BIBLIOGRAFIA 392
CUESTIONARIO 405

INDICE DE CUADROS.

INTRODUCCION METODOLOGICA (Segunda parte)

Cuadro 1. Total de trabajadores por área de trabajo (Universo muestral). 174

Cuadro 2. Total de trabajadores por área de trabajo (Excluidos del universo muestral) 176

Cuadro 3. Resumen, trabajadores incluidos en el universo muestral. 178

Cuadro 4. Niveles salariales. 179

Cuadro 5. Total de trabajadores por área de trabajo (Universo) 182

Cuadro 6. Total de trabajadores por área de trabajo (Muestra) 183

Cuadro 7. Total de trabajadores por área de trabajo y estrato salarial (Universo y muestra) 184

Cuadro 8. Muestra Teórica 188

Cuadro 9. Muestra real. 190

Cuadro 10. Diferencia entre la muestra teórica y la real 191

Capítulo I.

Cuadro I.1. Distribución por edades según población 193

Cuadro I.2. Niveles de escolaridad según población 196

Cuadro I.3. Distribución porcentual de los obreros - entrevistados según el lugar de nacimiento. 198

Cuadro I.4. Nivel de calificación según la experiencia en el trabajo agrícola. 202

Cuadro I.5. Experiencia en la manufactura según la - experiencia en el trabajo agrícola 204

Gráfica. Nivel de ingresos según población 208

Cuadro I.6. Salarios netos semanales segun salarios base semanales 210

Cuadro I.7. Lugar donde habita según categoría salarial 211

Cuadro I.8. Condiciones de vida según el lugar donde habita 213

Cuadro I.9. Categoría salarial según la ocupación -- actual 219

Apéndice B. (capítulo I)

Cuadro 1.1. Número de hijos según población 371

Cuadro 1.2. Edad según la experiencia en el trabajo agrícola 371

Cuadro 1.3. Nivel de escolaridad según la experien-- cia en el trabajo agrícola 372

Cuadro 1.4. Actividad en el último trabajo anterior a SICARTSA según la experiencia en el -- trabajo agrícola 372

Cuadro 1.5. Nivel de calificación según la experiencia en el trabajo agrícola entre los --- obreros con experiencia en la manufactura 373

Cuadro 1.6. Salario neto mensual segun la población 373

Cuadro 1.7. Duración del curso de capacitación según la ocupación actual (sólo oficiales) 374

Capítulo II.

Cuadro II.1. Ocupación actual según la experiencia - en el trabajo agrícola. 222

Cuadro II.2. Ocupación actual según el grado de integración al sistema de trabajo urbano 225

Cuadro II.3. Ocupación actual según la experiencia - de trabajo en la manufactura entre los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola 227

Cuadro II.4. Ocupación actual según el grado de calificación en el trabajo anterior 229

Cuadro II.5. Categoría salarial actual según el grado de calificación en el trabajo anterior 230

Cuadro II.6. Ocupación actual segun el nivel de escolaridad 232

Apéndice B (capítulo II).

Cuadro 2.1. Ocupación actual según la experiencia en el trabajo agrícola entre los obreros NO-calificados en su trabajo anterior 374

Cuadro 2.2. Ocupación actual según la experiencia en la manufactura entre los obreros CON experiencia agrícola 375

Cuadro 2.3. Calificación actual según la calificación en el trabajo anterior 375

Cuadro 2.4. Ocupación actual según el nivel de escolaridad entre los obreros NO-calificados en su trabajo anterior 376

Cuadro 2.5. Correlaciones con variables de control - para TIPO de ocupación actual 376

Capítulo III.

Cuadro III.1. Total de accidentes y su grado de gravedad. 247

Cuadro III.2. Influencia de la ocupación sobre la -- percepción de la peligrosidad del trabajo 249

Cuadro III.3. Influencia de la ocupación sobre el carácter de las quejas sobre el trabajo 252

Cuadro III.4. Influencia de la ocupación sobre la -- percepción de la repetitividad del trabajo. 253

Cuadro III.5. Influencia de la ocupación sobre la -- percepción de aislamiento del grupo de trabajo (sólo oficiales) 255

Cuadro III.6. Influencia de la ocupación sobre la -- identificación con los objetivos de la empresa (sólo ayudantes) 257

Cuadro III.7. Influencia de la ocupación sobre la -- identificación con los objetivos de la empresa (sólo oficiales) 257

Cuadro III.8. Influencia de la ocupación sobre el deseo de cambiar de trabajo 259

Cuadro III.9. Influencia de la ocupación sobre las - expectativas de trabajo (oficiales) 260

Cuadro III.10. Influencia de la ocupación sobre el - grado de satisfacción 262

Cuadro III.11. Influencia de la ocupación sobre la - satisfacción con el trabajo (sólo ayudantes) 262

Cuadro III.12. Movilidad en la estructura ocupacional según la ocupación 266

Cuadro III.13. Tiempo transcurrido en la categoría actual según la ocupación 266

Apéndice B (capítulo III)

Cuadro 3.1. Frecuencia de accidentes según la ocupación (oficiales) 377

Cuadro 3.2. Influencia de la ocupación sobre la percepción de la peligrosidad del trabajo (sólo oficiales) 377

Cuadro 3.3. Influencia de la ocupación sobre la percepción del aislamiento del grupo de trabajo 377

Cuadro 3.4. Tiempo transcurrido en la categoría actual según la ocupación entre los obreros de operación 378

Capítulo IV.

Cuadro IV.1. Conciencia economicista según la experiencia en el trabajo agrícola 282

Cuadro IV.2. Conciencia economicista según el nivel de escolaridad 284

Cuadro IV.3. Conciencia economicista según el grado de calificación en el trabajo anterior 285

Cuadro IV.4. Conciencia economicista según el grado de calificación actual 285

Cuadro IV.5. Conciencia economicista según el tipo de ocupación actual 286

Cuadro IV.6. Conciencia obrerista según el nivel de escolaridad 291

Cuadro IV.7. Conciencia obrerista según el tipo de ocupación actual 291

Cuadro IV.8. Rechazo y radicalismo según la ocupación actual entre los obreros SIN calificación anterior a SICARTSA 300

Cuadro IV.9. Rechazo y radicalismo según la ocupación actual entre los obreros CON calificación anterior a SICARTSA 301

Apéndice B (capítulo IV)

Cuadro 4.1. Conciencia economicista según el grado de calificación anterior entre los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola 378

Cuadro 4.2. Conciencia economicista según el nivel de escolaridad entre los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola 378

Cuadro 4.3. Correlaciones con variables de control - para economicismo 379

Cuadro 4.4. Conciencia economicista según el grado de calificación actual entre los obreros de operación 379

Cuadro 4.5. Correlaciones con variables de control - para obrerismo 379

Cuadro 4.6. Actitud de rechazo y radicalismo según la experiencia en el trabajo agrícola 380

Cuadro 4.7. Actitud de rechazo y radicalismo según el nivel de escolaridad 380

Cuadro 4.8. Actitud de rechazo y radicalismo según el nivel de ocupación actual 381

Cuadro 4.9. Actitud de rechazo y radicalismo según la ocupación actual entre los obreros que - trabajaron en el campo por cuenta propia 381

Cuadro 4.10. Actitud de rechazo y radicalismo según la ocupación actual entre los obreros -- con un bajo nivel de escolaridad (primaria incompleta) 382

Capítulo V.

Cuadro V.1. Influencia de la conciencia economicista sobre la percepción de la contribución - del sindicato 307

Cuadro V.2. Influencia de la conciencia economicista sobre la percepción del problema principal de la sección 307

Cuadro V.3. Influencia de la conciencia economicista sobre la percepción favorable a los dirigentes 308

Cuadro V.4. Influencia de la conciencia economicista sobre la percepción favorable a la huelga de 1979 308

Cuadro V.5. Influencia de la conciencia obrerista sobre las expectativas de ascenso 309

Cuadro V.6. Influencia de la conciencia obrerista sobre la percepción del problema principal de la sección 310

Cuadro V.7. Influencia de la conciencia obrerista sobre la percepción favorable a un mayor poder obrero 310

Cuadro V.8. Influencia de la conciencia obrerista sobre la percepción favorable a la huelga de 1979 311

Cuadro V.9. Orientación sindical favorable a los Estatutarios según la conciencia economicista 313

Cuadro V.10 Orientación sindical favorable a la Línea de masas según la conciencia obrerista entre los obreros de operación 316

Cuadro V.11 Influencia del rechazo y el radicalismo sobre la percepción de la contribución del sindicato 318

Cuadro V.12 Influencia del rechazo y el radicalismo sobre la percepción de la relación con la empresa 318

Cuadro V.13 Influencia del rechazo y el radicalismo sobre la aceptación del tope salarial 319

Cuadro V.14 Influencia del rechazo y el radicalismo sobre la percepción favorable de la huelga de 1979 320

Cuadro V.15 Influencia del rechazo y el radicalismo sobre la preferencia por distintos tipos de acción sindical 321

Cuadro V.16 Influencia del rechazo y el radicalismo sobre el activismo sindical 321

Cuadro V.17 Orientación sindical Estatutaria o antiestatutaria según el tipo de conciencia y actitud obrera 323

Cuadro V.18 Orientación sindical favorable a la Línea de Masas y a la Democracia Proletaria según el tipo de conciencia y actitud obrera 326

Apéndice B (capítulo V)

Cuadro 5.1. Conciencia economicista según la orientación favorable a los Estatutarios 382

Cuadro 5.2. Orientación sindical favorable a los Estatutarios según la conciencia economicista entre los obreros de operación 383

Cuadro 5.3. Orientación sindical favorable a los Estatutarios según la conciencia economicista entre los obreros que trabajaron el campo por cuenta propia 383

Cuadro 5.4. Conciencia economicista y obrerista según la ocupación actual 383

Cuadro 5.5. Influencia de la satisfacción en el trabajo sobre el rechazo y el radicalismo 384

Cuadro 5.6. Influencia de la percepción de la peligrosidad del trabajo sobre el rechazo y el radicalismo 384

Cuadro 5.7. Influencia del deseo de cambiar de trabajo sobre el rechazo y el radicalismo 385

Cuadro 5.8. Orientación sindical favorable a la Línea de Masas según la actitud de rechazo entre los ayudantes 385

Capítulo VI: Conclusión

Cuadro VI.1. Grado de participación sindical según las condiciones de vida 335

Cuadro VI.2. Grado de participación sindical según el grado de calificación 335

Cuadro VI.3. Grado de participación sindical según el tipo de conciencia y actitud obrera 336

Cuadro VI.4. Grado de participación sindical según la orientación sindical 338

Cuadro VI.5. Influencia del grado de participación sindical sobre la percepción del trabajo en SICARTSA como un progreso 340

Cuadro VI.6. Influencia del grado de participación sindical sobre la percepción de la relación con la empresa 341

Cuadro VI.7. Influencia del grado de participación - sindical sobre la percepción de la contribución del sindicato 341

Cuadro VI.8. Influencia del grado de participación - sindical sobre la percepción favorable a la intervención estatal 342

Cuadro VI.9. Influencia del grado de participación - sindical sobre la percepción favorable del tortuguismo y la huelga de 1979 342

Cuadro VI.10 Influencia del grado de participación - sindical sobre la preferencia por la -- huelga o la negociación 343

INTRODUCCION

El estudio de la acción sindical puede abordarse desde dos distintos puntos de vista. El primero enfatiza la acción de las organizaciones y direcciones sindicales. Estudia los mecanismos de mediación y de control de los sindicatos, las instancias organizativas y legales de la acción sindical. El segundo adopta la perspectiva de los trabajadores. Se estudian las formas como la clase obrera vive dentro de ese control, al interior e independientemente de sus organizaciones. Se analizan los intereses, las actitudes y las orientaciones de los obreros que los inducen a la acción. Se da una mayor importancia a las manifestaciones de autonomía que a la eficacia del control.

La mayoría de los estudios hechos por investigadores mexicanos y latinoamericanos sobre la realidad mexicana se abocan a luchas específicas o cuestiones estructurales desde el primero de estos enfoques.* Estos estudios responden a una necesidad concreta por conocer las formas en las que el Estado ha obstaculizado a través de la historia la creación de un movimiento obrero independiente de su control. También a la necesidad de conocer el desarrollo y las limitantes de los movimientos específicos que se han opuesto a través de largas

---

* Véanse los estudios publicados por la revista Cuadernos Políticos, Alvarez y Sandoval, 1975; Trejo Delarbre, 1976 y 1979; Urteaga Castro, 1977; Pozas Horcasitas, 1977; Bazán L., 1977; Molina, 1977; Labastida, 1975, Alvarez, 1978; Aguilar, 1978; Leal y Woldenberg; 1978; Osorio, 1975. Los estudios publicados por El Colegio de México; Reyna, 1976; Reyna, Zapata, Gómez Tagle, 1976; Camacho 1975, 1976; Gómez Tagle, 1980. En la colección de La Clase Obrera en la Historia de México coordinada por Pablo González Casanova: Leal y Woldenberg, Córdova, Camacho, (1980). Y la mayoría de los trabajos presentados en los coloquios II y III del Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero (CEHSMO).

luchas y huelgas, a este control que ejercen las instancias estatales sobre las organizaciones obreras. Muchos han surgido de la necesidad consciente o inconsciente, tanto del sistema político como de las organizaciones que lo oponen, por entender las formas de tomar y conservar el poder de uno de los pilares del Estado mexicano.

Del segundo punto de vista se han hecho estudios básicamente desde la perspectiva de la antropología y de la sociología norteamericana. Los estudios antropológicos, aunque no desprovistos de grandes aciertos intuitivos acerca de la vida de trabajo cotidiana de los obreros, caen sin embargo, en imprecisiones ya que conservan un método esencialmente "impresionista" que carece casi por completo de la sistematización de información recopilada (Novelo y Urteaga, 1979). Por el otro lado, tenemos los estudios que se basan completamente en la sistematización de información de una o varias encuestas que intentan definir una o dos variables como las que determinan la conciencia y la acción obrera (Handelman, 1976). O tratan de refutar todas las hipótesis existentes acerca de la formación de la conciencia obrera y el efecto que tienen la alienación en el trabajo, el origen rural-urbano, la escolaridad, etc., sobre esta conciencia (Vellinga, 1979). Estos estudios adolecen de varios problemas al no tomar en cuenta la especificidad de los casos a los que se refieren y al carecer de una explicación de la situación concreta puesto que tienden a generalizar demasiado rápidamente. No obstante, desde el punto de vista técnico e informativo son muy valiosos.

Estudios desde el punto de vista antropológico serían los que se hacen en el CISINAH, Urteaga y Novelo, 1979, Sánchez, Nieto y Urteaga, 1980. Otros estudios similares son algunos estudios recientes sobre el proceso de trabajo y demandas obreras; Lemus y Serrano, 1980; Rodríguez Lagunas, 1978; Quiróz, 1979. Otros, basados en encuestas son Kahl, 1968; Germidis, 1979.

Nosotros nos hemos ubicado en el segundo de estos puntos de vista, principalmente porque pensamos que aunque el primero tiene sus méritos indudables, ha sido enfatizado por las ciencias sociales en México a tal grado que se ha descuidado el estudio de la clase obrera. Hay que considerar que si bien es cierto que la acción obrera individual, la conciencia y la participación sindical de los trabajadores, es totalizada en la acción de su organización sindical, también es cierto que esta acción sindical tiene sus propios propósitos y dinámica, algunas veces más y otras menos alejados de la base trabajadora. Esta última, a su vez, a través de su actividad o inactividad fundamenta la acción de su organización.

De esta misma manera, los estudios del control, del poder, de la relación entre el sindicalismo y el Estado, de la estructura de las organizaciones sindicales y de su acción, deben estar fundamentados sobre investigaciones profundas de la clase obrera. Hasta ahora estos tipos de estudios han tratado de valerse por sí mismos, de basarse en las declaraciones de los dirigentes y en los hechos espectaculares que sobresalen de la historia. La tesis que aquí presentamos es un intento por aportar uno más de los análisis que fundamentarán en el futuro una teoría sobre el sindicalismo mexicano. Una teoría basada sobre cimientos más sólidos que los que existen ahora, sobre el conocimiento de la acción obrera.

Por otro lado, en nuestra investigación quisimos evitar algunos de los problemas que anotamos acerca de los estudios que se han hecho al nivel de la clase obrera: por un lado, la falta de sistematización de datos de los estudios de antropología industrial y sobre el proceso de trabajo, y por el otro lado, la falta de especificidad de los estudios que solamente utilizan encuestas.

Esto es lo que da al presente escrito su forma, la estruc

tura de la tesis. En la primera parte y en la primera fase de la investigación hacemos la reconstrucción de la evolución de la acción sindical de la organización de los trabajadores de Las Truchas. Esto, como ya lo han hecho muchos estudios de caso, basándonos en información periodística, en entrevistas con dirigentes, militantes y obreros y en la recopilación de todo tipo de propaganda. Aquí hemos resaltado la relación de la sección 271 con el Estado, con la empresa, con el sindicato nacional, su dinámica interna y algunos datos estructurales que nos ayudaron a comprender la situación general. Hemos destacado los grandes momentos: las elecciones, las huelgas, los paros y los despidos de dirigentes. De esto sin embargo, han surgido más preguntas que respuestas acerca del carácter de la acción sindical. Esto es lo que tratamos de explicar en la segunda parte del estudio.

Pensamos que la acción de la organización sindical, su dinámica interna, puede llegar a explicarse mediante el análisis de la acción obrera, de la conciencia y la participación sindical de los obreros de Las Truchas. El carácter de los intereses, actitudes, orientaciones y comportamiento de los obreros es lo que va a determinar la acción de su organización, aunque no mecánicamente puesto que hay una relación con el exterior y momentos en los que las cuestiones exteriores llegan inclusive a ser dominantes.

En esta parte de la investigación efectuamos una encuesta con preguntas muy específicas referidas a la situación que existía en la sección 271 y con la posibilidad de que el obrero se ampliara en sus respuestas y nos diera elementos que escapan a la sistematización de los datos y a lo que nosotros ibamos a buscar. De esta forma intentamos evitar la generalización de la mayoría de las encuestas. Nuestro propósito es explicar una situación concreta, la acción obrera de la sección 271, y sólo en función del profundo conocimiento de un caso específi-

co aportar hipótesis generales sobre la base de una definición de lo que era factible y lo que no era factible generalizar.

Hay que mencionar por último, que escogemos como objeto de nuestro estudio a la sección 271 del sindicato Minero-Metalúrgico (SNTMMSRM) porque es una organización obrera recién formada de la cual podemos llegar a inferir cuestiones importantes acerca de cómo se constituye y qué problemas tiene un sindicato que está en formación con una categoría obrera que por vez primera se incorpora al trabajo industrial. Además, SICARTSA es una de las empresas siderúrgicas más modernas del país y la que tiene el mayor potencial de crecimiento futuro. Es en las ramas estatégicas de la estructura económica nacional y en las empresas más grandes y modernas donde en los últimos años han surgido las movilizaciones más importantes de la clase obrera. De esta manera, no sólo nos encontramos ante un estudio de caso crítico sino ante un objeto de estudio muy distinto al de una empresa ya establecida y vieja. Prometía ser un estudio no sólo interesante por sus implicaciones teóricas sino que también muy emocionante. Todo parece estar por hacerse en Las Truchas. Los proyectos, tanto individuales como colectivos, sociales como técnicos, de la clase obrera como de las instancias estatales, están siempre presentes y en plena actualidad.

Por la misma razón escogimos nuestra perspectiva teórica específica. A falta de estudios teóricos sobre la clase obrera en México tuvimos que escoger otras investigaciones: Moore, Faletto, Touraine y Braverman. Los dos primeros estudian la incorporación de obreros de origen rural a la industria y el efecto que esto tiene sobre sus intereses y actitudes. A Touraine y a Braverman los utilizamos para ubicar la situación de trabajo de la siderúrgica. Si bien algunos de sus planteamientos pueden estar superados para una clase obrera con tradición como la de los grandes centros industriales

del país. En el caso de SICARTSA y de empresas que se ubican en lugares donde no existe una infraestructura industrial, estos planteamientos están plenamente vigentes. Especialmente dentro de un panorama que, como el de las ciencias sociales en México, ha descuidado los estudios de este tipo; no hay bases concretas sobre las cuales rechazar o adoptar una u otra perspectiva teórica.

Veamos en seguida algunas de las características de la región donde se ubica SICARTSA y los alcances y limitaciones del proyecto siderúrgico. Esto nos ayudará a entender mejor porque adoptamos la perspectiva teórica en la que se enmarca nuestro estudio.

A. Características del Polo de Desarrollo.

a) El proyecto.

El proyecto Las Truchas se ubica en la costa del Estado de Michoacán en las márgenes de la desembocadura del río Balsas, que funge como frontera con el Estado de Guerrero. Es en el municipio de Lázaro Cárdenas en el cual se instalan los distintos elementos que componen el proyecto: la planta siderúrgica, el puerto, la nueva ciudad, el distrito de riego, las escuelas, las clínicas, los conjuntos habitacionales, etc.

La región es un depósito de mineral de hierro que da el nombre al proyecto y un motivo de discordia profunda entre grupos de interés mexicanos y norteamericanos y el Estado mexicano. Con el proyecto de la siderúrgica se da a esta pugna una solución favorable a este último y se echa a andar un plan productivo con un potencial de producción muy amplio. La siderúrgica tiene en la actualidad una capacidad instalada de 1.3 millones de toneladas de acero anuales y está planeada para aumentar su capacidad a 3 millones de toneladas en su segunda etapa (que comenzará a construirse en 1981 con una inversión

de 48,000 millones de pesos) y a 10 millones de toneladas para - 1990, para así constituirse en la empresa más importante de las que conforman SIDERMEX, el organismo que administra el - sector siderúrgico paraestatal.

El proyecto se propone básicamente lo siguiente:

1. Eliminar el déficit de acero de México e incluso llegar a tener excedentes de producción para la exportación. De esta manera, disminuir la dependencia exterior en materia siderúrgica. Por la existencia del puerto, vincular la costa - oeste de México con el comercio nacional del Pacífico y con - el comercio internacional. Ninguno de los puertos que existen actualmente en el Pacífico tienen la capacidad del de Lázaro Cárdenas para absorber barcos comerciales extranjeros.

2. Al ubicarse en una zona aislada y deprimida del país, permite que la demanda de recursos de la propia siderúrgica, de la construcción de caminos, viviendas, servicios, etc., asegure una diversificación de actividades, lo cual aunado a - las posibles transformaciones agropecuarias y a la implantación de otras industrias atraídas por la siderúrgica de lugar a un polo de desarrollo que permita a los habitantes de la región - elevar sus niveles de vida. La creación de este polo de desarrollo puede también trascender la zona inmediata del municipio Lázaro Cárdenas para llegar a convertirse en un polo de desarrollo regional que se extienda más allá de la costa hasta - el valle del Tepalcatepec y la presa de Infiernillo y que llegue a afectar para el año dos mil a una población calculada en alrededor de 200,000 habitantes. (SICARTSA, 1974) (Zapata, 1978a)

b) La Siderúrgica.

La construcción de la planta siderúrgica se inició en 1972 y su primera etapa entró en operación a fines de 1976. Por los problemas económicos del país en 1977 y por la subsiguiente -

creación de SIDERMEX en 1973, se suspende la segunda etapa de la planta hasta que fuera posible plantearla en función de - un plan global y de la reestructuración administrativa de la siderurgia estatal. La primera etapa comprende solamente - un alto horno y la producción de aceros redondos: varilla, - barras, perfiles ligeros, alambrón, todos utilizados exclusivamente en la rama de la construcción. Las subsiguientes etapas estaban planteadas para pasar a la producción de aceros - planos y especiales para la producción de automóviles, productos de línea blanca y bienes de capital, y añadir varios altos hornos hasta llegar a una capacidad de producción de diez millones de toneladas anuales.

La tecnología utilizada proviene de un gran número de - países, trece en total incluyendo a México, pero la propiedad de la empresa es totalmente estatal. Los créditos internacionales fueron avalados por el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo. Para la segunda etapa se ha tratado de atraer capital nipón ya sea en forma de préstamo o como una coinversión. Además de la planta se construyeron el puerto, el ferrocarril de Coróndiro a Lázaro Cárdenas y fuentes de - abastecimiento eléctrico.

El complejo fue construido por aproximadamente 18,000 trabajadores contratados por varias empresas constructoras a las que se les dió la concesión de construir partes del proyecto. La planta en la actualidad sólo ocupa directamente a 5,200 trabajadores sindicalizados, muchos de ellos provienen de los mismos trabajadores de la construcción que fueron capacitados por la propia SICARTSA. Aunque una parte insignificante del empleo de la siderúrgica es originario del municipio en el que se ubica la planta, alrededor del 50 % de ellos es originario del estado de Michoacán. (SICARTSA 1976 y encuesta, 1979).

La planta se abastece del hierro de la región. Se instaló una mina de tajo abierto y una planta de trituración y tratamiento primario del mineral, una homogeneizadora, una concentradora y un ferroducto de 27 kilómetros de largo que transporta el mineral en forma de un lodo ferroso hasta la planta. La caliza, que es utilizada como material de aleación, proviene de una cantera localizada cerca de la planta en los ejidos de Limoncito y Santa María. El carbón debe ser importado de Australia, Canadá y Estados Unidos y es tratado y coquizado en las instalaciones de SICARTSA.

El proyecto original de las Truchas encontró varios problemas en su camino desde el principio de la operación de la planta. Aparte de los conflictos laborales, uno de los primeros problemas en surgir fue de carácter técnico, relacionado con la decisión de que se utilizara para cada uno de los procesos que compone la producción de acero la mejor y más moderna tecnología existente en las diferentes compañías provenientes de distintos países. Se tuvieron dificultades, que aun persisten en ciertos puntos de la planta como es aceración y colada continua, de homologación de los equipos, de integración de los diferentes tipos de tecnología en un proceso conjunto.

El principal problema que encontró el proyecto de polo de desarrollo fue la decisión de diferir la segunda etapa de la siderúrgica. Era esta etapa y las posteriores las que sentaban las posibilidades del desarrollo regional. La decisión de posponer la construcción de un alto horno adicional y especialmente de la planta de colada continua de planchones y la laminadora en caliente y en frío que implicaban la producción de aceros planos, hacía poco probable la atracción hacia Lázaro Cárdenas de empresas de transformación de este metal en aparatos de línea blanca, automóviles y en general de productos metálicos. La primera etapa por sí sola, con su producción de aceros redondos, tiene una limitada capacidad de atracción ya

que su producción es utilizada en la rama de la construcción que se concentra en los grandes centros urbanos-industriales del país.

Sin embargo, probablemente el mayor de los obstáculos al desarrollo de un polo urbano y regional es el desequilibrio que ocasionó el proyecto en las estructuras económicas y sociales que existían en la región. La necesidad de asegurar el éxito de las inversiones para la planta siderúrgica enfatizó solamente el proyecto industrial y se ignoraron los problemas sociales y económicos de la zona. La inversión fue centralizada en el proyecto siderúrgico, por un lado, y por el otro en la cabecera municipal. Se olvidó el desarrollo industrial y social que rodean al proyecto de Las Truchas. Esto tuvo como consecuencia principal la construcción de un enclave más que de un polo de desarrollo. La planta siderúrgica no está en absoluto integrada a la economía de la región en donde está ubicada sino que persigue una racionalidad propia y a nivel nacional. Su vinculación es con la estructura económica nacional, aunque el ritmo de la vida de la región está marcado profundamente por la planta siderúrgica.

c) El impacto sobre la zona.

Desde el punto de vista social, el impacto más importante ha sido el desequilibrio poblacional. La llegada masiva de inmigrantes a la zona, atraídos por la posibilidad de encontrar empleo ya sea directamente en los trabajos de la construcción de la planta como en las necesidades de servicios que generaba un proyecto de tal magnitud. La falta de planeación y de los recursos económicos para satisfacer todas las necesidades elementales de tal flujo migratorio hizo que las estructuras habitacionales y de servicios públicos fueran incapaces de absorber los requerimientos de la población de la región.

Los esfuerzos que se realizaron en materia habitacional se restringieron a acoger a los trabajadores de la operación de la planta siderúrgica y a los obreros con un empleo fijo. La mayoría de los inmigrantes que llegaron durante la época de la construcción tuvieron que instalarse donde pudieron,- dando lugar a la aparición de una serie de campamentos improvisados en los cuales no existen las facilidades mínimas para que la población pueda vivir decentemente. Lo que se ha hecho por esta población intinerante ha sido insignificante en relación al volúmen de recursos que se han destinado a resolver - los problemas de la siderúrgica. (Zapata, 1978b)

Como veremos más adelante, todavía en 1979 hay una gran diferencia en la forma como viven los propios obreros de la - siderúrgica dependiendo de su nivel de ingresos. Aquellos que viven en las zonas donde hubo mayor control sobre la aparición de campamentos improvisados y donde se construyeron los conjuntos habitacionales del Fideicomiso Lázaro Cárdenas y del INFONAVIT viven en condiciones mucho mejores que los obreros que habitan las zonas en las que como Guacamayas, no hubo control sobre los asentamientos humanos.

Otro grupo que ha sido afectado por la instalación de la planta y que no ha experimentado sus beneficios en forma concreta ha sido el campesino de la zona. Compuesto esencialmente de pequeños propietarios y ejidatarios que cultivan la palma de coco, el mango, la papaya, el ajonjolí y otros productos perecederos que generalmente son consumidos en el exterior del minicipio, este grupo estuvo el margen del proceso que agitó a la zona de 1972 a 1976. Sigue produciendo estos productos tan rentables, de manera tal que como consecuencia se tienen que importar prácticamente todos los productos de consumo básico de otras regiones. Este hecho, aparte de constituir un indicador importante que demuestra la desvinculación del proyecto con la estructura de la zona, fue causa de grandes efectos inflaciona

rios que todavía en la actualidad no han podido ser resueltos.

Despues de 1976, a pesar de la implementación de programas importantes en cuestiones de infraestructura, desarrollo urbano, construcción de vivienda, implantación de medidas de bienestar social en materia educacional, de salud, diversiones, etc., y la emigración de muchos de los trabajadores (aproximadamente 20,000) con la suspensión de la segunda etapa, la situación, aunque menos caótica que en la época de la construcción, todavía era crítica para algunos sectores de la población.

En la reunión con el presidente de la República en enero de 1978 se precisaba que aunque había centros escolares no había maestros. En lo que a servicios médicos se refiere había instalaciones pero no el personal y el equipo suficiente. La falta de una red eficiente de comunicaciones (sólo hasta noviembre de 1979 se inauguró el ferrocarril que une a Lázaro Cárdenas con la red nacional) incide en el alto costo de la vida. Había además, grandes deficiencias en servicios públicos: agua potable, electricidad, transporte colectivo, vigilancia, red telefónica, etc. Esto aunado al gran desempleo que había causado la suspensión de la construcción de la segunda etapa de la planta (Excelsior 28/I/73).

En esa ocasión y como respuesta a todos estos problemas se anunció la creación de un organismo que coordinara la acción para el desarrollo social y una serie de inversiones estatales destinadas a la construcción de una planta de Fertimex, la ampliación del puerto y la continuación de la construcción de la carretera costera.

No obstante lo que se ha hecho desde entonces, la población actual del municipio no ha visto satisfechas muchas de sus necesidades más elementales. No se ha llegado tampoco a un acuerdo razonable en materia de los recursos que como im-

puestos a la municipalidad debe aportar SICARTSA para ayudar a aliviar la situación que ha surgido por la instalación de la planta. Esto debido a que esta empresa responde a sus propios intereses, que en muchas ocasiones tienen poco que ver con los de la comunidad del municipio.

Habría que esperar, de esta manera, que con la construcción de la segunda y las subsiguientes etapas del proyecto siderúrgico resurjan con renovadó impulso los problemas que caracterizaron la vida en Lázaro Cárdenas durante la primera etapa de construcción. Esta situación tendría una incidencia directa sobre las relaciones entre los trabajadores de la siderúrgica y la población de Lázaro Cárdenas. Lo cual podría llegar a conformar nuevos problemas y formas inéditas de vinculación entre las distintas categorías sociales que conviven en la zona.

B. EL CONTEXTO TEORICO

a. Objetivos del estudio.

El objetivo principal de este estudio es detectar en qué medida la conciencia y la participación sindical de los trabajadores de la industria siderúrgica están condicionadas por el grado de tecnificación de esta rama de actividad que requiere de un amplio sector obrero con un nivel alto o medio de calificación, y en el caso de la siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas por las condiciones socioeconómicas en que se encuentran los trabajadores en una situación de enclave.* El objeto de nuestra investigación es la sección 271 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana que agrupa a los obreros que laboran en SICARTSA.

Con este propósito, hemos planteado cinco objetivos específicos:

1. En primer lugar, conocer la composición de la categoría obrera de la empresa SICARTSA en lo que se refiere a su origen rural-urbano, su historia ocupacional, su nivel de escolaridad, su grado de calificación y su nivel salarial y condiciones de vida.

2. En segundo lugar, evaluar la acción del sindicato de la siderúrgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas en fun-

---

* Hemos definido al enclave como una situación en la cual el centro productor, en este caso la siderúrgica, está desvinculado de la estructura económica regional y depende totalmente de su relación con y su función dentro de una estructura económica nacional. Ya hemos hablado en el inciso anterior de los problemas a los que da lugar esta situación. Nuestra definición está basada en la de F. Zapata (1977), aunque nosotros hemos limitado el concepto.

ción de la relación entre la base obrera y sus dirigentes, la correlación interna de fuerzas y la vinculación del comité ejecutivo general del SNTMMSRM con la sección 271.

3. En tercer lugar, conocer el carácter de la conciencia obrera de los sectores que participan en las decisiones de la organización sindical, a través de la determinación de sus intereses fundamentales y sus actitudes frente al trabajo, la empresa, el sindicato y la sociedad, que los impulsan a la acción.

4. En cuarto lugar, definir las posibilidades de participación de la base obrera en las decisiones sindicales. Conocer si en lo fundamental, la participación está limitada por una estructura organizativa que controle las demandas obreras o si depende primordialmente de la conciencia y actitudes de los trabajadores.

5. Por último, determinar el carácter de la participación sindical de los distintos estratos que integran el grupo obrero que labora en SICARTSA.

Esto nos permitirá conocer en qué medida la acción de los obreros de SICARTSA y, por ende, las relaciones internas y externas de su sindicato dependen de las condiciones tecnológicas de una de las empresas más grandes y modernas de una rama estratégica de la estructura económica del país. Asimismo, podremos determinar de que manera el comportamiento de los trabajadores de SICARTSA y la acción de su sindicato reflejan la situación de enclave que caracteriza el complejo siderúrgico Las Truchas.

b. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.

Desde los primeros años de la década de los 70 han proliferado los intentos de democratización en un gran número de organizaciones sindicales mexicanas, algunos proponiendo la independencia de las centrales obreras oficialistas y otros conservándose en su seno. Entre los primeros podríamos incluír varios intentos de sindicatos del sector terminal de la rama automotriz: DINA, Volkswagen, Nissan; mientras que entre los segundos destacan algunas secciones del SNTMMSRM en la rama siderúrgica: las secciones 67 y 68 de Fundidora de Monterrey, Nuevo León, la 147 y 288 de Altos Hornos de México, en Monclova, Coahuila, y la 271 de SICARTSA.

Lo que caracteriza a todas estas organizaciones en proceso de democratización es su ubicación en ramas estratégicas y en empresas modernas o en proceso de modernización que concentran un gran número de trabajadores y un gran volumen de capital. Se observa, además, que son estos mismos sindicatos los que comienzan a plantear reivindicaciones que rebasan las demandas netamente económicas para interesarse en el control de las políticas internas de la empresa en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, la contratación, la promoción y en algunas ocasiones la producción.

Esta situación ha suscitado una polémica en torno al origen y trascendencia de estos movimientos. Se han aportado dos interpretaciones: la primera afirma que el movimiento obrero en México se encuentra ante el surgimiento de nuevas formas de organización sindical que corresponden a una conciencia obrera más avanzada que plantea la transformación de la sociedad y no solamente de sus propias organizaciones. (Aguilar, 1978; Gómez Tagle, 1976 y 1980). La segunda interpretación concede a estos intentos democráticos y al planteamiento de reivindicaciones

políticas (que se refieren a la política interna de la organización industrial y sindical) un significado más restringido, relacionado a la situación socio-económica de los obreros de la gran industria, o sea de las empresas más grandes y modernas de las ramas estratégicas de la estructura económica. (Sánchez Díaz, 1976; Pérez, González y Besserer, 1978; Novelo y Urteaga, 1979).

La relevancia de la tesis que aquí se presenta deriva del hecho que se sitúa dentro de una discusión de actualidad y trascendencia para el conocimiento de la realidad política y social de México. Además, se ubica en la corriente de los estudios de caso que desde hace algunos años han venido cobrando importancia.

Por otra parte, consideramos que la sección 271 del SNTMMSRM es un caso crítico de la situación de los obreros y de las posibilidades de los sindicatos en las empresas que constituyen la gran industria, tanto en la siderurgia como en otras ramas. Esto se debe a que SICARTSA constituye una de las empresas más modernas y con mayor potencialidad de crecimiento del país y a que la sección 271 del sindicato minero-metalúrgico ha destacado, a pesar de su corta existencia, como una organización democrática y combativa. En la XX Convención del SNTMMSRM efectuada en mayo de 1978, fueron expulsados los representantes de la sección 271 junto con los de la sección 147 de AHMSA en Monclova, Coahuila.*

---

* La expulsión se debió principalmente a que éstas y otras secciones exigieron que se reconociera a sus representantes electos democráticamente, en elecciones a puerta de fábrica, a pesar de que algunos de ellos no cumplían con ciertos requisitos estatutarios como es la antigüedad en el caso de la sección 271.

c. PERSPECTIVA TEORICA

Para poder evaluar la actividad de la organización sindical que agrupa a los trabajadores de la siderúrgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas en función de la acción obrera, primero es necesario determinar desde el punto de vista teórico, los alcances y las limitaciones de tal acción. Hay que mencionar que la participación obrera en una organización sindical que, como la sección 271, cuenta con una estructura interna donde las asambleas generales se efectúan obligatoriamente cada quince días y donde existen otros mecanismos de participación, depende primordialmente de la conciencia y actitudes de sus integrantes.

Para definir el carácter de la conciencia obrera utilizaremos algunos conceptos de la sociología del trabajo. Reconocemos cuatro tipos de relaciones que se encuentran dentro de un sistema industrial:

1) Trabajador - condiciones técnicas de trabajo
2) Trabajador - empresa.
3) Trabajador - vida urbana.
4) Trabajador - sindicato.*

La situación del trabajador en estas relaciones será distinta dependiendo de muchas diferentes variables como son: - el origen rural-urbano, el nivel de escolaridad, la historia

---

* En vista de que nuestro estudio está fundamentalmente abocado al análisis de la vinculación entre la conciencia obrera y - la participación sindical con la acción de la organización - sindical, hemos invertido las dos últimas relaciones. La que concierne a la situación del obrero ante la vida urbana nos interesa solamente en lo que se refiere al impacto sobre sus actividades y orientaciones ante el sindicato.

ocupacional, el grado de calificación, su ocupación actual y las condiciones en las que efectúa su trabajo, etc. No obstante, podemos destacar en una primera instancia una característica que implica a muchas de las que hemos mencionado y que ha tenido gran importancia en la historia de la sociología del trabajo: la integración al sistema de trabajo industrial. Para fines analíticos distinguiremos dos sectores obreros distintos en función de esta variable:

1) Sector obrero con poco o nulo grado de integración, generalmente de origen rural y reciente incorporación al trabajo industrial.

2) Sector obrero integrado con experiencia en el trabajo industrial y con un alto grado de calificación.

La función que para cada sector obrero cumple o debiera cumplir el sindicato depende de la actitud que tiene frente al sistema de trabajo industrial, es decir frente a las condiciones técnicas del trabajo, a la empresa y a la sociedad. No es posible definir esta función dentro de las alternativas absolutas de transformación radical de la sociedad o de su contraparte, la simple obtención de mejoras económicas y laborales de los trabajadores. La acción obrera en cada situación concreta es la que determinará en última instancia si una acción se ubica a nivel meramente reivindicativo o trasciende las fronteras de lo político. Existen reivindicaciones que aun siendo económicas rebasan estos marcos y se ubican dentro de la lucha por la implementación u oposición a una política estatal determinada. A pesar de esto, podemos intentar definir si una cierta conciencia, actitud u orientación tiende estructuralmente hacia uno u otro extremo, si se ubica en principio dentro de la forma sindical del movimiento obrero que "es la forma que pone en duda directamente a las instituciones

del poder económico" o dentro de la forma política que se distingue "por intervenir directamente en la transformación de las instituciones económicas y no sólo ponerlas en duda" (Touraine y Lenin, citado por Zapata, en Reyna et al., 1976)

Por otra parte, partimos del supuesto que sería arbitrario suponer una conciencia pura de clase que intente la transformación de la sociedad como el prototipo que define cualquier otra conciencia como una degradación o como ubicada en un nivel inferior de desarrollo. Planteamos encontrar en cada momento del desarrollo de una formación social específica distintos tipos de conciencia obrera que no son reducibles a un concepto - ideal.* De estamanera, esperamos encontrar dos tipos básicos de conciencia obrera: el economicista y el obrerista. Estos - pueden atribuirse a los sectores menos y más integrados al sistema de trabajo industrial respectivamente, estrechamente relacionados con el grado de calificación.

Los trabajadores de origen rural de reciente incorporación al sistema industrial y los trabajadores con poca calificación y en vías de integración, ya sea por la vigencia de las razones que los obligaron a emigrar del campo o por la lentitud con que se integran y ascienden en la estructura ocupacional, están interesados fundamentalmente en alcanzar mayores prestaciones que los liberen de su situación económica y social. Mientras más calificado es un trabajador, más integrado y comprometido está con el sistema y con la organización de la empresa y mayor es su interés por mantener la unidad y continuidad de su personalidad profesional. (Touraine, 1969). El sector obrero de mayor calificación tiende a formar un grupo social preocu-

---

* Para una discusión más elaborada sobre esta cuestión véase el inicio del Capítulo IV de la segunda parte de esta tesis.

pado por mantener sus privilegios, lo que limita la posibilidad de cohesión de la clase obrera. Mientras que para el sector obrero no-calificado la reivindicación se expresa en términos de salarios u otras prestaciones económicas, para el obrero calificado la reivindicación se expresa en términos de la defensa de la posición alcanzada, de su oficio o profesión y de las posibilidades de ascenso tanto a nivel del obrero individual como del grupo social en su conjunto.

Veamos ahora como se conforman los distintos tipos de conciencia obrera de los sectores con menor y mayor grado de integración, en función de sus relaciones con el sistema industrial.

1) Relación trabajador - condiciones técnicas de trabajo.

En la industria moderna, especialmente en las ramas de actividad con más tecnificación y donde existe un alto grado de división del trabajo, el obrero pierde su autonomía al estar sometidas sus labores a una organización del trabajo que determina perfectamente su situación específica dentro de un proceso productivo complejo. El obrero en este sistema, se definirá más por su capacidad para adaptarse a las condiciones técnicas inherentes a cualquier trabajo industrial, que por el conocimiento de un oficio o su habilidad particular.

La calificación de un trabajador industrial no se define ya como un oficio o profesión sino más bien como una categoría social. Esto quiere decir que el obrero se define no tanto por lo que sabe hacer dentro de un sistema industrial sino más bien por su nivel de integración a este sistema de trabajo. Lo que implica que a mayor integración, mayor adaptabilidad del obrero a cualquier trabajo en la industria. Esta integración depende de un nivel global de educación, de su experiencia en

el trabajo industrial y, en algunos sectores obreros, del aprendizaje de un oficio específico. La tendencia general es, sin embargo, a que la adaptabilidad a cualquier labor en la industria sea determinante. El obrero industrial se aleja cada vez más del obrero calificado y se acerca paulatinamente a convertirse en obrero descalificado, o especializado en un tipo muy específico de tarea.

Si bien esta es la tendencia general, las condiciones técnicas del trabajo industrial afectan en forma distinta a los obreros que recién se han incorporado al sistema industrial y a los obreros que por su parte, no sólo están integrados a este sistema, sino tienen además una calificación o un oficio.

El sector obrero de origen rural que acaba de incorporarse a la industria se encuentra con que mientras las actividades agrícolas están gobernadas por un ritmo natural definido por las estaciones y el tiempo, en las actividades industriales el ritmo de trabajo está determinado por la tecnología. Esta característica le significará la necesidad de grandes cambios en sus hábitos y costumbres de vida y de trabajo (Moore - Feldman, 1960). Este factor que dificulta su integración al sistema de trabajo industrial es contrarrestado por las condiciones favorables que le ofrece este sistema en comparación con el agrícola: un trabajo menos arduo, con horas definidas de trabajo y con más tiempo de ocio.

Sin embargo, lo que define más específicamente al obrero que recién se ha incorporado al trabajo industrial es que ".. ..sólo puede ascender en su carrera profesional en la medida en que incorpore nuevos conocimientos que no están en relación con la experiencia que puede adquirir en su propia tarea, sino que se adquieren por una formación sistemática, a menudo de tipo escolar. (Faletto, 1966). Esta situación que significa la

inaccesibilidad a una posición superior en la estructura ocupacional, tiene como consecuencia que este sector obrero considere que su situación es estática. Esto, aunado a la poca seguridad que para estos trabajadores significa su trabajo al ser obreros fácilmente sustituibles, especialmente en países que como en México existe un numeroso ejército de reserva de mano de obra, conforman un tipo de conciencia economicista. Este obrero se interesará poco por los problemas profesionales y se concentrará en lograr lo máximo posible en el terreno económico.

Dentro de los sectores integrados, el alto grado de la división del trabajo en el sistema de trabajo industrial va a tener dos consecuencias principales y contradictorias:

1) La homogenización profesional.

2) La jerarquización ocupacional y la subsecuente agrupación por niveles de calificación.

Mientras que la diferencia entre los trabajadores que provienen de un sistema de trabajo agrícola y los que ya están integrados al sistema de trabajo industrial se amplía con el avance de la división del trabajo y la tecnificación, la diferenciación entre los trabajadores integrados se vuelve más difusa. En el sistema técnico de trabajo se definen las actividades más como grados de calificación y como posiciones dentro de una organización del trabajo que como profesiones u oficios. La calificación no puede determinarse más que por el nivel de participación en el sistema técnico. En este sentido se establece una comunidad, una homogenidad que hace desaparecer la frontera entre obreros y técnicos, manuales y no manuales. (Touraine, 1969).

186954

La consecuencia contraria de la división del trabajo es la jerarquización que aparece en industrias técnicamente muy avanzadas. Esta jerarquización instituye nuevas barreras entre los obreros puesto que significa una gran diferenciación en cuanto al grado de calificación y al nivel salarial. Se conforman sectores obreros altamente calificados, medianamente calificados y descalificados, que se definen de acuerdo a su posición en la estructura ocupacional.*

La tecnificación tiene como otra de sus consecuencias la aparición de un sector de obreros descalificados, y en términos generales una tendencia en ese sentido (Braverman, 1975). El obrero descalificado y cada vez más la generalidad de los obreros desarrollan una gran dependencia hacia su trabajo. Su actividad se define cada vez más en base a una posición específica dentro de una organización y depende enteramente de un tipo particular de maquinaria. Aparte de su habilidad para efectuar un trabajo en condiciones técnicas muy especiales, tiene sólo la capacidad para adaptarse a las condiciones del trabajo industrial. En la industria siderúrgica los obreros de opera-

---

* En la industria siderúrgica este fenómeno está muy difundido y es de gran importancia. Existen tal cantidad de tareas distintas en el proceso de producción de acero a las que corresponden una serie de posiciones diferentes en la estructura ocupacional y distintos niveles salariales, que la diferenciación es muy amplia. Hay labores que pueden ser ejecutadas por obreros sin calificación alguna, otras que requieren de una experiencia mínima y otras más que sólo las pueden efectuar los obreros con tradición de trabajo industrial y con un oficio específico, este es el caso de la mayoría de las labores de mantenimiento. Esto es lo contrario de lo que sucede en industrias como la automotriz, que se encuentran en otra fase de la evolución técnica del trabajo y donde la división del trabajo se encuentra desmenuzada a tal grado que prácticamente todos los trabajadores son descalificados. En la industria siderúrgica este sector es prácticamente inexistente. (Ver Capítulo III, segunda parte).

ción, al contrario de los de mantenimiento que tienen un oficio definido, como mecánico, electricista, fabricador, etc., tienden a este tipo de dependencia hacia su trabajo.

Estas consecuencias de la división del trabajo son parte de lo que determina, de acuerdo con Touraine, que la clase obrera vaya evolucionando hacia un sindicalismo de control u obrerista, y se convierta en un grupo de presión o interés. Las condiciones en las que trabajan los obreros en la industria moderna dependen cada vez más de una decisión exterior a ellos y esto es lo que los empuja a intentar controlar estas condiciones. La desaparición de las barreras entre obreros manuales y no manuales, técnicos y obreros, la continua descalificación de sus tareas, la amplia jerarquización que existe en algunas industrias, la dependencia creciente de un amplio sector de obreros hacia su trabajo específico, definen que la conciencia del sector más integrado al sistema de trabajo industrial sea obrerista. También contribuye el hecho de que el paso de un puesto a otro, de un escalafón de la jerarquía ocupacional a otra, depende más que de la capacidad individual del obrero, de mecanismos de promoción determinados la mayoría de las veces por la empresa. (Touraine, 1969).

De esta manera, los obreros de una empresa altamente tecnificada y jerarquizada tenderán a adjudicar mayor importancia al control de los mecanismos de incorporación, promoción, asignación de tareas, capacitación, etc., que a la lucha económica o por la transformación de la sociedad. La defensa del oficio, para los obreros que cuentan con él, y la obtención de un nivel real de calificación para los obreros en ascenso en la jerarquía ocupacional se transformará en el interés primordial

de los obreros integrados al sistema de trabajo industrial.

2) Relación trabajador - empresa.

Hemos definido dos niveles de conciencia obrera: el economicismo del sector obrero de reciente incorporación al trabajo industrial y el obrerismo o sindicalismo de control del sector obrero integrado. Esto se ha hecho desde el punto de vista de la relación entre el trabajador y las condiciones técnicas del trabajo industrial. Toca ahora analizar las actitudes del trabajador hacia la empresa; la relación entre el sector obrero no integrado y la empresa como "medio" de ascenso social, y los efectos que tiene sobre la conciencia obrera del sector integrado tanto la situación geográfica de la empresa, como el hecho de que la empresa sea estatal.

La característica principal que define la actitud hacia la empresa del sector obrero de origen rural es que el trabajo industrial le sirve como medio para incorporarse a la vida urbana. El inmigrante desea vivir en la ciudad porque la asocia con una economía monetaria, con la posibilidad de ascenso social, el escape de las largas jornadas del trabajo en el campo, etc. Esto es lo esencial, el medio que escoja para incorporarse es lo secundario, igual puede ser un trabajo industrial que uno en el sector terciario. (Faletto, 1966)

Otra característica importante que conforma la conciencia de estos trabajadores es que muchas veces conservan vínculos con la explotación agrícola. Esto tiene como consecuencia que estos trabajadores permanezcan "... muy marginales en relación con el medio social en el que han entrado, mostrando escaso interés por los problemas colectivos del trabajo y por la acción obrera" (Touraine, 1961b).

Otra explicación de su orientación es el hecho que sus actitudes están dominadas por el conflicto entre un optimismo social, basado en las mismas razones que lo atraen a la ciudad, y un pesimismo sobre la situación social en que se encuentran. El economicismo reivindicativo que surge en estas condiciones reduce el choque de entrada al medio técnico y social de trabajo y constituye el principal obstáculo a su integración a la industria y a su identificación con la clase obrera (Touraine, 1961b).

Para el sector obrero integrado, el estar trabajando en un medio alejado de cualquier centro urbano o industria tiende a homogenizarlo y a interesarlo por los problemas generados por la industria, ya sean del trabajo o urbanos. Además, en este caso el sector de obreros con alto grado de calificación se convierte en mano de obra poco sustituible. "La conciencia de su papel productivo, su proximidad del poder de decisión y su alejamiento del poder central, harán que estos núcleos obreros sean particularmente sensibles a las ideologías que acentúan las capacidades administrativas de los trabajadores y no el desarrollo económico y la reorganización de la sociedad" (Touraine, 1961b).

Los estudios de Kerr y Siegel (1971) han demostrado que la combatividad es la consecuencia del alejamiento geográfico y su consiguiente efecto de cohesión, en una rama industrial que como la minería tiene una baja estratificación ocupacional. En industrias como la siderúrgica, donde la estratificación ocupacional es muy alta y donde los trabajadores constituyen un sector privilegiado frente al resto de la población, se registra el efecto contrario sobre la conciencia obrera. La estratificación se contrapone a la tendencia cohesionadora del aislamiento geográfico, mientras que la característica de este sector como privilegiado implica una alta integración al sistema de producción y a la empresa. El ais

lamiento que conforma un grupo explosivo en la minería, configura un grupo negociador en la siderurgia.

La otra variable de importancia que tenemos que considerar dentro de las relaciones entre los trabajadores y la empresa es el efecto que sobre la conciencia obrera tiene el hecho que la empresa en la que trabajan sea de propiedad estatal. En téminos generales, en una empresa industrial moderna existe una difusión del concepto de propiedad dado que lo único tangible es la dirección de la empresa. Esto es de una gran trascendencia cuando se piensa que el movimiento obrero tradicional se fundamenta en un conflicto centrado en torno al problema de la propiedad. (Faletto, 1966).

La separación entre propiedad y dirección aunada a la propiedad estatal de una industria como SICARTSA, dentro de un sistema ideológico que identifica al Estado como árbitro en la lucha de clases, dificulta todavía más la formación de una conciencia de clase en torno al conflicto de la propiedad. Esto se acentúa en un sistema ideológico populista o con ciertos tintes de populismo como el mexicano, puesto que en este caso el Estado no sólo pretende reducir las presiones económicas y sociales de la lucha de clases sino que se erige como defensor de las clases trabajadores y populares.

A la dificultad de plantear un conflicto a nivel de la empresa cuando ésta es de propiedad estatal, se añade la dificultad de presentar una actitud contestataria a nivel nacional cuando el Estado dice representar los intereses de los trabajadores.

3) Relación trabajador - vida urbana.

Puede suceder que los problemas urbanos pasen a ser más -

importantes que los problemas relacionados directamente con - la producción industrial y con la empresa, para cualquiera de los sectores obreros.

Para el sector obrero de reciente incorporación al medio industrial, la integración a la vida urbana es más difícil que la integración al trabajo industrial. De acuerdo con algunos investigadores, para los obreros nuevos las características - propias del trabajo industrial: el grado de mecanización, la falta de autonomía, etc., no constituyen el centro de sus preo cupaciones sino que "... más bien lo son aquellos aspectos que se relacionan de modo más directo, tales como los salarios, - por ejemplo, con las posibilidades de vida en la ciudad". - (Faletto, 1966).

Por otra parte, si las condiciones de vida con las que se encuentra un grupo de obreros integrados al trabajo industrial son muy hostiles, su acción y por lo tanto la acción de su sin dicato se determinará en gran parte por los problemas urbanos. Estas condiciones pueden ser un factor importante de cohesión que contrarrestre otros elementos de división puesto que todos los trabajadores sufren los problemas generados por una - falta de planeación urbana adecuada como son los de vivienda, falta de servicios públicos y médicos, pocas posibilidades de recreación, violencia, etc., Este puede ser el caso de una - ciudad de rápido crecimiento en torno a un enclave industrial como Lázaro Cárdenas o muchas otras ciudades latinoamericanas.

La interrogante que surge es si el sindicato es capaz de contribuir a la solución de estos problemas o si éstos escapan a su esfera de acción. De acuerdo con Faletto (1966), "...la validez del sindicato, como forma de expresión del movimiento obrero aparecía asegurada en la medida que su acción se refería a la institución que lo originó, la industria. -

Pero esta validez empieza a ponerse en duda en cuanto la organización de la industria deja de ser el problema fundamental y toman primacía otros problemas, como el ya señalado en el caso latinoamericano, es decir aquellos que derivan de la incorporación a la vida urbana". Los problemas de tipo urbano rebasan la acción reivindicativa del sindicato al ser problemas de tipo social que requieren soluciones políticas.

4) Relación Trabajador - Sindicato.

La relación del trabajador con el trabajo industrial, con la empresa y con las condiciones urbanas conforman la conciencia obrera que determina la participación de los obreros en el sindicato y la acción de éste de acuerdo con la relación de fuerzas que existe en su interior. Una buena síntesis de los factores que se tienen que considerar para descubrir si la acción de la organización obrera hacia la empresa va a ser de conflicto o de conciliación la dan Kerr y Siegel (1971). De acuerdo con estos autores, el grupo obrero tenderá a ser combativo si los trabajadores:

a) Forman un grupo relativamente homogéneo que
b) esté especialmente aislado de la comunidad general y
c) que sea capaz de cohesión.

Y tenderá a ser poco combativo si los trabajadores:

a) Están integrados en forma individual a la sociedad,
b) Son miembros de sectores productivos que pueden ser influidos por el gobierno o el mercado para evitar conflictos,
c) Están tan aislados individualmente como para impedir una acción conjunta.

No obstante, en términos generales aunque la actitud de un sindicato sea de conflicto, la organización sindical tiene como consecuencia indirecta la integración de los trabajadores - al sistema social vigente. La lucha de los trabajadores por - mejores condiciones de trabajo y por concesiones económicas, a través de un sindicato economicista u obrerista orientado por el interés en la movilidad social, muestran un alto nivel de aceptación del sistema. Los conflictos que plantean los sindicatos se sitúan siempre dentro del sistema mismo y nunca como lo haría una organización comprometida a su transformación. El sindicato actúa más bien como grupo de interés o de presión que se basa en una "visión de conjunto" o de comunidad más - que de lucha de clases. (Touraine, 1969).

En México, esta situación se agudiza ya que las organizaciones sindicales acentúan su papel como intermediarios políticos que ejercen control sobre sus afiliados. Este control se facilita cuando la participación real en la actividad sindical se restringe a un sector minoritario, porque para la mayoría de los obreros el sindicato es percibido como una organización - que sirve solamente como medio para la resolución de sus problemas individuales más que los colectivos. (Faletto, 1966).

El Caso de la siderurgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas (hipótesis de trabajo).

Teniendo en cuenta que este estudio pretende conocer el carácter de la acción obrera en las empresas grandes y modernas de las ramas estratégicas a través de un estudio de caso en la siderúrgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas, es necesario aplicar las distintas categorías y criterios de la pérspectiva teórica a nuestro objeto específico de estudio. De esta manera podemos elaborar un cuerpo de hipótesis de trabajo - que nos planteen la base teórica de nuestro estudio. Es ne-

cesario proponer hipótesis acerca de las características principales de la categoría obrera que labora en la siderúrgica y plantear los intereses, actitudes y orientaciones que de éstas se originan. Por otra parte, para evaluar las posibilidades y el carácter de la acción de los obreros es necesario determinar en que medida este grupo obrero es homogéneo y cuales características propias del proceso de trabajo a la industria siderúrgica, de la empresa SICARTSA y de la vida urbana en Lázaro Cárdenas, Michoacán, constituyen elementos de cohesión y cuales constituyen elementos de división.

1. En primer lugar, la categoría obrera que labora en la siderúrgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas es homogénea en lo que se refiere a su composición. La constituyen en una proporción bastante elevada, obreros con cierto grado de calificación. En términos generales, en la siderúrgica predominan los trabajadores con cierta experiencia de trabajo industrial o trabajadores que, en base a un nivel de escolaridad medio o alto, pueden adquirir rápidamente la habilidad necesaria para las labores que requiere este sistema de trabajo. Proponemos que van a ser pocos los trabajadores que no cumplan con uno de estos dos requisitos.

2. Por otra parte, existe una gran estratificación dentro de la estructura ocupacional de la planta siderúrgica. Esta estratificación está conformada en función a una serie de características obreras como son el origen rural-urbano, la historia ocupacional y el nivel de escolaridad, el grado de integración al sistema de trabajo industrial y la calificación. Esta última es una variable fundamental que se relaciona estrechamente con las demás y que es prácticamente coincidente con el grado de integración al sistema de trabajo industrial. De esta manera, la estratificación se define como una jerarquización en base al grado de calificación que implica, a su

vez, distintas condiciones de trabajo, niveles salariales e inclusive condiciones de vida diferentes.

3. Por lo tanto, aunque el grupo obrero que labora en la siderúrgica es relativamente homogéneo, esto puede estar contrarrestado por la alta jerarquización que existe en esta rama industrial, que constituye el factor más importante de división. Además, debido a la avanzada división del trabajo en la siderúrgica, las condiciones de trabajo y los problemas a los que se enfrentan los obreros son distintos en función de su posición en la jerarquía ocupacional, las diferentes áreas de trabajo y hasta de los tipos de labor que efectúan.

4. Por una parte los obreros menos calificados en vías de integración al sistema de trabajo industrial, que todavía conservan muchas de las características de los obreros que recién se han incorporado al trabajo industrial y que tienen generalmente bajos niveles de escolaridad, tienden a interesarse en alcanzar mejores salarios y prestaciones económicas. Además, dado que su situación en la industria es poco estable tenderán también a asignarle un papel muy importante a la seguridad en el empleo.

Por otro lado el obrero más calificado, con un oficio y una personalidad profesional, con un mayor nivel de escolaridad y con una posición más elevada dentro de la industria y con privilegios en lo que a situación de trabajo y salarial se refiere, se preocupa más por la defensa de su personalidad profesional que por cuestiones netamente económicas. Esperamos encontrar, por lo tanto, dos tipos de conciencia obrera: la economicista y la obrerista, correspondientes a una menor y a una mayor integración al sistema de trabajo industrial y calificación, respectivamente.

5. SICARTSA se encuentra aislada del resto del sistema na

cional y requiere de una categoría obrera con cierto grado de calificación. Esta situación que llevaría a los trabajadores a constituir una organización sindical combativa, también hace a los obreros muy dependientes de su trabajo. Esto podría significar un obstáculo al desarrollo de tal actitud.

6. Las condiciones urbanas tan hostiles que enfrentan los obreros en ciudad Lázaro Cárdenas pueden llegar a ser un factor importante de cohesión. En general, los problemas de la falta de integración de SICARTSA a las condiciones económicas y sociales de la región pueden ser el foco de grandes conflictos entre los obreros y la empresa, mismos que tenderían a salirse del marco de la negociación sindical. Tal situación podría propiciar la acción obrera en organizaciones sociales y políticas distintas a la sindical y la vinculación entre los intereses obreros y los de la comunidad de la región.

7. Por último, las posibilidades de participación en el caso específico que estudiamos son amplias en lo que respecta a la estructura interna de las secciones del SNTMMSRM. En la sección 271 se efectúan regularmente asambleas, elecciones, etc. Por lo tanto, consideramos que en este caso la participación de los obreros depende primordialmente del carácter de su conciencia, de sus actitudes y orientaciones y no de los límites internos de la organización sindical.

PRIMERA PARTE :

LA SECCION 271 DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALURGICOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA (1973 - 1979).

La historia de la Sección 271 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (Siderúrgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas) puede dividirse en tres momentos definidos por (a) la estructura de la organización sindical, (b) su dinámica interna y (c) sus relaciones con el exterior.

En los tres momentos existe una diferencia en la composición de la categoría obrera de SICARTSA, en el tipo de trabajo y en las condiciones en las que se encuentran los trabajadores de la sección sindical. Relacionado con los cambios en la estructura interna, aunque no determinadas por ella y a veces hasta en apariencia independientes, existen cambios en la dinámica interna de la sección y en el equilibrio de fuerzas de las distintas corrientes sindicales. Además, son muy distintas las relaciones obrero-patronales y las que existen entre la sección local y la dirección nacional del SNTMMSRM en la etapa de construcción de la siderúrgica (1973--1976), en su primer año de producción (1977) y entre las elecciones de 1978 y la huelga de 1979.

En cada uno de los momentos confluyen una serie muy amplia de elementos que van conformando sus características particulares. La gran gama de factores que influyen en la acción sindical de la sección 271 no impide que se resalten los elementos determinantes que dan el carácter específico a cada momento. De esta manera no vamos a hacer una historia lineal desde el nacimiento de la sección hasta la actualidad, sino que vamos a tratar de resaltar ciertas características en cada espacio temporal. Tendremos períodos en los cuales se va a enfocar la situación desde el punto de vista de la situación

interna y otros en los que las relaciones obrero-patronales van a servirnos de núcleo para su explicación.

El ejercicio de reconstruir la historia de la sección 271 del SNTMMSRM, desde su constitución hasta la época actual, no sólo es útil como marco de referencia a nuestra investigación sobre la conciencia obrera y la participación sindical de los obreros que laboran en la industria siderúrgica, y en especial en la Siderúrgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas. Además de ayudarnos a determinar algunas de las características comunes a toda la rama siderúrgica y las particulares a las condiciones sociales y políticas de un enclave industrial o "polo de desarrollo", nos va a permitir llegar a conclusiones:

1) Sobre la polémica que se ha levantado en torno a si la acción de los trabajadores y de las organizaciones sindicales de las industrias de punta fundamentalmente reflejan las condiciones tecnológicas y socioeconómicas que las acompañan o si auguran el desmoronamiento de la estructura burocrática -sindical.

2) Sobre la discusión que ha surgido en torno a si la violencia de los conflictos y relaciones obrero-patronales que se dan en los enclaves están determinadas por la situación sociopolítica propia del enclave o si se deben al surgimiento de formas ideológicas que plantean la transformación de la sociedad.

La reconstrucción del proceso que ha seguido la organización sindical de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas nos posibilita: a) visualizar en toda su amplitud y dinámica - las diferencias ideológicas y de comportamiento entre distintas categorías de la clase obrera, entre trabajadores menos y más calificados; b) conocer la forma en la que las condiciones

de trabajo determinan, en parte, el rumbo que sigue una organización sindical, tanto en cuanto al contenido de sus demandas como en el carácter de sus relaciones con la empresa; c) ver cómo las relaciones obrero-patronales cambian a medida que varían las condiciones económicas en las que se encuentra la empresa y la rama industrial. Esto último sucede relativamente independiente de la voluntad de las direcciones sindicales y empresariales; d) comprender en todo su significado el término de autonomía o independencia "relativa" que se ha utilizado para describir la relación que existe entre las distintas secciones del SNTMMSRM y su comité ejecutivo general.

I: DE LA CONSTITUCION DE LA SECCION 271 DEL SNTMMSRM HASTA EL INICIO DE LA OPERACION DE LA PLANTA SIDERURGICA:

La sección 271 del SNTMMSRM obtiene su registro el 14 de enero de 1973, casi cuatro años antes de que fuera inaugurada oficialmente la planta siderúrgica.

Es evidente que el nacimiento, la forma cómo se establece y la estructura que adopta una organización sindical y en general un organismo social cualquiera, afecta su desarrollo. La forma cómo se constituye esta sección y la estructura que adopta es determinante durante todo este momento e influye profundamente el curso del segundo.

a) La composición de la categoría obrera.

Inicialmente los trabajadores que laboraban directamente con SICARTSA eran 53. Estos trabajadores se ocupaban básicamente de los estudios y labores previas a la construcción de la planta: levantamientos topográficos, desmontes de algunas zonas, exploración de los terrenos para conocer la cimentación, etc. Ya en la etapa de la construcción estos trabajadores se dedicaron a la supervisión de las obras de construcción.

Entre este grupo de trabajadores con calificación profesional técnica nace la idea de crear un sindicato. Según Rafael Melgoza (primer secretario general de la sección y topógrafo práctico de profesión): "Nació la inquietud entre los compañeros de formar un sindicato viendo la proyección que esta empresa iba a tener y nos organizamos de acuerdo a lo que menciona la ley". (Melgoza, R., 1975).

Cuando en 1973 finalmente se obtiene el registro oficial, ya son 222 los trabajadores de SICARTSA. El grupo que tiene la inquietud inicial sigue constituyendo su médula directiva.* Los trabajadores que se van incorporando a este núcleo formado por trabajadores calificados constituyen, en su mayoría, peones, checadores, veladores, etc. Personal poco calificado que ejecuta tareas auxiliares muy diferentes a las que desempeñan los trabajadores calificados o los actuales operarios - de la siderúrgica. Mientras que el personal calificado se incrementa poco entre mayo de 1973 a agosto 1974 (en 18 trabajadores), el sector poco calificado crecía en 103 elementos. De éstos, la categoría de peones se incrementó en 69 trabajadores. (Expediente DGA). Para 1974 ya eran 528 los afiliados a la sección y para fines de 1975 habían sobrepasado los mil miembros.

En este momento sólo el 30% del total de los trabajadores que estaban laborando directamente para la empresa tenía alguna calificación profesional como dibujantes, secretarias, topógrafos, etc. El 69% del personal sindicalizado ocupaba las categorías de salario más bajas, el 18% las de nivel medio y sólo el 13% las de ingresos superiores. Además, el nivel educacional de la mayoría de los trabajadores sindicalizados no era muy alto. Una gran proporción no tenía la primaria completa y había muy poca gente con secundaria. (Zapata, F. 1978a).

---

* El comité ejecutivo general del SNTMMSRM respeta a la dirección local que se establece desde la constitución del sindicato local, una vez que éste recibe su registro oficial como sección 271. Además, no designa a un delegado de zona sino hasta varios años después (1978). Esto es de gran importancia puesto que en algunas secciones es este delegado del CEG el que funge, en un primer momento, como secretario local interino. Este fue el caso de la sección 288 de la planta No. 2 de AHMSA en Monclova, Coahuila, en donde el delegado de zona inclusive negoció el primer contrato colectivo de trabajo con la empresa.

De esta manera, el sindicato de la empresa siderúrgica - que se perfilaba como una de las más importantes del país, fue creado por un grupo de trabajadores que poco tenían en común con los futuros obreros de la producción. El grupo de técnicos que primero llegó a laborar a SICARTSA creó una organización sindical y firmó el primer contrato colectivo de trabajo casi cuatro años antes de que comenzara a operar la planta. Es evidente que la estructura interna del organismo respondió a estas características. No es de sorprender entonces que hubiera, de acuerdo a entrevistas entre la base obrera efectuadas en 1975, una gran insatisfacción por parte de los obreros que llegaron a laborar a la planta tiempo después. Según estos - trabajadores, el sindicato no reflejaba efectivamente las inquietudes de los obreros de la siderúrgica. (Zapata, F. 1978a).

Es necesario considerar otro elemento importante para entender el nacimiento "temprano" de la sección 271. Había interés por parte de la empresa, específicamente por parte de Cuauhtémoc Cárdenas, entonces subdirector de SICARTSA, de que se - formara el sindicato en ese momento. Melgoza nos dice que cuando finalmente se logró la afiliación al sindicato minero, el - subdirector de SICARTSA simpatizó con esa decisión.* (Melgoza, 1975).

Esto explica, por un lado, el nacimiento temprano de la - sección y el carácter que toma la dinámica interna entre líde-

---

* Cuauhtemoc Cárdenas declaraba en 1971 que SICARTSA, "..como empresa del Estado,.. cumplirá con sus funciones liberadoras de nuestro sistema económico en general y de ejercicio de la soberanía nacional sobre los recursos naturales; no sería aceptable que dejara de cumplir una función que también tienen las empresas del Estado, que es la de estimular la organización independiente, combativa y auténtica de los trabajadores". (Minello, 1979).

res y base, y por el otro lado la relación que existió entre el sindicato y la empresa durante los primeros años.

b) La constitución del sindicato.

Según Rafael Melgoza, los trabajadores que tuvieron la - idea inicial de la organización sindical, en un principio no querían entrar a formar parte de un sindicato ya formado: "Le teníamos muchos escrúpulos a la CTM porque había demostrado que no había representación, que no se defendían realmente - los intereses de los trabajadores. Al sindicato minero no lo habíamos oido nombrar, ni queríamos nada con él". Solicitaron, por tanto, registro como sindicato de empresa; lo que se les negó alargando los trámites por meses. Se ampararon y pusieron una demanda en contra de las autoridades del trabajo.

Transcurrió el tiempo y cuando las autoridades finalmente los llamaron se les informó que lo más conveniente era que se afiliaran el sindicato minero. Insistieron en obtener su registro como sindicato de empresa y se les dijo que antes debían desistirse de la demanda que habían levantado contra la Secretaría del Trabajo. Regresan de los trámites y se encuentran ante un hecho consumado; se les informa que quedarán como sección del sindicato minero. (Melgoza, 1975).

Después de nueve meses los dirigentes locales deciden incorporarse al SNTMMSRM al no ver otra alternativa para la legalización del sindicato. Además, el número de afiliados estaba creciendo, eran más de 200, y no se podían detener mucho "porque la CTM estaba encima, ya entre la gente nueva había varios cetemistas que estaban haciendonos labor contraria para que el sindicato se inclinara hacia la CTM. Entonces no hubo más que decidirlo rápido para mantener la dirección de la sección por el sindicato, aunque fuera dentro de un sindicato ya constituído.

pero al menos escogido por nosotros". (Melgoza, 1975).

Es patente la intervención del gobierno para que no se constituyera un sindicato de empresa, independiente de cualquier central obrera. Esto no era tolerable en una empresa de la importancia de SICARTSA dentro de la estructura económica y sindical del país.

Es probable que tanto las autoridades gubernamentales involucradas en esta cuestión, la Secretaría del Trabajo, Patrimonio Nacional, Presidencia, como la dirección de la propia empresa entendían las ventajas de que el sindicato que nacía se incorporara al sindicato nacional de industria de la rama minero-metalúrgica. En lo que a las demandas económicas se refiere, una sección del SNTMMSRM tiene que respetar los límites de los contratos colectivos que logran las otras secciones similares. En lo que se refiere al control sindical, es conocida la potencialidad de la dirección nacional de un sindicato de industria de aplicar la cláusula de exclusión a cualquier miembro de su organización, sea éste un secretario general local que se sale de los límites de "radicalización" o algún trabajador o grupo de trabajadores disidentes.

Además había mayor simpatía, dentro de la misma empresa, por el SNTMMSM que no estaba tan desprestigiado como la CTM. Este hecho era importante para los funcionarios que en ese momento dirigían la empresa dado que eran allegados al general Lázaro Cárdenas: Adolfo Oribe Alba* y Cuauhtémoc Cárdenas.

---

* Aunque Oribe Alba funge como Secretario de Recursos Hidráulicos del régimen del presidente Miguel Alemán, anteriormente es jefe del Departamento de Irrigación del régimen cardenista y después, ya alejado de la vida pública, mantiene vínculos estrechos con el general.

Sin embargo, es de considerarse que como ha sucedido en otras ocasiones, por ejemplo en el caso de la mina de Caridad, existen conflictos dentro del aparato sindical oficial cuando se tratan de definir cuestiones en las que se involucran intereses específicos y de poder de cada central; en este caso entre el SNTMMSRM y la CTM. Se entiende que estratégicamente y en apariencia el sindicalismo oficial está unificado en cuanto a sus planteamientos y acciones, pero que a nivel táctico e inmediato no conforman un bloque unido sino una aglomeración de intereses particulares que se traducen en intentos por agrupar más sindicatos y tener mayor poder de negociación frente al Estado y frente a los otros bloques del sindicalismo oficial.

El resultado favorable, en el caso de SICARTSA, para el SNTMMSRM es conguente con el balance de poder en la rama minero-metalúrgica y en especial en la siderúrgica. El sindicato minero es titular de la mayoría de los contratos colectivos de las industrias siderúrgicas y de las principales metalúrgicas y mineras. Según una muestra de 125 contratos colectivos de esta rama, el SNTMMSRM tenía 45 (36%) y la CTM era titular de 43 (34.4%) de ellos; 19 (42%) de los contratos del sindicato minero se encontraban en empresas grandes y medianas mientras que sólo 8 (18.6%) de los contratos de la CTM se encontraban en estos estratos. Por otro lado, 7 (15.6%) de los contratos del SNTMMSRM se encontraban en empresas catalogadas como muy pequeñas, mientras que 22 (51.2%) de los contratos de la CTM se encontraban en estas empresas. Además, <u>todas</u> las posiciones políticas que corresponden al sector obrero del PRI en la rama minero-metalúrgica están en manos de dirigentes del SNTMMSRM. (Amador, 1975).

c) Las relaciones de la sección 271 con el exterior

I. Con el Comité Ejecutivo General del SNTMMSRM

El entrar a formar parte de un sindicato nacional de industria tiene implicaciones que los dirigentes de la sección desconocían al momento de su registro. Desde su nacimiento, aunque la apariencia por parte del comité ejecutivo general del sindicato minero es de no intervención, la realidad es muy distinta. Una vez que se tomó la decisión de no permitir un sindicato de empresa, la pugna por decidir a cual central se incorporaría el nuevo organismo se llevó a cabo lejos de Lázaro Cárdenas y sin tomar en cuenta la opinión de los dirigentes locales.

Las negociaciones que duran varios meses, se llevan a cabo entre los comités ejecutivos nacionales de la CTM y del SNTMMSRM en la ciudad de México. Una vez que se llegó a un acuerdo se informó a la empresa (según Melgoza, SICARTSA ya estaba bien enterada de todo el proceso de registro que se llevaba a cabo) y se llamó a los dirigentes del nuevo organismo a la Secretaría del Trabajo, se concerta una cita con Gómez Sada en la cual, luego de que se hubo presentado la situación a la asamblea de los obreros de la siderúrgica, se acuerda constituirse como sección del sindicato minero.

Luego de la intervención inicial viene la apariencia de autonomía, una autonomía relativa al momento que vive tanto la sección como el propio sindicato minero. Esta autonomía no es estructural como llegan a decir algunos autores (Miller, 1966), sino que puede ser anulada en cualquier momento y precisamente con fundamento en los estatutos del SNTMMSRM.

Por un lado, el CEG respeta al comité ejecutivo local que se

forma desde el inicio, por otro lado el acta de registro ante la Dirección General de Asociaciones (DGA), indica que el ejercicio del grupo "A" de funcionarios de la sección, entre los que está el secretario general local, concluirá el 30 de abril de 1975, o sea aproximadamente un año después del registro. El grupo "B" del sindicato concluiría su ejercicio el 30 de abril de 1974, dos años antes del inicio de la operación de la planta. Había de esta manera, el suficiente tiempo para "probar" la fidelidad del comité ejecutivo local a los estatutos del - SNTMMSRM.

Para entender lo que esta autonomía relativa significa, - es necesario referirse a los estatutos del SNTMMSRM y conocer como se llevan a cabo las negociaciones sobre los contratos colectivos de trabajo. En primer lugar, según los estatutos el CEG tiene la facultad de reconocer o desconocer a los dirigentes de las secciones. Aunque nunca lo puede hacer contraviniendo la voluntad de las asambleas, si puede efectuarlo en función de las leyes internas del sindicato; o sea considerando si los candidatos cumplen los requisitos, si las asambleas electorales fueron legales, si los trabajadores electos no están sujetos a sanciones como miembros de un sistema más amplio como sería la Convención Nacional, etc. (Estatutos, 1966).

En segundo lugar, es el comité ejecutivo general y no la sección el titular de los contratos colectivos de trabajo. Esto implica que las negociaciones entre la sección sindical y la empresa deben realizarse bajo la supervisión del CEG y que los convenios en que se da término a la revisión sean firmados por el secretario general del SNTMMSRM y la empresa. El CEG del sindicato minero siempre tiene la última palabra, ya sea - en negociaciones exitosas como en el estallamiento de una huelga. En este último caso, la sección tiene que obtener la autorización de la dirección nacional para la huelga. En ese mo-

mento, la sección tiene que enfrentarse a las presiones de los intereses particulares de los dirigentes del sindicato minero, los que autorizan la huelga pero tienen la opción de brindar su apoyo o negarlo.

En términos concretos lo que esta situación general significa es que: por un lado las negociaciones se llevan a cabo en el Distrito Federal, a cientos de kilometros de la base trabajadora. Por el otro, se ha notado que aproximadamente la mitad de los sindicatos del SNTMMSRM y todas las secciones importantes que pertenecen a este sindicato revisan sus contratos ante la Dirección General de Conciliación de la STPS, que está constituida por un grupo de conciliadores o asesores que dependen directamente del Secretario del Trabajo y que son independientes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Esto hace pensar en una estrecha relación entre la dirección nacional del sindicato minero y la propia Secretaría del Trabajo, al grado de que la primera influye en las secciones para que negocien siempre ante un funcionario del gobierno. De esta forma existe un elemento adicional de control por parte del CEG. Se podría decir que se difiere el control de un organismo sindical cúpula a un organismo gubernamental. Las revisiones de contrato y salario de SICARTSA se han firmado primero ante la DGC y luego se han ratificado ante la JFC y A. Lo mismo sucede con AHMSA y Fundidora de Monterrey. (Expediente DGC).

En 1973, ante el registro de la sección 271, Melgoza declara haber dudado de obtener el apoyo del comité ejecutivo general y considerado la posibilidad de que desde el Distrito Federal mandaran a un delegado de zona para dirigir la sección. Aunque los estatutos marcan que el CEG tiene tal autoridad, la situación jamás se presentó en Las Truchas.

Es evidente que una intervención no era necesaria a cua

tro años de que comenzara a funcionar la planta. La sección podía gozar de su autonomía mientras no se convirtiera en un obstáculo para los intereses de la dirección nacional del sindicato

El secretario general local nos dice que han tenido siempre (hasta 1975) un apoyo muy grande del sindicato minero. La primera negociación con la empresa, de la cual resultó el contrato - colectivo por obra determinada de 1973, fue muy favorable a los trabajadores por el apoyo del CEG. Hasta ese momento las intervenciones de la dirección nacional se presentaron sólo a petición de la sección: "Para lo que no se puede resolver a nivel de los gerentes de la empresa, se pide ayuda a Gómez Sada y éste habla con el director a otros niveles y se resuelve el problema con más facilidad". (Melgoza, 1975).

"El comité ejecutivo general sirve de asesor y además de orientador, tratando de que los trabajadores no se salgan de - ciertas peticiones que estén fuera de lo normal.... No queremos decir que limiten la petición de los trabajadores, lo que se - quiere decir es que hay casos, que se presentan bastante frecuentemente, en los que las peticiones están fuera de lo común o sea no están basadas en argumentos sólidos, en razonamientos justos, y entonces alguien tiene que intervenir ahí, pues si no, se van a la huelga y eso no puede ser cuando es por algo que no se tiene razón". (Melgoza, 1975).

Así se concebían entonces las relaciones entre la sección 271 y el sindicato nacional. Existía un gran respeto mutuo por las posiciones de ambas partes. Esta situación se debía a la coyuntura por la que atravesaba SICARTSA, el país y el movimiento obrero en esos momentos. Además, como se puede notar de las opiniones del secretario general local en funciones, el comité ejecutivo local conserva buenas relaciones con la dirección nacional y con la empresa debido a que sus demandas no iban más -

allá de ciertos límites y que su actitud era bastante moderada.

II. Las relaciones obrero-patronales.

También eran satisfactorias las relaciones entre el sindicato y la empresa. Viendo los resultados de las negociaciones obrero-patronales, su proceso y carácter, podemos afirmar que las relaciones entre la sección y la empresa eran una combinación de dureza y moderación por parte de la primera y paternalismo por parte de la segunda.

Según el secretario local, en la primera firma de contrato se logró mucho pues se comprometió a la empresa a absorber a los trabajadores de la época de construcción una vez que la planta entrara en operación, se les darían cursos de capacitación para que pudieran integrarse a la siderúrgica. De esta manera se logró asegurar la estabilidad en el empleo para un grupo considerable de trabajadores. Se lograron además, salarios bastante altos, en proporción de 15 a 20% por encima de los mínimos de la zona económica. La CTM, por ejemplo, solamente logró el salario mínimo para los trabajadores de la construcción de la misma planta.

En 1975 y fuera de la revisión legal, se consigue un aumento salarial de un promedio de 17% a 18%. Esto sin comprometer en alguna medida la revisión de agosto de ese mismo año. En 1976 se firma un acuerdo ante la DGC en el cual se adelanta la revisión de salarios por un mes, "en vista de las circunstancias especiales que transitoriamente existen en la región Lázaro Cárdenas, Mich." En esta ocasión se obtiene un 16% de incremento salarial. (Melgoza, 1975; Expediente DGC).

Las condiciones especiales que existen en Lázaro Cárdenas en esa época y que la empresa siempre insistió eran transitorias,

fueron la base sobre la cual el sindicato formulaba sus demandas salariales y de prestaciones. Aunque la empresa alegaba que iba a cambiar la situación tan caótica de los transportes, habitación, alimentos, diversiones, etc. A fin de cuentas era eso lo que tomaba en consideración para hacer concesiones y conservar buenas relaciones con el sindicato. Por otro lado, aunque el sindicato presionaba en función de la situación económica y social que existía en Lázaro Cárdenas, entendía, también como medio para conservar buenas relaciones obrero-patronales, que la empresa no podía pagar más que Fundidora o AHMSA. Esto debido a que una empresa nueva no puede pagar salarios más altos que otra que tiene cuarenta años en producción y que produce utilidades. Además, cuando las condiciones sociales y económicas de la región fueran mejores y se estabilizaran, la empresa no podría reducir salarios y prestaciones otorgadas en función de una situación de desequilibrio. El sindicato comprendía que una presión fuerte por parte suya pondría en aprietos a una empresa que recién surgía. (Melgoza, 1975).

Dentro de este marco de las relaciones obrero-patronales también entraba el elemento rector que representa el sindicato nacional. Los aumentos salariales y las prestaciones que obtienen las distintas secciones del sindicato nacional en cada una de sus ramas de actividad, son siempre similares. "Si Fundidora gana el 18% y AHMSA revisa mañana, gana el 18% también, no gana ni un centavo más aunque se vaya a la huelga". (Melgoza, 1975).

Este clima en las relaciones obrero-patronales no puede entenderse como una situación fortuita o determinada solamente por lo que hemos mencionado: la actitud de la dirección local y el mecanismo rector del sindicato de industria. Esta situación también está intimamente ligada a una política laboral de SICARTSA perfectamente planificada y que podía llevarse a cabo en toda -

su extensión por la existencia de los recursos económicos necesarios. En el Estudio del Costo de la Mano de Obra que elaboró SICARTSA desde marzo de 1970, se detalla una política laboral a largo plazo dirigida a prevenir el aumento de los precios de los productos básicos de consumo de los obreros de la construcción y montaje, políticas de salarios en función del alza de precios y con el objetivo de que los trabajadores puedan asegurar un nivel de vida adecuado. Existe una política definida de concesiones sobre educación, seguro social, enfermedades, vacaciones, ahorro, etc., y el momento en que deben ser incluidas en el contrato colectivo de trabajo.*

De esta manera la empresa se adelanta a las demandas del sindicato y puede por lo mismo controlarlas mejor. Además, SICARTSA cuenta con los recursos necesarios para que los trabajadores y su sindicato consideren siempre que han logrado lo máximo posible en la negociación.

Por otro lado, el sindicato tiene un margen lo suficientemente amplio de respuesta a sus demandas que lo convierte en un instrumento eficaz para el logro de reivindicaciones ante sus miembros. Por esto mismo, no está obligado a ser demasiado radical e intransigente en la negociación para lograr satisfacer a sus afiliados.

---

* Por ejemplo, el estudio especifica qué concesiones se darán en materia de educación en el primer convenio, de enfermedades a partir del segundo convenio (conceder el pago del 75% del salario cuando el obrero esté enfermo, a partir del primer día), de vacaciones en el tercer convenio (establecer el plan de vacaciones por encima de lo establecido por la LFT, así como los días extra de pago, etc). Se plantea también la creación de una cooperativa obrera, la entrega de desayunos escolares gratuitos, la creación de comedores subsidiados dentro de la planta, etc. (SICARTSA, 1970).

Esto conforma para la primera etapa, un época "dorada" en las relaciones exteriores de la sección 271 de Las Truchas. Algo parecido podría decirse en relación a la vida interna del sindicato, aunque con mayores reservas.

d) La estructura y la dinámica interna.

En base a entrevistas hechas en 1975 y en 1979, se puede inferir que durante esta primera etapa de vida de la sección 271 existió un espacio democrático muy amplio. Este espacio fue inclusive demasiado amplio en relación con la participación sindical de la base obrera, o sea que no fue utilizado más que en una mínima parte.

Un testimonio que refleja perfectamente esta situación es el de un obrero que venía de trabajos de construcción: "Sentí un gran cambio al entrar a trabajar a la siderúrgica, cuando me metí al sindicato. Este sí era un sindicato de deveras, no como el de la CROM, donde había asambleas adonde la gente sólo iba a escuchar y a dar aportaciones, y mucho menos como los de la CTM donde ni asambleas había. Cuando Melgoza, se llenaba el salón "Muralla" y él les lavaba el cerebro pero bonito, gritaba y realmente la raza lo quería. También frente a la empresa demostraba su poder, no iba a pedir favores sino exigía". (Entrevista No. 11).

Aunque nos dice que la gente participaba y discutía, después nos da la impresión de que era Melgoza el que manejaba las asambleas con facilidad. Esta idea la refuerzan otros testimonios que añaden que realmente la gente en ese entonces no estaba preparada sindicalmente y le tenía una fe ciega a su secretario general, quien generalmente correspondía a esa fe con su acción. Para cualquier problema que tuvieran los obreros iban directamente con Melgoza y éste los atendía de inmediato y con

efectividad. Con un trato paternalista se arreglaban todos los problemas que le presentaban los trabajadores.*

Aunque Melgoza tenía la concepción de un sindicalismo democrático que requería de asambleas períodicas (cada 15 días) en donde existía la libertad de participar, los obreros que en ese entonces laboraban en SICARTSA no tenían una amplia participación sindical. Como una medida, no muy eficaz, de impulsar la participación sindical, se llegaron a imponer las sanciones que contemplan los estatutos para los trabajadores que no asistieran a las asambleas. (Zapata, 1978a).

La combinación de la poca conciencia obrera de los trabajadores de la etapa de la construcción de la siderúrgica aunada al carácter paternalista de los dirigentes de la sección y directivos de la empresa (que compartían una misma ideología que podría llamarse "cardenista"), era lo que permitía una estructura sindical de amplio espacio democrático y una vinculación de tipo individualista entre la base y la dirección de la sección. Esto conformaba una situación de baja participación sindical - aunque a veces se llenaran las asambleas debido a una coyuntura específica y al carisma del secretario general local.

---

* El carácter carismático del primer secretario de la sección - 271 se refleja claramente en todas las conversaciones que se tienen con los obreros de SICARTSA. Su trato atento e individual con cada obrero que se le acercaba con algún problema es también una característica que mencionan todos los entrevistados, sean de una u otra corriente. Todos coinciden en que Melgoza era honesto, que se preocupaba por todos los problemas de los trabajadores y que llenaba las asambleas con su presencia. Un obrero nos describe su actitud de la siguiente manera: "Si había algún problema y uno no lo podía resolver, - uno iba con (Melgoza), de inmediato agarraba el teléfono, o iba personalmente y se ponía al tú por tú con la empresa y resolvía el problema. No lo dejaba para otro día como nuestros dirigentes actuales" (Entrevista No. 11).

II: DEL INICIO DE LA OPERACION DE LA SIDERURGICA HASTA LAS ELECCIONES SECCIONALES DE ABRIL DE 1978.

La planta siderúrgica fue inagurada en noviembre de 1976, como uno de los últimos actos públicos del presidente Echeverría. Desde los seis meses anteriores a esa fecha había comenzado a funcionar la planta en el período de prueba general de la maquinaria. Durante ese tiempo la empresa ya contaba con todo el personal necesario para la producción normal. Se habían mandado al Distrito Federal y a Monclova, Coahuila, a grupos de obreros a especializarse en el funcionamiento de las diferentes áreas de trabajo.

Para esta época había cambiado fundamentalmente la composición de la fuerza de trabajo de SICARTSA. También los problemas a que se enfrentaban los trabajadores así como la situación de la nueva empresa, eran distintos.

Los problemas de la empresa en este segundo momento se debían por una parte a las dificultades naturales a las que se enfrenta cualquier empresa siderúrgica que necesita por lo menos tres años para alcanzar su producción normal. Por la otra, el cambio de gobierno significó una variación fundamental en el equilibrio de fuerzas que habían dado vida al proyecto " Las Truchas".

A este panorama hay que añadir la situación en la que se encontraba el movimiento obrero y sindical del país en 1977. Esta situación se acentuaba en particular para los trabajadores de las empresas paraestatales. Para entender el punto culminante que da carácter a este segundo momento de la historia de la sección 271: la huelga por revisión contractual de agosto de 1977, tenemos que tomar en cuenta las variables que se han mencionado.

a) La composición de la categoría obrera.

Para agosto de 1976 había ya 4500 trabajadores preparándose para poner en operación a la planta. Esta mano de obra difería sustancialmente de la que laboraba en la época de la construcción. Si bien durante esa época la mayoría de los trabajadores no tenía ni siquiera el nivel de educación primaria, para noviembre de 1976 un 49.9% del personal sindicalizado había terminado la primaria y el 40% la secundaria (SICARTSA, 1976).

La empresa impuso que las nuevas contrataciones tuvieran - por lo menos el nivel de secundaria, aunque no tuvieran ninguna calificación profesional. Esto con el propósito de que la empresa los pudiera entrenar con la mayor rapidez posible. De 60 a 80 gentes que venían a pedir trabajo diariamente se contrataba a lo mucho a cinco que cumplían con este requisito. (Melgoza, 1975).

Hubo gente que vino a trabajar a SICARTSA que provenía de otras siderúrgicas, principalmente de Monclova, y de la Ciudad de México. Otro grupo de trabajadores de la empresa fue enviado a tomar cursos de adiestramiento a Altos Hornos de México. Entre estos estaban los trabajadores del alto horno y los de colada contínua. A otros trabajadores (unos 500) se les contrató en México y se les mandó al Centro de Estudios Mexicano-Alemán a aprender técnicas de tornado y fabricación de piezas y refacciones para la planta. (Entrevistas Nos. 4 y 5). Se estaba - conformando un sector amplio de trabajadores con un cierto nivel de calificación. Algunos pocos tenían experiencia en el - trabajo de la industria siderúrgica y provenían de sindicatos con tradición combativa como la sección 147 de Monclova o la 67 y 68 de Fundidora de Monterrey.

Por otra parte, estaban los trabajadores de la región que

habían participado en la construcción de la planta y que habían sido entrenados en el centro de capacitación de SICARTSA en Lázaro Cárdenas. Estos obreros, aunque no habían pertenecido con anterioridad a un sindicato de la rama minero-metalúrgica experimentan una huelga en febrero de 1976, todavía durante la construcción de la siderúrgica.

La juventud de los obreros que entran a trabajar a la siderúrgica y el hecho que la mayoría son solteros es un factor adicional que influye en el carácter de la base obrera en la etapa de operación de la planta. En 1976 el 43.70% de los trabajadores de la siderúrgica tenía entre 17 y 25 años. El 44% del total eran solteros (SICARTSA, 1976).

En conclusión, el sindicato en este momento era ya una organización con una composición obrera radicalmente diferente a la que existía en la época de la construcción. Esto tuvo un efecto marcado, tanto sobre la ideología como sobre la acción de la organización sindical.

b) Las condiciones del proyecto Las Truchas al inicio de la operación de la planta.

No todo lo que sucede con la sección 271 en el primer año de operación de la planta siderúrgica puede entenderse en función de la composición de la mano de obra. Aunque este es un factor muy importante para explicar que a los ocho meses del nacimiento de una empresa se desarrolle un movimiento de huelga, que en el caso de SICARTSA significa además un gran viraje en las relaciones entre el sindicato y la empresa, existen otros elementos como serían la situación en la que se encontraba el proyecto original de la siderúrgica con la nueva administración y en función de las prioridades del país en una situación de crísis económica.

Para explicar esta situación no basta tampoco con estudiar la composición y actitud de la élite que tiene en sus manos el poder de decisión. Hay que investigar la relación de fuerzas existente con respecto al proyecto y tener en cuenta que mientras en la época de la construcción había recursos ilimitados y un gran interés en llevar a cabo la totalidad del proyecto - "Las Truchas", en la época de operación de la planta existe una situación radicalmente diferente.

Debido a que el proyecto SICARTSA fue la obra más importante del régimen echeverrista y a que significaba un reto a - los intereses del capital privado, tanto en el sector siderúrgico como por extensión a su poder económico global, "Las Truchas" recibió golpes de todos lados al comienzo del nuevo gobierno. - Las críticas llegaron durante todo 1977 desde los más diversos sectores, los oficiales que tenían que ser antiecheverristas, los de la iniciativa privada, los de los liberales que pueden criticar al gobierno anterior pero no pueden hacerlo con el actual y de la izquierda. Esto convirtió al proyecto en una especie de "papa caliente" que ninguno de los que tenían algún poder de decisión sobre el futuro y presente del proyecto podían tomar en sus manos, inclusive el ejecutivo de la nación. Esta circunstancia aunada a la crisis económica por la que atravesaba el país prácticamente aisló a SICARTSA y la dejó a sus propios recursos.

Esta situación la resintieron todos los sectores que estaban ligados al proyecto; el gobierno estatal, el municipal, los habitantes de Lázaro Cárdenas, el comercio y especialmente los trabajadores de la planta. Significó que los recursos que habían corrido a raudales durante la época de construcción de la siderúrgica ahora para la etapa de operación se restringían considerablemente.

Si bien en la construcción de la planta se tuvo el mayor cuidado de utilizar la tecnología más avanzada, ahora en la producción los obreros trabajan con o sin los equipos adecuados de seguridad. Si algún instrumento se descomponía o hacía falta alguna pieza del equipo que no se podía fabricar directamente en la planta, los obreros tenían que exponerse y ejecutar esa labor manualmente. El mantenimiento y la seguridad de la planta, que van conjuntamente, se descuidaron por falta de personal. Además, ahora había que producir a la máxima capacidad posible para demostrar a la "opinión pública" y a los que tenían el poder de decisión sobre la planta que ésta era eficiente y viable. La presión recaía sobre todos, desde el director de la planta hasta el peón. (Entrevista No. 1).

En agosto de 1977, el comité de huelga declaraba que en SICARTSA no se otorgaba a los trabajadores las normas mínimas de seguridad que la Ley Federal del Trabajo establece y que por esa razón, desde agosto de 1976, habían muerto más de 25 personas, entre técnicos y obreros, y habían resultado lesionados más de 300. "La desmedida ambición de los dirigentes de la empresa, quienes con tal de quedar bien con el gobierno, se han olvidado de resguardar la integridad física de los trabajadores de SICARTSA"(Excelsior 11/8/77). Como consecuencia del deterioro de las condiciones de trabajo de los obreros y supervisores, las fricciones entre éstos fueron en aumento y las relaciones entre el sindicato y empresa se fueron haciendo cada vez más tensas. Este proceso llegó a su culminación con la revisión del contrato colectivo de trabajo de 1977, que fue el tercer convenio entre empresa y sindicato y el primero con la planta de operación. En esta ocasión se llegó a la huelga.

c) La revisión del contrato colectivo de trabajo.

Si bien las dos revisiones anteriores se llevaron a cabo a

satisfacción de las dos partes, este no sería el caso con la tercera. Las negociaciones anteriores de 1973 y 1975 habían tenido como resultado dos contratos colectivos muy favorables al sindicato y acordes con la política laboral "generosa" de la empresa. La revisión contractual de 1977 no podía ser igual.

Hay que tener en cuenta que las revisiones, ya sean de contrato colectivo o de salarios, no son simplemente eso. Especialmente la primera es la oportunidad más clara que tienen los trabajadores para expresar todas sus quejas (sean de tipo laboral, económico o social) dentro de un marco apegado totalmente a la legalidad del sistema.*

Esto significa que tanto el sindicato como la empresa acumulan problemas que se expresan cada vez que vence el contrato colectivo. Nos referimos básicamente a la revisión contractual ya que ésta es más amplia que la de salarios. En esta última sólo se revisa el tabulador salarial del contrato y no hay en realidad margen para discutir otras cuestiones.

I. Las relaciones obrero-patronales.

La revisión contractual de 1977 era una oportunidad para -

---

* Aunque de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo un conflicto** obrero-patronal puede presentarse en cualquier momento, siempre que exista un "desequilibrio entre los factores de la producción", se puede deducir de la información disponible que, en términos generales, los conflictos surgen dentro de marcos legales muy precisos: la revisión de contrato y la revisión salarial. En 1977 el 92.9% de los casos en que intervino la Dirección General de Conciliación, a la que recurre aproximadamente el 50% de las secciones del SNTMMSRM y la mayor parte de las empresas grandes del país, correspondieron a una de estas causas (Ceniet, 1977).

** Conflicto es un término más amplio que huelga, incluye todos los casos que al no poder llegar a un acuerdo acuden a la instancia de conciliación de la ST y PS.

dirimir toda clase de conflictos y revisar la relación entre la empresa y la sección 271. Esto se ve claramente al revisar el contenido del amplio pliego petitorio que presenta el sindicato, y especialmente viendo las demandas de la asamblea en la que se rechazan los convenios firmados en el Distrito Federal entre empresa y sección y entre empresa y sindicato nacional.

Ya unos meses antes de la huelga y como consecuencia de la agresión que a través de la prensa nacional estaba sufriendo el proyecto "Las Truchas" y que repercutía con gran agudeza sobre los trabajadores, el sindicato expresaba que la consecuencia más visible de los ataques que había recibido SICARTSA era la suspensión indefinida de su segunda etapa. En este caso, el opositor principal de los trabajadores no era la empresa sino el gobierno federal.

El 16 de junio de 1977, dos meses antes de la revisión, cuando ya se había elaborado y presentado el pliego petitorio ante las autoridades y la empresa, declaraba Rafaél Melgoza que los obreros de Las Truchas irán a la huelga para presionar al gobierno federal a "... que reconsidere su actitud y no suspenda la construcción de la segunda etapa de la siderúrgica." -- (Exelsior 16/VI/77). "No existirá congruencia entre las obras de SICARTSA y la infraestructura realizada en la zona mientras no se hayan llevado a feliz término las obras propuestas por el general Lázaro Cárdenas, la continuación de la segunda etapa" (Voz de la Costa, 13/VII/77).

Un mes después, en el primer mítin en el que se conmemoró en Lázaro Cárdenas el aniversario del SNTMMSRM, el dirigente señaló que "los medios de difusión se han encargado en México de desvirtuar las luchas obreras y que SICARTSA está recibiendo un tratamiento en la prensa que no puede ser más inexacto". -- (Excelsior 13/VII/77).

Al mismo tiempo se llevaba a cabo en el Distrito Federal la negociación entre el sindicato y la empresa. Aunque ahí se trataban los problemas más específicos, tanto el sindicato - como la empresa sentían que el problema principal era de otro tipo y que su solución radicaba fuera del ámbito de la negociación obrero-patronal. Los obstáculos principales para la solución del conflicto consistían en la falta de fondos para el funcionamiento eficiente de la primera etapa de la siderúrgica, - los continuos ataques de la prensa nacional que dejaban entrever una lucha de poder en contra del proyecto, además de la decisión a nivel nacional de establecer un tope del 10% a los incrementos salariales. Todo lo que pudiera lograrse entre empresa y sindicato sólo serían detalles de un problema mucho - más amplio cuya solución principal residía en la decisión de continuar la segunda etapa de la siderúrgica.

Por el otro lado, la sección se enfrentaba a una serie de quejas que le planteaban los trabajadores. Esta presión sobre la organización sindical afectaba su actitud ante la empresa. Las quejas de los obreros se referían a las condiciones de trabajo, a la carestía de la vida y a la situación general en que se encontraba la región de Lázaro Cárdenas. Esto limitaba considerablemente la acción de la organización sindical ante la - revisión contractual.

La empresa, por su parte, no se encontraba en mejor situación. Su política laboral "generosa" se hallaba restringida al mínimo por la falta de recursos económicos. Los negociadores de la empresa se encontraban ante la disyuntiva de abandonar - por completo su actitud anterior frente al sindicato y adoptar una posición más intransigente frente a la negociación y en general en las relaciones obrero-patronales. La otra alternativa era dejar que la situación siguiera su curso "natural", alegando pocas posibilidades de resolver éxitosamente las negociaciones y

de esta manera intentar ejercer una presión sobre el gobierno federal para la asignación de más recursos si se quería evitar la huelga que era inevitable en las condiciones señaladas.

Aunque las negociaciones estaban estancadas se llevaban a cabo con relativa tranquilidad y no se recurrió a las autoridades laborales y a las del SNTMMSRM sino hasta el último momento. Según Melgoza las negociaciones para principios de julio de 1977 iban "de la patada" y de acuerdo con el principal negociador de la empresa, el apoderado de SICARTSA, Luis E. Platas Pacheco, hasta el 20 de julio se habían revisado 47 cláusulas del pliego petitorio, pero todas irrelevantes. (Voz de la Costa 3/VII/77 y Expediente DGC).

En una carta fechada el 3 de agosto de 1977, el Lic. Orive Alba, director general de SICARTSA, se comunica con el director de la Dirección General de Conciliación, el Lic. Ruiz de Chávez: "Es nuestro deber evitar la huelga de trabajadores de SICARTSA y de que si desgraciadamente ella llegara a estallar, dure el menor tiempo posible. Atentamente le ruego que se sirva usted darnos todas las indicaciones que estime pertinentes, las que seguiremos indudablemente, pues reconocemos que no tenemos ninguna experiencia en ese tipo de conflictos y que en cambio usted tiene una muy valiosa y además completa y actual". (Expediente DGC).

II. Las Demandas.

Aunque los 14 días anteriores a la huelga fueron de intensa actividad y se llegaron a firmar varios acuerdos que contemplaban la mayor parte de las cláusulas que quedaban por revisarse, quedaron pendientes el incremento salarial, la definición de algunos puestos de confianza que exigían ser considerados de base, la nivelación de ciertas categorías, la creación de algu-

nos puestos y la reclasificación de otros.

En el último convenio en la DGC, que da por terminada la - negociación, se define un 10% de incremento salarial y se pospo nen las cuestiones que habían quedado pendientes y que no habían podido ser resueltas por las comisiones negociadoras de la em- presa y del sindicato. (Expediente DGC).

En tal situación, practicamente se tenía la seguridad de - que la asamblea rechazaría el nuevo contrato colectivo.

Las razones por las cuales los trabajadores rechazan los - acuerdos a los que se llegó en el Distrito Federal se refieren, por una parte, a lo que había quedado pendiente. Por otra par- te, se impugna el incremento salarial del 10% que se acordó en la última sesión en la Secretaría del Trabajo. Se protesta con tra varios acuerdos a los que llegó la propia comisión negocia- dora de la sección 271 con SICARTSA, especialmente los que se - refieren a las condiciones de la vivienda, al fondo de ahorro y de préstamo y a las condiciones de trabajo en algunas áreas insa- lubres.

Las demandas que plantea a la asamblea para resolver el - conflicto nos sirven de indicador de los principales problemas que afectaban y todavía afectan a los trabajadores de la siderúr gica.

En primer lugar, las condiciones económicas en que se en- cuentra el país en 1977 se acentúan en el caso de la región de Lázaro Cárdenas. La ciudad Lázaro Cárdenas sufrió de 1972 a 1976 un crecimiento desenfrenado y desordenado en todos los as pectos y luego una fuerte recesión a nivel local a consecuen- cia de la suspensión de la construcción de la segunda etapa - del proyecto siderúrgico en 1977. Además, la economía de los

habitantes de Lázaro Cárdenas se vió gravemente afectada porque los precios de los productos de primera necesidad continuaron siendo los mismos que en la época de auge.*

Esta situación da lugar a que los trabajadores demanden aumentos directos al salario e indirectos como serían el aumento del fondo de ahorro y un fondo revolvente para préstamos sin intereses. Se rechaza el tope salarial del 10% y se demanda la retabulación de las categorías laborales más bajas.

En segundo lugar, la existencia de muchas labores que por su peligrosidad e intensidad o por la calificación necesaria para efectuarlas debían corresponder a una categoría salarial mayor era la razón por la cual el sindicato demandaba la reclasificación de ciertas ocupaciones.

En tercer lugar, las condiciones de trabajo de algunas áreas riesgosas o extenuantes exigían una reducción directa a la jornada de trabajo, en vista de que la situación no podía resolverse mediante mejores equipos de seguridad. Por medio de testimonios obreros y de un informe de dos funcionarios de la Dirección General de Inspección del Trabajo que estuvieron en SICARTSA en 1977, se tiene conocimiento del gran descontento por parte de los trabajadores por "las pésimas condiciones de

---

* En lo que el desempleo en Lázaro Cárdenas se refiere, las cifras oficiales del número de derecho-habientes al IMSS se reduce en un 23% entre noviembre de 1976 al mismo mes de 1977. (Voz de la Costa, 1/II/78). Según la CTM, básicamente en la industria de la construcción, en enero de 1976 eran 16,000 personas afiliadas a esta central, en agosto de 1976 eran 8,250, y en agosto de 1977 eran sólo 4,125. (Voz de la Costa, 28/IX/77).
De acuerdo con Pedro Zapién del Fideicomiso Lázaro Cárdenas, en 1977 en la ciudad Lázaro Cárdenas el nivel en el costo de la vida era mayor, en un 30 a 40%, al resto del país.

seguridad e higiene que prevalecen en la empresa." Según el mismo informe, el índice de accidentes de todo tipo reportados mensualmente asciende a 200 en promedio.* (Expediente DGC).

En cuarto lugar, la toma de conciencia por parte de algunos de los trabajadores y del sindicato de que la empresa debía funcionar de una manera eficiente y de que había habido errores, malos manejos y despilfarros de recursos en el pasado, hacía necesaria una intervención de los obreros en la administración de la empresa. Para poder eliminar los vicios de la época de construcción de la siderúrgica y para que el gobierno federal decidiera continuar con la segunda etapa del proyecto, el sindicato planteaba la formación de un Comité de Fábrica integrado por cinco trabajadores, que tuviera acceso a las reuniones del Consejo de Administración de la empresa.

Por último, según el apoderado de SICARTSA uno de los puntos de mayor controversia que se presentaron en la revisión de 1977, "a pesar de no ser motivo de ello", fue lo concerniente a las viviendas que se edificaron para los trabajadores de la siderúrgica. (Expediente DGC).

El problema giraba en torno a dos cuestiones: la primera, que las viviendas no se venden a los trabajadores de inmediato, sino que se firma un contrato de promesa de venta el cual puede convertirse, a petición del trabajador y luego de tres años, en

---

* Antes de que estallara el movimiento de huelga de 1977, se habían organizado paros parciales en diferentes áreas de la planta en protesta por las condiciones de trabajo. Estos paros no se llevaron a cabo por haber sido frenados por el propio sindicato. (Expediente DGC). El sindicato probablemente no creía conveniente realizar paros parciales dado que estos eran ilegales y porque era más conveniente negociarlos con la empresa dentro de un marco más amplio como sería la revisión contractual.

un contrato definitivo de venta. Esto por un lado hace que los trabajadores paguen una renta que consideran muy alta, que constituye el 18% de su salario. Por el otro, que si llegan a irse antes de haber firmado el contrato definitivo generalmente pierden lo que pagaron hasta ese tiempo ya que se les exige pagar toda clase de desperfectos, pintura de la casa, etc. Si los obreros duran más de tres años en la empresa, al hacer un contrato definitivo, lo que han pagado hasta ese momento como renta se les descuenta del precio de la casa.* (Entrevistas Nos. 11 y 34).

Se puede ver claramente que las demandas, inclusive algunas de las más importantes, no se apegan estrictamente a cuestiones económicas. Esta situación resulta , como han mencionado varios trabajos teóricos, de una acumulación de quejas que en un conflicto en el que interviene una organización social firmemente estructurada se convierten en demandas. Estas demandas agrupan y logran expresar el descontento general que siente la población sobre las condiciones sociales, económicas y políticas

---

* SICARTSA considera que esta forma de contratar las viviendas es una protección tanto para la empresa como para el trabajador. La empresa trata de arraigar a los obreros y disminuir la elevada rotación entre su personal. Por otra parte, el contrato de promesa de venta intenta evitar la especulación con las casas. Se impide que un trabajador después de un corto periodo de tiempo de estar pagando la casa ceda sus derechos a otra persona y obtenga una ganancia a través de esta operación. Si esto sucediera nunca se resolvería el problema habitacional y las viviendas hubieran alcanzado ya un precio muy elevado. (Entrevista No. 34).

Entre los trabajadores existía otro foco de insatisfacción alrededor de esta cuestión. Se estaba en desacuerdo con el descuento del 18% fijo de su salario, o sea que a los trabajadores que más ganan se les descuente más. Según ellos lo justo sería una renta fija. Esto deja entrever una estratificación al interior de la categoría obrera, aunque la petición es justificada desde su punto de vista en tanto que los beneficiarios no son los trabajadores de menores ingresos sino la empresa.

en las que se encuentra. La organización estructurada, en este caso el sindicato, logra articular un cúmulo de problemas que comparte con el resto de la población no organizada y no sólo los que son específicos al grupo social que representa. Esto se acentúa en las condiciones sociales que se dan en una situación de enclave. (Zapata, 1977; Faletto, 1979).

En el caso específico de la huelga de agosto de 1977, este movimiento permitió ver a todo el municipio y a sus autoridades la cantidad y el carácter de los problemas que se presentaban en toda la región que estaba bajo el influjo del proyecto siderúrgico. La huelga permitió que los problemas se expresaran en forma abierta y que ya no hubiera manera de ignorarlos. Aunque fuera sólo en forma demagógica algo se tenía que proponer como solución a un conflicto que involucraba ya a toda la comunidad.

Lo más importante fue que esta situación se expresó a pesar de que todas las autoridades trataron de impedirlo. La empresa, la Secretaría del Trabajo y el comité ejecutivo general presionaban al comité ejecutivo de la sección a que se apegaran estrictamente a las cuestiones económicas y laborales si querían tener la posibilidad de lograr algo y obtener el apoyo del sindicato minero. Los dirigentes locales del sindicato, presionados por la base obrera que estaba siendo movilizada por un grupo muy activo de obreros jóvenes, tuvieron que incluir en el pliego petitorio demandas sociales (vivienda) y políticas (comité de fábrica). Sin embargo, sobre la mesa de negociaciones la directiva accedió a una solución moderada de estos problemas y a no forzar demasiado la cuestión en estos terrenos. Por esto vemos que todos los problemas sociales y políticos del pliego petitorio son "resueltos" antes de la última reunión en la Secretaría del Trabajo.

Sin embargo, mientras se discutía en el Distrito Federal,

en Lázaro Cárdenas se movilizaba a los trabajadores. El sector de trabajadores más activos de la sección y que había presionado para incluir las cuestiones extra-laborales en el pliego petitorio logró a fin de cuentas algo más importante para lo que se ha descrito arriba como la "expresión del cúmulo de quejas de la comunidad", el estallamiento del movimiento de huelga.

d) La Huelga.

La huelga de agosto de 1977 de los trabajadores de la siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas no fue la primera en la región, pero sí la más compleja y la que tuvo mayores implicaciones a nivel global.

Antes de 1977 hubo 3 movimientos entre los trabajadores de la construcción de la siderúrgica. Uno en 1972, otro en 1973 y el último en febrero de 1976, siendo éste el más importante. Todos estos movimientos tuvieron un carácter espontáneo. Además, precisamente debido a su carácter los logros de estos movimientos no beneficiaron a la totalidad de los obreros que participaban en la construcción de SICARTSA, sino sólo a ciertos estratos obreros.

En el caso de este movimiento las demandas se referían casi exclusivamente a reivindicaciones económicas y a las continuas violaciones a los contratos colectivos de trabajo y a la Ley Federal del Trabajo. Las compañías constructoras cometían anomalías en las liquidaciones, había faltantes en los sobres de raya, se deducía un porcentaje de los premios por asistencia para un fondo de ahorro y no se pagaba el reparto de utilidades. Además, se demandaba el mejoramiento del transporte para los trabajadores y el 22% de aumento salarial que como recomendación presidencial se anunció el primero de enero de 1976.

En esta ocasión las empresas constructoras y la CTM, que era titular de los contratos colectivos por obra determinada, proponían la intervención de las autoridades judiciales y militares para "solucionar" el conflicto que, por haber estallado espontáneamente, era ilegal de acuerdo a la LFT. Según la legislación laboral, cualquier paro de labores que dure por más de una hora y que no esté previamente acompañado por un emplazamiento dentro de un período dado de tiempo es ilegal y se declara inexistente.

SICARTSA sin embargo, asumió la responsabilidad de la negociación y obligó a las empresas constructoras a acceder a las demandas de los trabajadores. Esta actitud de la dirección de la siderúrgica se debió al interés, por su parte y por parte del ejecutivo federal, de que concluyeran a tiempo las obras de construcción y se pudiera inaugurar la siderúrgica antes de que terminara el sexenio. Esto hubiera sido más difícil de haberse prolongado la huelga o si se hubiera escogido una solución violenta al conflicto.

El movimiento de huelga de 1976 fue muy limitado en cuanto a su ámbito espacial pues se limitó exclusivamente al perímetro de la planta; la población de Lázaro Cárdenas ni siquiera se enteró de su existencia. Se limitó además, a un estrato específico de trabajadores. Aparte de que los trabajadores de la sección 271 no intervinieron en ninguna forma en el paro que duró un día, los beneficios de éste no fueron extensivos a todos los trabajadores de la construcción. El carácter espontáneo del movimiento, su corta duración y el hecho que haya sido un sector obrero específico el que hubiera comenzado la huelga, sin informar al resto de los trabajadores de que iba a efectuarse sino hasta el momento mismo del paro, contribuyeron a este hecho. Sólo el estrato más activo, el que pertenecía al Sindicato Nacional de Industria Liga de Soldadores que se había lanzado al paro, -

que participaba en las negociaciones y que conocía, por tanto, en su totalidad los acuerdos a los que se llegaron, pudo defenderlos. Sólo los trabajadores más calificados y con una profesión y una organización sindical estructurada pudieron ejercer presión sobre las empresas constructoras para que respetaran los acuerdos. Los trabajadores de las pequeñas empresas y los menos calificados sólo sirvieron de "carne de cañon" a la hora de la paralización de actividades pero no pudieron obtener ningún beneficio del movimiento. (Zapata, F., 1978a).

Es evidente, por lo que explicaremos más adelante, que este movimiento fue muy diferente al que promovió la sección 271. El conflicto de 1976 difiere en todas sus características: en la sencillez de su solución y en la poca trascendencia que tuvo para el futuro de las relaciones obrero-patronales. Sí llega, sin embargo, a reflejar el carácter de la política laboral de los directivos de SICARTSA en el sexenio pasado y los intereses que representaba la CTM.

I. El Movimiento.

Aunque ya desde antes del movimiento de huelga el sindicato había formado sus brigadas de guardias, se hacían simulacros en los puntos estratégicos y se descontaba a cada trabajador una cantidad de 100 pesos semanales para la huelga. Al momento de su estallamiento y durante el movimiento no se contó con una estrategia bien definida. No había una idea precisa de lo que se debía hacer cada día que transcurría ni como se iba a manejar la situación general. Lo que imperó fue una gran desvinculación entre los dirigentes de la sección comisionados al Distrito Federal y la base obrera. Además, y relacionado con es-

ta desvinculación, hubo poca relación entre las tácticas negociadoras y las de movilización, poca relación entre el enfrentamiento entre el sindicato y la empresa en la mesa de negociación y la presión que la sección sindical intentaba ejercer a través del movimiento de huelga y la agitación obrera en Lázaro Cárdenas. (Entrevistas y Expediente DGC).

Es generalmente aceptado que de una huelga, por ser un momento de crisis, no es posible determinar de antemano su proceso ni sus resultados. Es claro que el equilibrio de vida normal del obrero se altera significativamente y se le "... hará perfectamente claro el rechazo de su situación. En ese momento, su conciencia comienza a expandirse". (Jelin, 1979). Sin embargo, no es posible suponer que en estos momentos habrá una acumulación de experiencias en una dirección predeterminada. No puede generalizarse el efecto que tiene una situación de huelga o crisis en el conjunto del grupo obrero pues éste se halla dividido en diferentes estratos que se definen en base a la situación económica, al nivel de calificación, a la edad, al origen rural-urbano, etc. Además, el conjunto de los trabajadores de una empresa grande están generalmente divididos en diferentes grupos que se diferencian en cuanto a sus planteamientos ideológicos, estratégicos y tácticos, que pueden o no corresponder con la división en estratos.

Esta situación es muy clara en el caso de la huelga de agosto de 1977. Es en este momento en el que se comienzan a definir las distintas corrientes sindicales que van a actuar en el seno de la organización desde entonces y hasta el presente. Es también alrededor de este movimiento que se comienza a notar un distanciamiento entre la dirección local y la base obrera, así como fracturas entre la sección y la dirección nacional del sindicato minero.

La desvinculación entre directiva y base sindical se acen-

túa por la forma en que se revisan los contratos de las secciones del SNTMMSRM. La revisión se lleva a cabo en el Distrito Federal, que es el domicilio del sindicato minero titular de todos los contratos de las secciones, mientras que la base obrera y algunos dirigentes se quedan en la planta haciendo guardias. Hay una desvinculación, intencionada desde la estructuración del sindicato minero y desde la conformación de sus estatutos, entre la acción de los trabajadores y la dirección. Esta división surge durante cualquier conflicto aunque nunca haya existido con anterioridad. La base obrera actúa a muchos kilómetros de distancia de donde se van a dar las soluciones a sus problemas. De esta manera es fácil que los obreros lleguen a desconfiar de las soluciones a las que llegan sus líderes, especialmente si éstas son desventajosas en relación al costo social del movimiento.

Las fricciones que surgen entre el comité ejecutivo local y el general se relacionan directamente con lo anterior puesto que, estando la dirección seccional separada de su base de poder, la presión que se ejerce sobre la empresa se diluye. Entra en juego una presión mucho mayor sobre la comisión negociadora de la sección, la que ejerce la dirección nacional del sindicato minero como titular del contrato colectivo.

Desde antes que estallara el movimiento de huelga, en julio de 1977, Napoleón Gómez Sada, dirigente del SNTMMSRM, había declarado que la huelga que se había llevado a cabo por 48 días en Fundidora de Monterrey "no rindió lo que se esperaba; no valió la pena porque sólo se adicionaron cuatro puntos al contrato colectivo... Huelgas como la de Fundidora afectan al desarrollo económico del país". (El Día, 7/77).

Esto es indicativo de la presión que ejercía la dirección nacional sobre el comité ejecutivo de la sección 271 desde antes

del estallamiento del conflicto. Da una idea de la situación en la que se encontraban los dirigentes seccionales en la mesa de negociaciones donde se enfrentaban al gobierno, la empresa y a su propio sindicato, y estaban alejados de su base pero conscientes de que tenían que presentarle a ésta soluciones convincentes y favorables.

Si por un lado esta era la situación de la directiva seccional en el Distrito Federal, el panorama era muy distinto en Lázaro Cárdenas. Desde Lázaro Cárdenas las cosas no se veían tan claramente como en el lugar de la negociación, no se percibían en toda su amplitud los problemas y obstáculos a que se enfrentaban sus demandas. Además, era difícil explicar las presiones a las que estaba siendo expuesta la comisión revisora del contrato colectivo.

En Lázaro Cárdenas se efectuaban a diario asambleas, mítines y manifestaciones bajo la dirección del comité de huelga.* El clima en el que se encontraban los trabajadores de la siderúrgica desde antes de la huelga era de gran libertad para la movilización y para la radicalización de las demandas. Esta circunstancia no fue tomada en cuenta hasta que se expresó por vez primera con el rechazo de los acuerdos a los que se llegaron en el Distrito Federal.

La movilización y radicalización de la base obrera se convirtió, en estas condiciones, en un problema para la dirección sindical y en una fuente de conflictos y división interna. Tanto el comité de huelga, como la propia base trabajadora se comienzan a dividir en cuanto a la táctica que se debe seguir du-

---

* En un movimiento huelguístico este comité toma la dirección del sindicato mientras el secretario general y del trabajo forman parte de la comisión negociadora.

rante el movimiento. Por un lado surge la corriente que propo nía la movilización de los obreros, la difusión del movimiento y su vinculación con los movimientos de otras secciones del - sindicato minero y de otros sindicatos. Por el otro lado, es- taba la corriente que expresaba la posición y situación de la comisión negociadora y que proponía que no se movilizara a los trabajadores ni se vinculara al movimiento local con otros, si no que propugnaba aislarlo. Esta corriente pensaba que el movimiento era de carácter meramente local y que no había que -- aceptar vincularse con otros movimientos ni aceptar su ayuda - puesto que de esa manera se ponía en peligro a la propia causa. En realidad, lo que temía la comisión negociadora era que se - radicalizara todavía más la base trabajadora y que perdiera - su control y la posibilidad de una revisión contractual dentro de los límites que se le establecían.

De esta manera, con la falta de una dirección unificada, el movimiento se lleva a cabo con una gran confusión y sin directrices precisas. Los trabajadores decaen en su ánimo y se empiezan a cansar. El domingo anterior al levantamiento de la huelga y para animar a la gente, el grupo de trabajadores que propugna la movilización convoca a una manifestación. Se suspende ese mismo día porque, según la corriente de Melgoza, había llegado a Lázaro Cárdenas un grupo de agitadores y en esas condiciones era riesgoso llevarla a cabo. (Entrevista No.5)

Los ocho días que dura la huelga fueron en realidad el escenario de una lucha constante entre las dos corrientes que dominan la acción sindical. Por un lado, la línea de Melgoza que se enfrentaba directamente con el problema de la negociación - con la empresa y que quería enfriar a la base sindical para lograr la firma del contrato. Por el otro lado, la lucha del grupo más activo del sindicato que quería movilizar a los obreros como una forma de ejercer presión y poder obtener las reivindicaciones exigidas y en vista de que la movilización tenía un valor

intrínseco para la educación sindical de los trabajadores. El error táctico de este grupo fue el no darse cuenta de que el obstáculo principal para el cumplimiento de sus objetivos era la desvinculación que había surgido entre los dirigentes y los obreros y la desproporción entre la presión que podía ejercer la masa obrera en huelga sobre el curso de la revisión contractual y las presiones a las que se enfrentaba su dirección.

El error de la línea de Melgoza se encontraba en que enfocó todo el problema desde el punto de vista del proceso de negociación. La certeza de que no se podía lograr nada más en la negociación, aunque se movilizara a la base obrera, los hizo perder de vista la posibilidad de intentar, a través del movimiento, elevar la conciencia de los trabajadores. Consideraban que si bien había sido necesario llegar a la huelga por presiones de la base, debería intentarse que durara lo menos posible y que se evitara, a toda costa, que se radicalizara el movimiento. Desde este punto de vista la movilización era una amenaza no sólo a la negociación que se estaba llevando a cabo, sino a la propia organización sindical. Se utilizaron inclusive métodos intimidatorios para convencer a los trabajadores a levantar la huelga. Se dijo que había que aceptar lo que ofrecía el gobierno porque de lo contrario vendría el ejército a reprimirlos. (Entrevista No. 5).

En realidad la situación era difícil de manejar. Se estaba ante una base trabajadora poco controlable y lista a radicalizarse, lo cual en la situación en que se vivía en 1977 y específicamente en SICARTSA podía haber llegado a tener consecuencias imprevisibles. Aunque la corriente que propugnaba la continuación de la huelga y la movilización no había pensado demasiado en que la seguridad de su organización podía estar en peligro, efectivamente lo estaba. Lo que finalmente sucedió fue que sólo se logró posponer hasta 1978 el momento en que se

arremetió contra el sindicalismo democrático en Las Truchas.

II. El Resultado.

Según el periódico local de Lázaro Cárdenas, se aprobó por abrumadora mayoría el levantamiento de la huelga el 16 de agosto de 1977. (Voz de la Costa, 17/8/77). Una mayoría que estaba decepcionada por la forma en que se manejó el movimiento y que significó sólo un desgaste debido a los continuos intentos por parte del comité ejecutivo local de impedir la movilización.

La desmoralización de los obreros fue la consecuencia más palpable de que se entorpeció el proceso natural del movimiento.* Efectivamente, no se logró obtener más de lo que ya se había convenido hasta antes de que estallase la huelga. En el convenio que se firma en el Distrito Federal por Napoleón Gómez Sada, Orive Alba y el Director de la DGC se reconoce la validez de los convenios anteriores y se completan los acuerdos relativos a algunas de las cuestiones que habían quedado pendientes.

Se mantiene vigente el acuerdo que se refiere al 10% del incremento salarial y la creación del comité de fábrica se reduce a que la empresa proporcionará al sindicato, mensualmente, una copia de los informes que prepara para los órganos de control del Gobierno Federal acerca de la situación financiera, contable y administrativa.

---

* Un obrero explica esta situación de la siguiente manera: "Todos queríamos continuar con el movimiento. Luego se paró Rafaél Melgoza, quien hasta ese momento era lo máximo para mí y para muchos de los compañeros y dijo: 'Ya no como secretario general, sino como compañero de ustedes, les quiero decir que la empresa no nos va a dar más, si ustedes quieren seguir el movimiento yo les digo que no pueden hacer más de lo que yo he hecho! Se hizo a un lado del movimiento, lo abandonó. Se votó para ver si seguía y se levantó la huelga". (Entrevista No. 15)

La explicación oficial a lo limitado de los logros de la sección en la revisión de contrato, a pesar de la huelga, la dio Carbajal Moreno, entonces subsecretario del Trabajo de la ST y PS: "Las peticiones eran justas, pero más que laborales eran de tipo social, por tal motivo SICARTSA no estaba en posibilidad de satisfacerlas y optó por una mejor solución". (Excelsior 17/8/77). Si bien era cierto que la empresa no podía resolver estas cuestiones sociales y que las demandas rebasaban el marco de las peticiones laborales, el hecho era que por vez primera habían logrado expresarse las quejas que tenía toda la población de la región y que se iban a tener que resolver tarde o temprano. No es casual que cinco meses después del movimiento huelguístico hayan recorrido la región una serie de secretarios de Estado relacionados con la industria, las obras públicas, la educación, la salud, etc. En febrero de 1978 llegó a Lázaro Cárdenas el presidente de la República y echó a andar un plan que pretendía resolver la mayor parte de los problemas sociales de la región. Este plan se bautizó con el nombre de "Comisión Coordinadora de Acciones para el Desarrollo Social de Lázaro Cárdenas" a cargo de la esposa del presidente. (Excelsior - - 28/2/78).

El sindicato por su parte explicaba en boca de Melgoza, que "en términos generales, el consenso mayoritario de los trabajadores es halagador, se sienten satisfechos de que se logró algo. La huelga en SICARTSA no fue una huelga perdida, fue una huelga victoriosa prácticamente; desde luego no obtuvimos todas las prestaciones que pretendíamos conseguir a través del movimiento, los compañeros lo entienden y así lo aceptamos". (Excelsior, 8/77).

Sin embargo, a pesar de las declaraciones de su secretario general, el clima del sindicato era el contrario. El conjunto obrero estaba profundamente desmoralizado, desconfiado de sus

dirigentes. El grupo de obreros más activos estaba totalmente dividido. El decaimiento era tal que hubo una gran baja en la participación en las asambleas generales y especialmente en las departamentales que constituían una costumbre entre los trabajadores. (Entrevista No. 5).

Muchos obreros pensaban que podían haber conseguido más si hubiera continuado el movimiento y no hubiera presionado Melgoza a levantarlo. Otros trabajadores del estrato más activo decían que probablemente se había logrado lo máximo que se podía en las circunstancias en que estaba SICARTSA y el país en 1977 pero que se había desaprovechado la oportunidad de movilizar a la base trabajadora y acumular la experiencia de un movimiento colectivo. De esta manera se hubiera fortalecido la sección con la mira puesta en objetivos a largo plazo.

No era un secreto para nadie que la disidencia existía dentro de la sección 271. Se transparenta en la declaración de - Melgoza que transcribimos arriba y en otra declaración en la - que decía que "las minorías existen en sindicatos tan grandes como éste, nosotros tenemos 4 mil 700 trabajadores y es lógico que existan divergencias." (Excelsior, 8/77).

Para calmar la disidencia dentro de la sección, Melgoza accedió a expandir la cooperativa local de consumo y crear la Asociación de Residentes de las Viviendas de ISSA, como parte de un intento de satisfacer las demandas de la fracción más activa y descontenta con los resultados de la huelga. (Blank, 1978).

También se intentaron otros métodos con el mismo propósito cuando la inestabilidad del comité ejecutivo local se hizo más aguda. Se empezó a despedir a los trabajadores más activos en contra de los dirigentes seccionales, se comenzó a desconfiar - de la gente que hablaba de más en las poco concurridas asambleas,

se anotaban sus nombres y se les acusaba ante la empresa para que ésta los amenazará si seguían de "agitadores." (Entrevista No. 8).

Se limitaron además, las facultades de las asambleas departamentales. Estas asambleas se efectuaban periodicamente y los acuerdos a los que se llegaban en ellas se discutían, a su vez, en asambleas de delegados para llegar a un acuerdo general de todos los trabajadores de la planta. Al irse debilitando el comité ejecutivo local, esta asamblea se fue convirtiendo en un peligro real. Durante la huelga de 1977 se convirtió de hecho en un poder paralelo al de la directiva oficial del sindicato. Si bien hasta ese momento la asamblea de delegados departamentales tenía poder resolutivo, hacia el fin del movimiento se derogó tal poder y se le permitió sólo un poder consultivo. (Entrevista No. 8).

Como consecuencia, la participación obrera en las cuestiones sindicales no se repone sino hasta principios de 1978 ante las elecciones del grupo A del comité ejecutivo local.

III. DE LAS ELECCIONES SECCIONALES DE ABRIL DE 1978 A LA HUELGA DE AGOSTO DE 1979.

Lo más relevante que sucede entre la huelga de 1977 y las elecciones del grupo "A" del comité ejecutivo local es la definición de los grupos que van a actuar al interior del sindicato. Para actuar en estas elecciones se constituyen dos planillas, cada una de ellas con una ideología y tendencia sindical bien determinada.*

A las elecciones del 10 de abril de 1978 se presenta la Línea de Masas, que es apoyada por Melgoza y por gran parte del comité ejecutivo local, y Democracia Proletaria que constituye la oposición democrática dentro de la organización sindical. Existe un tercer grupo que es embrionario y que no logra el registro de su planilla en esa ocasión y que se hace llamar Estatutario. Este último pretende ser el único grupo que sigue al pie de la letra los estatutos del sindicato minero. Este grupo surge como contraposición al carácter que ha dominado al sindicato desde su nacimiento, o sea su estructura democrática, abierta a la participación obrera. También se puede considerar que este último es una especie de cuña que introduce el comité ejecutivo general del sindicato minero en el seno de la sección, y que se constituye como el único apoyo con el que cuenta. En un primer momento, sin embargo, este grupo va a tener poca importancia. La va a cobrar hasta después de las elecciones de julio de 1978.

---

* No podemos decir que es sólo a partir de la huelga de 1977 que existen estas dos corrientes puesto que tenemos noticia de que algunos de sus dirigentes se encuentran trabajando en la siderúrgica desde la época de la construcción. Sin embargo, si podemos afirmar que es hasta este momento cuando surge una relación social, un conflicto abierto por el poder de la sección.

a) La ideología de los grupos.

Los ataques de un grupo al otro están a la orden del día desde la huelga de 1977. Las críticas de ambas corrientes se refieren básicamente a la táctica utilizada por uno u otro grupo durante el movimiento huelguístico y luego a toda la concepción ideológica. Cabe aclarar que la Línea de Masas es el grupo que siempre cuenta con mayores recursos para imprimir volantes y propaganda en general.

La Línea de Masas critica a la Democracia Proletaria de ser social-demócrata ya que para ésta los movimientos son producto de la espontaneidad de las masas y como consecuencia los obreros necesitan de líderes que los guíen. Según la Línea de Masas, de esta forma "...los obreros son destituidos de su papel histórico como sujetos de la revolución ya que en su lugar un grupo de predestinados, de líderes, se autoconstituyen como los conductores del proceso". Por el contrario, la Línea de Masas propone que las masas sean la vanguardia de los movimientos obreros y que ellas deben de dirigirlos. La historia la han hecho hasta ahora los líderes y en el presente le toca el turno a las masas; éstas deben ser las que implanten la línea desde abajo y el comité, los dirigentes, deben ser sólo un apoyo. No deben formar parte del comité ejecutivo local los obreros ideológicamente más avanzados o los organizadores departamentales. De esta manera se estarían burocratizando y perdiendo ascendencia ante las masas. Son éstas las que, a través de las asambleas departamentales, deben en todo momento decidir la acción y concepción estratégica del sindicato. (Línea de Masas, 23/8/78) El principio de este grupo es: "De las masas, por las masas, a las masas."

Otra crítica que hace este grupo a Democracia Proletaria es que ésta corriente separa las prácticas políticas de las prácticas sindicales y que piensa que sólo una práctica sindical

radicalizada es política. Este grupo piensa, por lo tanto, que las luchas obreras generalmente se reducen al reformismo, caen en el economicismo y no luchan por sus objetivos históricos. (Línea de Masas, abril 1978) "Los social demócratas se imaginan que las luchas obreras correctas son sólo aquellas que persiguen objetivos grandiosos y complicados y que se basan en la unión obrera nacional bajo la forma de tendencias, frentes o solidaridades...Partiendo de estas concepciones se lanzan a armar movimientos nacionales, a enfrentar a la burguesía y al imperialismo con fuerzas aparentemente poderosas y nacionales, acompañados de una gran alharaca y después de un corto tiempo de gusto, terminan inevitablemente derrotados por los patrones y los charros". (Línea de Masas, 19/4/78)

En contraposición, la Línea de Masas* propone un movimien

---

* La Línea de Masas tiene su origen en la movilización de la segunda mitad de los años sesenta que culmina con el movimiento de 1968. En un primer momento, esta corriente está compuesta por estudiantes de la Escuela Nacional de Economía de la UNAM y del Politécnico Nacional y se dedica a hacer trabajo político entre los habitantes de las colonias populares de las grandes ciudades del país, principalmente la ciudad de México y Monterrey, Nuevo León. A mediados de la década de los setenta sufre una escisión, creándose entonces la Línea Proletaria que pretende hacer su trabajo político dentro del movimiento sindical. Desde esa época sus miembros se infiltran en las principales siderúrgicas del país.

Si bien en sus inicios esta línea tiene un origen netamente estudiantil y una tendencia claramente maoísta, después de años de un efectivo trabajo dentro de los sindicatos de la rama siderúrgica, logran que surjan líderes obreros naturales que se identifican con esta corriente y la adoptan ya no como un proyecto político, sino como un planteamiento de reivindicaciones inmediatas y una participación activa de las bases sindicales. En la actualidad, la Línea Proletaria (que en SICARTSA conserva el nombre de Línea de Masas) puede considerarse con un carácter netamente obrero, sin relación alguna, por el contrario hasta con un rechazo hacia cualquier vinculación con el estudiantado o con un partido político. Los antiguos dirigentes estudiantiles aparentemente han sido

to estrictamente local y el "método de pretextos y objetivos" en el movimiento obrero, en vez de perseguir objetivos "grandiosos". Según esta concepción, el movimiento obrero presenta más sistemáticamente que los movimientos de otros sectores sociales una serie de condiciones que permiten transformar las necesidades inmediatas de las masas en pretextos a partir de los cuales se puede desarrollar la lucha para avanzar en el proceso revolucionario. Hay que utilizar las necesidades inmediatas sentidas por las masas obreras como pretextos en el desarrollo de la conciencia y la organización proletarias. "Esto quiere decir que en nuestras luchas no debemos tener por objetivo final la satisfacción solamente de las necesidades inmediatas, sino que al mismo tiempo que se logra satisfacer las anteriores, también se avanza en conciencia y organización". (Línea de Masas, abril 1978). Se podría añadir que a pesar de sus concepciones, ésta no fue la actuación de este grupo durante la huelga de 1977. Por el contrario, la atención se centró en la revision contractual y se desperdició la oportunidad de utilizar el movimiento como pretexto para avanzar en conciencia y organización.

---

totalmente desplazados por líderes obreros. Existen, eso sí, vínculos con otras secciones del SNTMMSRM en las cuales la Línea Proletaria tiene algún poder, especialmente con los sindicatos de AHMSA en Monclova, Coahuila, la fuente más grande de poder de esta corriente. No obstante, no son vínculos orgánicos sino más bien informales y de solidaridad en momentos difíciles. Aparentemente no existe una coordinación o dirección a nivel nacional. Esto al contrario de lo que sucede con la corriente escindida que continúa su labor en las colonias populares. En este caso si existe una dirección nacional fácilmente ubicable.

La época de mayor fuerza de la Línea Proletaria y en la cual parecía conformarse una dirección nacional fue 1978. Contaban con una fuerza considerable en varias de las secciones más importantes del SNTMMSRM. En esa ocasión se enfrentan al grupo de Napoleón Gómez Sada en el seno de la XX Convención del sindicato minero y son derrotados. Deciden dejar de enfrentarse directamente con la dirección nacional y consolidar sus posiciones en cada sección particular y olvidar, por el momento, una acción concertada a nivel nacional.

Los "pretextos" del movimiento obrero se dividen en dos: a) los que expresan principalmente la lucha de obreros contra el patrón; como serían las revisiones contractuales y salariales, y b) los que expresan principalmente la lucha de clases - al interior del movimiento obrero, contra los líderes "charros" y tendencias equivocadas. Los primeros son fundamentalmente, - pero no exclusivamente, económicos; los segundos, políticos e ideológicos. (Línea de Masas, abril 1978). Acorde con esta concepción está la idea de derrotar a los enemigos de clase paso a paso, arrancandole "dedo por dedo".

La ideología de la planilla Democracia Proletaria* es más totalizante y homogénea. Propone vincular, en todo momento, - al movimiento sindical local con los movimientos de otros sec-

---

* La Democracia Proletaria, al igual que la Línea de Masas, tiene su origen en un medio estudiantil, aunque en este caso - vinculado desde sus inicios al movimiento obrero, concretamente a la Tendencia Democrática del SUTERM. Su labor dentro de los sindicatos de la rama siderúrgica es más reciente, luego de la derrota del movimiento electricista. Además, es una acción menos concertada que la de la Línea de Masas y poco éxitosa en otros sindicatos a excepción de la sección 271 de - SICARTSA.

Su táctica de incorporación al movimiento obrero y sus -- planteamientos ideológicos más ambiciosos y totalizantes son quizá la razón de su fracaso fuera de Las Truchas. También - son la causa de que su vinculación al movimiento obrero sea menos orgánica. El grupo originario que puede considerarse - como el núcleo de esta corriente sindical, se conserva adhiriendose a él algunos de los obreros más jovenes y con mayor nivel de escolaridad. No logra formar la cantidad de líderes naturales que la Línea de Masas y sus planteamientos - no sufren cambios importantes, ni son adoptados por las bases obreras. Su fuerza reside básicamente en la tenacidad y voluntad de lucha de sus dirigentes originales. Aun a pesar de ser despedidos de su trabajo, se mantienen en Lázaro Cárdenas y siguen en pie de lucha por casi dos años , hasta la huelga de 1979. Por el contrario, los despedidos de la Línea de Masas se retiran a hacer trabajo en otros centros obreros dejando detrás de sí a nuevos dirigentes.

Esta corriente sigue teniendo vinculación con la tendencia más radical del Movimiento Sindical Revolucionario, descendiente directo de la Tendencia Democrática. Si bien tampoco existe una vinculación orgánica, hay una gran coincidencia de objetivos a largo plazo con esta corriente nacional.

tores obreros. La movilización de las bases trabajadoras es - concebida como una tarea permanente y con un valor intrínseco. Cada situación es utilizada para la movilización y educación - sindical de la base trabajadora. Se plantéa, dentro de este - propósito, la necesidad de manejar demandas inmediatas de los - obreros, pero que sirvan para elevar su nivel de conciencia. Esta situación se dio en forma muy clara en la huelga de 1977, especialmente con la demanda de la creación del comité de fábrica.

Ante las elecciones de abril de 1978, la Democracia Proletaria propone un plan de acción con cuestiones de un alcance muy amplio:

a) Contrato colectivo único con SIDERMEX.

b) Lucha por la democracia sindical; específicamente que los funcionarios sindicales sean electos a puerta de fábrica, por voto universal y secreto*. (Las elecciones de abril de -- 1978 son las primeras que se efectúan de esta manera.)

c) Que el comité ejecutivo local pueda ser destituído si la base trabajadora así lo decidiera y en el momento en el que lo hiciera.

d) Fortalecimiento de la alianza proletaria-campesino-popular.

e) Mejoramiento de la situación habitacional, de los servicios de salud, etc.

(Entrevista No. 5)

Este grupo es más congruente en su acción sindical, aunque demasiado radical en la situación en la que se encuentra la sección. Es frecuente que propugne metas demasiado adelantadas pa

---

* Esto fue aceptado por Melgoza ante la inconveniencia de seguir efectuando elecciones mediante asambleas, en vista de que la sección tenía ya demasiados miembros para que se pudiera aplicar este método con efectividad.

ra las condiciones de conciencia de la base obrera. Si bien durante la huelga planteaba correctamente la necesidad de una movilización, tenía una concepción sobreestimada del efecto - que tendría como presión al proceso de negociación. Sin embargo, concebir y proponer la movilización de los trabajadores como un hecho y con un valor en sí mismo es completamente congruente con su ideología.

b) La intervención del comité ejecutivo general del SNTMMSRM.

Como ya indicamos, la intervención del comité ejecutivo - general del sindicato minero está implícita desde la incorporación de la organización de los obreros de la siderúrgica al -- SNTMMSRM y la consecuente aceptación de sus estatutos. En -- 1978, debido a la gran presión que había ejercido el conjunto del movimiento obrero sobre el Estado y sobre los mecanismos - de control sindical, se hace necesario el ajuste de este aparato de control. Este ajuste es particularmente necesario en el SNTMMSRM. Durante el año de 1977 estallaron huelgas en las - tres empresas siderúrgicas más importantes del país, además de que hubo agitación en otras empresas metalúrgicas y mineras importantes.

También es importante tener en cuenta que la Línea de Masas no actuaba solamente en la sección 271, sino que estaba en poder del comité ejecutivo local de la sección 147 de Monclova, Coahuila, tenían gran participación en la sección 68 de Fundidora de Monterrey, en la sección 281 de Peña Colorada en Manzanillo, Colima y en la sección 11 de las minas de Barroterán, Coahuila. Esta situación venía acompañada de una apertura participativa en el seno de estas organizaciones, así como de una mayor libertad de movilización y agitación. Lo cual había conducido a varias huelgas en una coyuntura política y económica

tan delicada para el sistema político como la que existió en - 1977.

El golpe a las secciones democráticas era imprescindible para la recuperación del control que se veía amenazado por las fuerzas que se estaban generando y apoderando de las organizaciones sindicales situadas en las empresas más importantes de la rama siderúrgica. Este golpe era necesario tanto en función del poder de la dirección nacional del sindicato minero, como de la situación general en la que estaba el control del movi-- miento obrero en una época de crisis económica*.

I. Las elecciones de abril de 1978.

El primero de abril se efectúan las elecciones a puerta de

---

* A la situación de crisis económica (1976-1977) y a la imposición de un tope salarial del 10 por ciento en 1977 corresponde una respuesta del movimiento obrero organizado. Hay un aumento importante en el número de huelgas de jurisdicción federal en ese año. Si entre septiembre de 1975 y el mismo mes de 1976 hay un total de 102 huelgas. En el mismo periodo de 1976-1977 las huelgas ascienden a 176. De diciembre de 1977 a noviembre de 1978 se reducen a 76. (STyPS). Las huelgas de jurisdicción local incrementan desde 1976. Si en 1975 fueron 236, en 1976 y 1977 ascienden a 547 y 476 respectivamente. - (SPP, 1980)

El tope salarial se impone a pesar de estos movimientos, por encima de ellos. Esto se logra mediante un endurecimiento generalizado por parte de las direcciones sindicales, - con respecto a movimientos contestatarios provenientes del interior de sus organizaciones. Y a la resistencia por parte de las autoridades gubernamentales, ante los intentos de acción de los sindicatos independientes y otros sindicatos que cuestionan la política laboral de la administración lópezportillista.

Desde el golpe dado a la Tendencia Democrática del SUTERM, todavía durante la administración echeverrista, hasta las -- sanciones a las secciones democráticas del SNTMMSRM en 1978 en el seno de la XX convención de ese sindicato, son muchas las derrotas que sufre el movimiento sindical que se opone a la política estatal y a la burocracia sindical en la coyuntura de la crisis. (Véase Ramos y Rendón, 1978 y Reyna, J.L., 1979.

fábrica en las que gana la planilla Línea de Masas por un mármuy reducido de votos: Democracia Proletaria obtiene alrededor de 1,300 votos mientras que la Línea de Masas obtiene aproximadamente 1,500. Según un dirigente de Democracia Proletaria, la Línea atrajo a los trabajadores menos calificados con los planteamientos ideológicos que hacía sobre la relación que tenía que existir entre las masas y sus líderes. La Democracia Proletaria atrajo a los trabajadores más calificados. Sin embargo, el abstencionismo fue el verdadero vencedor en las elecciones: casi la mitad de los obreros se abstuvieron de votar. (Entrevista No. 6)

El candidato de Melgoza, Rubén Sosa, sale electo como secretario general. Apoyada por el secretario general saliente, la Línea de Masas toma el poder del comité ejecutivo local. El comité ejecutivo general, sin embargo, no reconoce la validez de las elecciones y se niega a legalizar al comité ejecutivo local. Esto en base a las acusaciones de parte del grupo de los Estatutarios que arguyen que no se les permitió su registro y que, además, los candidatos no cumplen con el requisito de tener cuatro años de antigüedad en el sindicato para poder ocupar un cargo sindical.

La misma táctica es utilizada en otras secciones del sindicato minero. En la 281 de Manzanillo, Colima, también se argumenta la falta de antigüedad. En la 147 de Monclova, tampoco se quiere reconocer a la dirección local de la Línea Proletaria. En la 68 de Monterrey se pretende enjuiciar a los representantes de esta corriente arguyendo una violación a los estatutos*. (Línea de Masas, abril 1978)

---

* En la sección 271 esta maniobra no sólo constituía un ataque desde fuera, sino que provenía también desde la propia sección. El dirigente que maneja hasta abril de 1980 al comité

Frente a esto, el grupo Línea de Masas y la Democracia Proletaria propugnaban que aunque no se reconociera al comité ejecutivo local este podía funcionar de hecho. Según el artículo 236 de los estatutos del sindicato minero, "...se consideran interinos a los funcionarios o secretarios de que se trate mientras reciben la aprobación del CEG y se hace el registro ante la Secretaría del Trabajo". Esto fue lo que ocurrió hasta la XX convención del sindicato minero, dónde no sólo se vio claramente que nunca se iba a recibir la aprobación de la dirección nacional, sino que se corría el peligro de que los dirigentes electos fueran expulsados del sindicato, quedando así descabezado el movimiento.

Por su parte, la Línea de Masas pensaba que "...el problema está, a final de cuentas en la Secretaría del Trabajo, que a ella le interesa la producción y la estabilidad y que la producción y la estabilidad están en nuestras manos. A ellos les interesa no inmiscuirse en nuestros asuntos internos para poder conservar las buenas relaciones y lograr incrementos en la producción; no les interesa que este problema llegue a mayores sino más bien que se resuelva". (Línea de Masas, 17/4/78)

En este punto fue donde la Línea de Masas cometió su primer error táctico. El pensar que el problema estaba en manos

---

ejecutivo local es anterior a la formación del grupo Estatutario. En su función de presidente del Consejo de Vigilancia y Justicia local, había censurado al comité ejecutivo local saliente por no permitir la participación del grupo Estatutario y por presentar candidatos que no cumplían el requisito de los cuatro años de antigüedad. Según este funcionario, no hay excepción para el caso de un sindicato de una empresa nueva como SICARTSA, puesto que esto no depende de la edad de la empresa, sino de la sección, la cual en 1978 tenía ya cinco años. Por esta razón, se denuncia ante la dirección nacional que ha habido irregularidades en las elecciones. (Entrevista No. 11)

de la Secretaría del Trabajo y no en manos del CEG del sindicato minero subestima a la dirección nacional y no capta la necesidad que tenía ésta de intervenir en los asuntos internos de la sección. No percibieron que el golpe vendría, en todo caso, de la dirección nacional y que se llevaría a cabo porque el equilibrio de fuerzas no estaba de su parte, como ellos pensaban.

II. La XX Convención Nacional del SNTMMSRM.

El día dos de mayo de 1978 es inaugurada, en la Ciudad de México, la XX convención del sindicato minero, por el presidente de la República. En su discurso inaugural, el líder obrero Napoleón Gómez Sada sostuvo que "...para llegar a un desarrollo económico equilibrado debe existir una justa distribución de la riqueza y ésta debe generarse promoviendo una necesaria y definida política laboral que se identifique con los derechos de la clase trabajadora". (El Día, 3/5/78)

Al día siguiente son expulsados de la convención siete delegados de la sección 147 y cuatro de la 271. Según un desplegado de la directiva de la XX convención, porque los expulsados no llenaban los requisitos necesarios para poder participar en el evento. (Excelsior, 12/5/78).

El ocho de mayo, las secciones 147, 271, 66, 288, 175 y 11 firman un desplegado en el cual exigen respeto a la elección de las bases obreras de las secciones. Piden que se legalicen a los comités ejecutivos de las secciones de AHMSA, Lázaro Cárdenas y la de Barroterán. (Uno más uno, 9/5/78)

A pesar de que la suma de los miembros de las secciones firmantes era alrededor de 25,000 de los 120,000 obreros que constituyen la totalidad de los afiliados al sindicato minero,

y contra las manifestaciones que hubo tanto en Monclova como - en Lázaro Cárdenas, la decisión no se revocó. Es más, todavía dentro de la convención se llega a expulsar a más representantes obreros. A Rafaél Melgoza, que ya no fungía como secretario general de la sección 271 sino sólo como delegado, se le - expulsó. Se le aplicó una sanción de un año fuera del trabajo y cinco sin derechos sindicales por insubordinarse y exigir -- que se reconocieran los derechos de los delegados que venían - representando a la sección 271. De esta manera, se logró descabezar, en parte, a la organización sindical de Las Truchas.

Ante estos hechos se pensó, en un primer momento, en formar un frente común entre todas las secciones afectadas para - mantenerse firmes y desconocer los acuerdos de la convención. Se planteaba reconocer de facto a los comités ejecutivos locales. Para este efecto se necesitaba controlar o destituir a - los grupos "B" de cada sección, ya que eran los presidentes de los consejos de vigilancia y justicia los que debían ejecutar, a nivel local, todas las resoluciones de la convención. (Comités ejecutivos sancionados, julio 1978)

Por lo menos en la sección 271 este plan no pudo llevarse a cabo. Llegaron las resoluciones y fueron leídas en asamblea por el presidente del consejo local de vigilancia y justicia, quedando Melgoza fuera del sindicato. Además, con esta acción quedaba plenamente claro el equilibrio interno de fuerzas en - la sección y el hecho de que la embestida en contra del sindicalismo democrático no era solamente una acción externa a la sección, sino que había fuerzas en su interior que la apoyaban y propiciaban.

Finalmente, el grupo Línea de Masas decide no acatar sus resoluciones anteriores y sus acuerdos con la Democracia Proletaria y con las otras secciones afectadas en la XX convención

y comete su segundo error táctico, más grave que el anterior. A costa de hacer peligrar la unidad interna de la sección y el apoyo de otras secciones del sindicato minero, acepta el desconocimiento de las elecciones democráticas, las primeras elecciones de la sección 271 que fueron efectuadas a puerta de fábrica, y decide convocar a un nuevo proceso electoral*.

Por segunda vez, la Línea de Masas no prevé la fuerza que iba adquiriendo la corriente antidemocrática dentro del comité ejecutivo local. Escoge a candidatos en base al criterio de los cuatro años de antigüedad. Actuaba de acuerdo a sus concepciones acerca de las direcciones sindicales. Planteaba que no debía de haber una gran diferencia entre líderes y base, que casi cualquiera podía ser dirigente puesto que las bases son las que lo iban a encauzar y además que no debían de estar en el comité ejecutivo los obreros más avanzados ya que ésto los burocratizaría. Se formó entonces, una planilla de la Línea de Masas con gente poco preparada en la cuestión sindical y poco conocida entre los trabajadores y dirigentes, más allá de sus áreas de trabajo específicas**.

Aunque la Línea de Masas logra ganar de nuevo las elecciones, bajo presiones del presidente del consejo local de vigilancia y justicia y del comité ejecutivo general, los nuevos -

---

* En versión de la Línea de Masas, la decisión de no actuar en forma concertada sino de acuerdo a las condiciones particulares de cada una de las secciones se toma luego de una entrevista que se tiene con el secretario de Gobernación. (Entrevista No.27)

**Se pretendía que los miembros que habían sido electos para el comité ejcutivo en las primeras elecciones, y que eran en realidad los máximos dirigentes de la Línea de Masas, fungieran como auxiliares del comité que cumpliera con los requisitos estatutarios.

dirigentes electos, precisamente por su deficiente preparación e inconsistencia sindical, se van disociando de los planteamientos de la Línea de Masas y se van acercando al grupo Estatutario.

La tendencia Democracia Proletaria no participa en estas elcciones en señal de protesta. Aunque había perdido las elecciones anteriores, no aceptaba la convocatoria al nuevo proceso. Su postura era la de luchar por el comité electo democráticamente y no aceptar su desconocimiento.

Sólo participan la Línea de Masas y el grupo de los Estatutarios. Dado que este último obtiene solamente alrededor de 400 votos, se vuelve claro que este grupo no es una fuerza que se apoya en una base de poder interna, sino que su poder reside en el apoyo que le brinda la dirección nacional del sindicato minero. Es por esta sola razón que eventualmente puede llegar a tomar el control del comité ejcutivo local y conservarlo hasta principios de 1980.

c) La dinámica interna.

Si bien el golpe asestado por el comité ejecutivo general del SNTMMSRM al cancelar las elecciones, fue decisivo, no fue el último que recibió la Línea de Masas. Aunque paulatinamente el grupo Estatutario fue cooptando a los dirigentes de la Línea en CEL, el golpe final que recibió este grupo fue dado unos meses más tarde por la propia empresa.

Todo esto no hubiera sido posible si no existieran las condiciones internas favorables para permitir la intervención de la dirección nacional, y más tarde la de la empresa, en los asuntos de la sección. La dinámica interna que existía en el seno del sector democrático de la sección y los conflictos en

tre los grupos que lo conformaban, van a permitir esta situación y la eventual consolidación, dentro del comité ejecutivo local, del grupo Estatutario.

Al revisar la propaganda del año de 1978, se hace evidente que existió una intensa pugna entre los dos grupos democráticos que actuaban en la sección. Esta pugna surge de hecho desde la huelga de 1977, aunque se intensifica después de las elecciones de abril de 1978 y especialmente luego de las de julio de ese mismo año. El conflicto se prolonga hasta el golpe "final" a la Línea de Masas en noviembre de 1978.

Es también evidente que la lucha ideológica dentro de la sección y entre las dos líneas sindicales más activas no evoluciona hacia una mayor educación sindical y a una madurez en las concepciones de ambas corrientes. Por el contrario, se desarrolla una rivalidad que dificulta prever los verdaderos peligros a los que se enfrentaba el sindicalismo democrático de la sección y expone a ésta, dividida y débil, ante sus enemigos. La división y rivalidades sectarias se impregnan hasta la base obrera y conducen a la desorganización y a la apatía, haciendo imposible una acción unificada ante los ataques externos.

Según la Línea de Masas, es precisamente este rompimiento de la unidad política lo que permitió que se tuvieran que efectuar nuevas elecciones. "Cuando se anteponen intereses de grupos a los de las masas estamos rompiendo la unidad, esto claramente nos debilita ante nuestros enemigos y con estas acciones los que no respetan los acuerdos de asambleas pasan a formar parte de los contrarios de la clase trabajadora". (Línea de Masas, 23/8/78)

A esta pugna se aunaban los errores en la forma como la propia Línea de Masas había dirigido el rumbo del sindicato y

la organización de la base trabajadora. Una autocrítica a su actuación al frente de la sección en el periodo entre los dos procesos electorales, está contenida en el documento Algunos apuntes sobre el cambio de terreno en la región costa.

De acuerdo a este documento, desde octubre de 1977 en -- que comenzó el ascenso de la Línea de Masas, se trató de salir de la apatía y la desconfianza que había surgido entre la base obrera a raíz de la huelga de agosto de ese año. Luego de las elecciones de abril se inició un movimiento por el reconoci-- miento del comité ejecutivo electo, hacia el cual se volcaron todas las energías. A raíz de esto, se descuidó la organiza-- ción de la base sindical, se dejaron de hacer las reuniones de brigadas de área, ya no hubo asambleas generales de brigadis-- tas y el CEL se pasaba todo el tiempo en Distrito Federal nego ciando. "De repente, los compañeros del grupo Línea de Masas - llegaban de México y nos decían que 'había' que hacer esto y que había que hacer aquello para organizar una manifestación - y entre todos 'llevábamos' a las masas a la manifestación. Es to pasó como cuatro veces y a la siguiente, las masas nos manda ron al diablo". (Línea de Masas, 23/8/78)

> "Nos pusimos a formar y organizar el grupito Línea de Ma- sas y a hacer luchas ideológicas internas y dejamos de hacer las reuniones de brigadas de área. Nos metimos a un proce- so de movilizaciones generales olvidándo la organización y movilización departamentales que hasta entonces eran nues-- tras bases de apoyo. Tomamos como principal el apoyo y re- conocimiento para el comité ejecutivo local, las asambleas generales y las asambleas de delegados, olvidándonos de cons truir el poder de masas en los departamentos. Las orienta ciones y consignas del movimiento salían del comité y no de los departamentos más avanzados como se hacía al principio. Quisimos hacer de la lucha ideológica el aspecto principal, pero la transformamos en pleitos de grupos cuando el momen- to requería de la lucha ideológica pero de masas". (Línea de Masas, 23/8/78).

Las asambleas departamentales prácticamente desaparecieron y la dependencia de la base trabajadora y de los delegados de área hacia el comité ejecutivo local se hizo cada vez más aguda. Como la dirección seccional no tenía la capacidad de resolver todos los problemas que iban surgiendo y dada la gran dependencia existente, empezó a haber descontento y desconfianza entre los trabajadores. Se presentó una situación similar entre la base y sus dirigentes a la que había existido después del movimiento huelguístico de 1977. Sólo que ahora no existía nadie con el carisma y la fe que transmitía a la base el primer secretario general, Rafaél Melgoza.

La consecuencia inmediata de esta situación fue asambleas departamentales vacías, asambleas generales con 400 asistentes (antes eran de 1,400 a 1,800) y asambleas de delegados con 15 a 20 representantes (anteriormente eran de 50 a 60). (Línea de Masas, 23/8/78). Esto era el efecto de la desorganización y desmoralización de la base trabajadora, así como de la debilidad creciente de la Línea ante su base de poder.

En base a esta autocrítica, se puede afirmar que había fracasado, en la práctica, la política de masas de esta corriente sindical. Los propósitos de este grupo se habían topado con una realidad en la que no podían aplicar sus concepciones organizativas y se habían dejado arrastrar por las circunstancias. El resultado fue lo contrario a una estructura sindical democrática o de masas, en el sentido más amplio de este término. Se conformó una estructura vertical en la cual los dirigentes de la sección eran los que trazaban las líneas que se debían seguir y la base sindical dependía de éstas. Además, según parece había poca posibilidad de discutir estas tácticas, ni a nivel de la base obrera, ni a nivel de la dirección sindical. En esta situación, el que no pensara de acuerdo con la Línea de Masas era considerado un traidor a la causa obrera.

Al mismo tiempo los Estatutarios, con el apoyo de la dirección nacional del sindicato minero y de la empresa, iban fortaleciéndose. Lo que no habían ganado a nivel de la base obrera en las elecciones, lo iban obteniendo en posiciones en el comité ejecutivo local. Poco tiempo después de las segundas elecciones deciden renunciar los dirigentes que habían participado en la primera elección y que iban a fungir como asesores del grupo "A" del CEL electo. Esta renuncia se debió a la poca influencia que lograron ejercer sobre el comité ejecutivo que había surgido de la Línea de Masas y que ahora, aliado a los Estatutarios, eran dirigidos por el presidente del consejo de vigilancia y justicia; su principal cabeza visible.

Entre los que renunciaron en ese momento estaba el secretario general local electo en las primeras elecciones y que se dedicó entonces a organizar su área de trabajo: aceración. Su ejemplo fue seguido por los otros asesores que se retiraron a sus áreas. Después del fracaso a nivel de la dirección seccional, la tarea era organizar a la base trabajadora.

Así la situación de la Línea de Masas, no pasó mucho tiempo antes de que cometieran su tercer y último error táctico. Se efectuó un paro en aceración.

Es en las áreas de aceración y alto horno donde las condiciones de trabajo són más peligrosas e insalubres. Estas características, aunadas al hecho de que en aceración existía un numeroso grupo de los dirigentes de la Línea de Masas, contribuyó a que fuera ahí donde se organizó una acción reivindicativa. Se intenta presionar a la empresa mediante comisiones masivas de trabajadores que exigían bonificaciones y un alto a las violaciones al contrato de trabajo en lo que se refiere a la intensidad del trabajo y a las condiciones de seguridad e higiene. Al no haber respuesta de la empresa y al no poder contar

con el apoyo de sección, se deciden faltas colectivas para el día 19 y 20 de noviembre. (Entrevista No. 8 y Línea de Masas, 29/11/78).

La respuesta de SICARTSA no se hace esperar ante un paro que por haber durado más de una hora era considerado ilegal. Se despide a los dirigentes de la acción en aceración. Además, se aprovecha la ocasión para despedir a la mayoría de los líderes conocidos de la Línea de Masas, contando con todo el apoyo de la dirección seccional. En total son 18 los trabajadores - despedidos. (Línea de Masas 29/11/78).

Lo único que se logró con este paro fue darle una excusa a la empresa y a los Estatutarios, que ya estaban en poder de casi todos los puestos de dirección del comité seccional, para descabezar a la Línea de Masas*.

Según un obrero de la Democracia Proletaria el paro estuvo mal planeado porque en primer lugar, no debería de haber estado restringido a una sola área de trabajo. En segundo lugar, debía de haber durado menos de una hora para mantenerlo dentro

---

* Los despedidos a causa de este paro, y en general los de Línea de Masas, al contrario de lo que han hecho los obreros - de la Democracia Proletaria, han acatado la sanción de la empresa y se han ido a buscar trabajo a otros lugares. Además, la forma como se llevó a cabo el paro y la circunstancia en la que se dio, que significó el suicidio colectivo del grupo Línea de Masas, ha levantado sospechas entre los dirigentes de la Democracia Proletaria. Han llegado a pensar que la - Línea de Masas fue, en realidad, gente infiltrada con la intención de crearle expectativas a la base obrera y agitarla con el único propósito de dividir a la corriente democrática del sindicato y despojarla del control del comité ejecutivo. (Entrevista No.8). No obstante, no existen pruebas concretas para afirmar esto. Especialmente si consideramos la actuación posterior de esta corriente y su posición en otros organismos sindicales.

de los límites legales, puesto que de otra manera la empresa - tiene todas las armas necesarias para rescindirles el contrato. Además, fue un paro en el que la gente simplemente no se pre-- sentó a trabajar, lo cual no lo hace eficaz para que la base - obrera avance en lo que se refiere a su conciencia y organiza- ción. Para esto, tendrían que haber ido a trabajar y en un momento dado dejar de hacerlo y recorrer la fábrica informando a los demás trabajadores de su acción. (Entrevista No. 11).

Según otro dirigente de la Democracia Proletaria, los paros son ineficaces en general como instrumentos de la lucha obrera. Significan un desgaste para los obreros por la facilidad que tiene la empresa de reprimirlos y refuerzan la conciencia sectaria si están restringidos a una sola área y a objetivos limitados. Si un paro de área logra triunfar, crea condiciones salariales y de prestaciones diferentes a las que existen en otros departamentos. (Entrevista No. 8).

Se puede concluir que a través de los diversos errores - tácticos que cometió el grupo Línea de Masas, tres en poco más de un año (de octubre de 1977 en que surgió hasta noviembre de 1978 en que se replegó a raíz del paro en aceración), perdió - el comité ejecutivo local para el sector democrático de la sección 271. La consecuencia de la acción de esta corriente al - frente de la sección fue ceder la dirección al grupo apoyado - por el CEG que cumplía con las características que la empresa requería en ese momento tan difícil para su existencia. Después del 20 de noviembre, las demás maniobras que han efectuado los Estatutarios para consolidarse en el poder han sido sólo eso. Lo principal ya estaba hecho por el comité ejecutivo general - del SNTMMSRM y por la directiva de SICARTSA.

d) Las relaciones obrero-patronales.

En este tercer momento, las relaciones entre la sección y la empresa dan otro giro para situarse a gran distancia de lo que habían sido en el primer momento durante la construcción - de SICARTSA. Si bien en 1977, todavía con Orive Alba a la cabeza de la empresa, la situación había cambiado debido a las - restricciones que encaraba el conjunto del proyecto siderúrgico y no porque se hubiera adoptado una política laboral distinta. En 1978, el giro fue precisamente por esta razón. La nueva dirección que entró en funciones en marzo de 1978 adoptó una política laboral diametralmente opuesta a la que se venía aplicando hasta entonces.

Este cambio se produce, paradójicamente, cuando se retoma la idea de hacer de la región de Lázaro Cárdenas un polo de desarrollo. Decimos paradójicamente porque podría pensarse que con la afluencia de nuevos recursos se aplicaría de nueva cuenta una política laboral "generosa" como la que se había ejercido en la época de auge de Las Truchas. Sin embargo, en esta ocasión dominaba una actitud empresarial eficientista. Se pretendían hacer los cambios necesarios para que la planta trabajara a su máxima capacidad. Para este efecto, se necesitaba de la coordinación de toda la estructura de la industria siderúrgica a nivel nacional* y del control estricto de las demandas y, en general, de la acción del movimiento sindical en esta rama de actividad. Esta situación tiene sus efectos, tanto

---

* Dentro de esta reestructuración se crea SIDERMEX, una compañía tipo "holding" que agrupa a las tres siderúrgicas con capital estatal mayoritario. De esta manera, la construcción - de la segunda etapa de SICARTSA está supeditada a las necesidades de un plan productivo más amplio.

a nivel nacional como a nivel local.

Uno de los últimos escritos de la Línea de Masas es muy - claro a este respecto:

> "... de Lázaro Cárdenas pretenden hacer todo un polo de desarrollo industrial-portuario para el que necesitan tranquilidad y eso quiere decir control económico de las empresas sobre los trabajadores (prestaciones moderadas, buenas relaciones obrero-patronales, mayor producción-menos hombres, etc.), control político charro-gubernamental y control burgués mediante todos los medios propagandísticos y enajenantes posible. Hasta hoy, en Lázaro Cárdenas había existido - un vacío de poder burgués que había permitido el avance, con relativa facilidad, de la lucha y la organización obrera. - Gobernación recibe la tarea de tranquilizar Lázaro y elabora un plan para lograr esos fines: despedir a los principales agitadores, controlar a la gente más habladora por medio del consejo general de vigilancia y justicia, y así provocar paros de protesta y enfrentamientos violentos con los charros para aumentar los despidos". (Línea de Masas, 16/ - 12/78).

Desde febrero de 1978, a propósito de la visita del presidente de la República a Lázaro Cárdenas, la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial anunció la construcción de un -- complejo de Guanos y Fertilizantes (FERTIMEX), con una inversión total de 6,000 millones de pesos. Se aceleran los trabajos de construcción de la carretera costera y de la línea de - ferrocarril con el fin de convertir al puerto Lázaro Cárdenas en el más importante de México y para que realmente funcionara el polo de desarrollo. Se anunciaba además, la creación de - infraestructura para riego y desarrollo pesquero*. (Excelsior 28/1/78).

---

* En total se plantea la inversión de 7,496 millones de pesos para ese año. El 63% en gastos de operación para impulsar la actividad económica de la región, 47% para ampliar la capacidad productiva de bienes y servicios y crear empleos. (Excelsior 28/1/78).

A fines del año de 1978, la administración dio su aprobación a que se procediera con la segunda etapa del complejo siderúrgico. Aunque ésta se encontraba todavía en la etapa de estudios técnicos, se esperaba que para fines de 1979 o principios de 1980 estuvieran ya listas las obras preliminares*. (AHMSA, 1980).

Como consecuencia, la empresa se encuentra ante una situación en la cual se ve obligada a producir a su máxima capacidad. De tal manera, los ritmos y la intensidad del trabajo en la planta se agudizan cada vez más ante la presión a la que está expuesta SICARTSA. Se comienzan a descuidar, por esta misma razón, las normas de seguridad e higiene**. Se comienza a vigilar a los trabajadores para evitar que se organizaran paros o que hubiera intentos de acciones que pusieran en peligro

---

* A pesar de esto, no es sino hasta septiembre de 1980 que se anuncia oficialmente la autorización para la segunda etapa, con una inversión de 48,000 millones de pesos. (Excelsior, 18/10/80)

**En entrevistas efectuadas a fines de 1979, tenemos constancia de esta situación del deterioro de las condiciones de trabajo. Se nos dijo muchas veces que la contaminación de la planta, de por sí grave en una siderúrgica, empeora paulatinamente. Hay, según un obrero, "...una apatía del mantenimiento del equipo, por eso México no progresa. El equipo es para veinte años, no creo que dure diez". Otro obrero: "Ya no está igual que antes cuando el equipo estaba nuevo. Ahora hay más polvo...y las mascarillas no sirven, antes estaban bien empacadas. Ahora hay fugas de los ventiladores".

Al parecer, ni la empresa, ni los supervisores toman conciencia de la gravedad de esta situación para la salud de los obreros, que eventualmente tiene un efecto sobre la producción. "Por el polvo no ve uno ni a unos metros. Le exigimos a la empresa que pongan recolectores de polvo pero no lo hemos logrado". "Los púlpitos (cabinas de control en laminación) no están bien equipados(para las altas temperaturas). Falta un aire acondicionado, vidrios más gruesos; le hemos dicho a los supervisores". "A veces hay fallas en las válvulas y uno le dice a los supervisores y no hacen caso".

la estabilidad productiva y sindical que se había logrado desde que los Estatutarios se habían apoderado del comité ejecutivo local. (Línea de Masas, 29/11/78)

Por su lado, la empresa trataba de ocultar las fricciones que existían entre supervisores y obreros y paliar el deterioro de las condiciones de trabajo. Ofrecía comidas y organizaba festejos por cualquier pretexto. Sin embargo, esto no logra detener las reacciones obreras ante las pésimas condiciones de trabajo, el despotismo de la supervisión y los despidos que estaban a la orden del día*. (Línea de Masas, 24/11/78).

Los trabajadores, ante tales condiciones laborales y con la imposibilidad de efectuar acciones conjuntas debido a la situación en la que estaba su organización sindical, comenzaron a sabotear la producción de diversas maneras y en forma individual. En ocasiones, los trabajadores del área de aceración quebraban una colada, ya sea por necesitar de un descanso o porque ya habían cubierto el trabajo que se estimaba suficiente para su turno. La consigna entre los trabajadores era no hacer más de seis coladas por turno, aunque ya se habían logrado producir nueve en una ocasión. Las acciones directas van desde colocar mal el molde de colada continua para que se tenga que repetir la operación, hasta tirar una tapa de cobre al molde de donde se encuentra el acero candente, lo cual produce una reacción tal que se solidifica el acero y se tiene que parar la producción por una o dos horas hasta reponer el molde inutilizado. Existen infinidad de maneras de frenar la producción y todas ellas se experimentan en una situación como la que vivía SICARTSA entre 1978 y 1979. (Entrevista No. 2)

---

* Oficialmente se hablaba de 20 despidos mensuales, principalmente por acumulación de faltas. (Entrevista No. 36).

Además, ha habido una serie de paros espontáneos. En una ocasión, al día siguiente del despido de uno de los delegados de la planta de óxigeno, la mayoría de los 13 trabajadores que ahí laboran no acudieron a su trabajo. Explica un obrero: "Nadie organizó el paro, los obreros no fueron porque se les quitaron las ganas de trabajar, estaban cansados de todo y especialmente del despido de su compañero. Sin ponerse de acuerdo, la mayoría no asistió a sus labores ese día y tuvieron que poner a trabajar al personal de confianza del área".(Entrevista No.8).

En otra ocasión, en el taller central de ingeniería se hizo un paro porque faltaba agua potable y los obreros tenían que tomar el agua de la llave. En total, en 1978, hubo unos cuatro paros con este carácter, todos espontáneos y localizados en un área específica de trabajo y a consecuencia del deterioro de las condiciones de trabajo y de las relaciones obrero-patronales.

Existe además, un alto grado de ausentismo que, según una fuente, es del 30%. (NYT, 11/1/78). Cada mes se pagaba por concepto de horas extras un 15% sobre la nómina, en promedio. Aún que algunas de éstas son necesarias para el funcionamiento normal de la siderúrgica, la gran mayoría se deben a la falta de personal. (Entrevista No. 39)

Esta situación no sólo la resienten los obreros. El ausentismo y los paros espontáneos afectan directamente a los supervisores que tienen que suplir el trabajo de los obreros, lo -- que constituye un problema grave para el personal de confianza. "No es que uno no quiera hacer el trabajo de un obrero porque uno no es de ellos, pero a uno lo contrataron para hacer algo y no tiene porque estar haciendo otra clase de trabajo. Para algo se estudia cinco años". (Entrevista No. 1).

Además, el sueldo que perciben los trabajadores técnicos es muy bajo si se compara con lo que reciben otros trabajadores de confianza en otras empresas siderúrgicas o si se lo compara con lo que ganan los obreros en SICARTSA. Mientras que en 1979, un pasante de ingeniería ganaba entre 7,000 y 8,000 pesos mensuales, un trabajador de la categoría V podía ganar alrededor de 9,000 pesos mensuales trabajando un turno extra cada semana*. (Entrevista No. 1).

La alta rotación de personal que existe en SICARTSA es explicable tomando en cuenta estos elementos. De acuerdo con un estudio de la propia empresa, en 1977 la rotación fue del 45%. Mientras que el trabajador sindicalizado duraba un promedio de 14 a 15 meses en la siderúrgica, el empleado de confianza duraba 18.4 meses. (El Día, 29/9/78 y SICARTSA, 1977). De esta manera, la "memoria" técnica, o sea el aprendizaje del funcionamiento de la planta por el personal que en ella labora, se pierde constantemente y no logra acumularse.

Toda esta situación se refleja en los datos de la producción que ha alcanzado la planta siderúrgica. SICARTSA tiene una capacidad instalada de 1,300,000 toneladas anuales de acero y alrededor de un millón de toneladas anuales de productos terminados. En 1977 la producción de acero fue de 207,000 tons. En 1978 de 370,000 tons. y en 1979 de 646,000 tons., de las cuales 469,138 fueron de productos terminados.

---

* Se han producido como consecuencia, por lo menos dos intentos serios de sindicalización del personal de confianza, uno en 1977, con el inicio de las operaciones de la planta; el otro durante la huelga de agosto de 1979. Ambos movimientos son reprimidos.
Es también conocida la lucha que en 1980 llevan a cabo los empleados de confianza de AHMSA en Monclova, Coahuila, por constituir su sindicato: el STTEPO.

Se considera que una planta siderúrgica requiere de un periodo de tres años para llegar a producir al máximo de su capacidad esperada, que es el 90% de su capacidad instalada. De continuar la planta con el nivel de producción que se implantó en los primeros cuatro meses de 1980, llegaría al 58% y 57% de su capacidad instalada de acero y de productos terminados respectivamente. Esto significa una producción de 755,400 toneladas de acero líquido y 572,208 toneladas de alambrón, varilla y perfiles ligeros.(COSTACERO, 1980)

A pesar de toda esta situación, la revisión salarial de agosto de 1978 se presentó sin mayores problemas. Por una parte, el sindicato tenía por ese entonces problemas más agudos de orden interno. Hacía escasamente dos semanas que se había efectuado la segunda elección del grupo "A" del comité ejecutivo local. Por la otra parte una revisión salarial, por ser más limitada en su ámbito ya que sólo se discute la cláusula salarial del contrato colectivo, no permite la expresión de los problemas que han acumulado los trabajadores. De esta manera, simplemente se obtuvo el límite que se fijó para los aumentos salariales de las empresas paraestatales para 1978 y que fue del 13%. La revisión contractual de 1979 fue mucho más compleja, tanto por el carácter mismo de una revisión total de contrato, como por la situación en la que estaban las relaciones obrero-patronales y el momento que vivió la sección 271 en ese año.

e) Los antecedentes de la huelga de 1979.

Después del golpe a la Línea de Masas, a raíz del paro del 20 de noviembre de 1978, el grupo de los Estatutarios se encontraba ya plenamente enclavado en el comité ejecutivo local. Poco después se pudo eliminar a los últimos partidarios de la Línea de Masas que quedaban en la dirección local y que se en-

contraban ahora sin base de apoyo. El argumento que se utilizó para sancionar a los secretarios del trabajo y de organización fue que estaban incitando a la rebelión en contra de los estatutos.

La manipulación de las asambleas ha sido y sigue siendo la principal arma que tiene el comité ejecutivo local dominado por los Estatutarios. Según esta corriente, la asamblea es la máxima autoridad en el sindicato, siempre y cuando se sujete a los estatutos. Por primera vez desde el establecimiento de la sección, se declaran ilegales las asambleas ordinarias cuando no hay el quorum suficiente.

Las destituciones de los dirigentes de la Línea de Masas se basaron precisamente en esta concepción. Estos dirigentes aprobaban una asamblea en el momento en que ésta se volteaba en contra de los Estatutarios y que éstos intentaban declararla ilegal. Esta situación se presentó varias veces y cada vez ponía en aprietos a los Estatutarios; hasta que llegó la ayuda de la dirección nacional del SNTMMSRM con las sanciones por insubordinación. (Entrevistas Nos. 11 y 12).

Para principios del año de 1979 ya hacían falta varios funcionarios sindicales. Se habían sancionado a tres dirigentes y habían renunciado cuatro más. Se convoca entonces a elecciones para completar el comité local. (Expediente DGA).

A estas elecciones se presenta una sola planilla, la de los Estatutarios. La oposición no participa porque plantea que las elecciones deben de efectuarse a puerta de fábrica, de la misma forma que las anteriores. Esto no es aceptado por el comité local por no convenir a sus intereses. Se sabía que los obreros estaban decaídos y que no querían participar. Para un grupo impopular es más favorable convocar a una asamblea a la

cual la gente simplemente no asista, que efectuar elecciones a puerta de fábrica en la cuales es más difícil abstenerse.

El día 17 de enero se lleva a cabo la primera asamblea electoral, la cual es suspendida por falta de quorum. Se convoca a una segunda asamblea que sería definitiva y en la que se votaría con los miembros asistentes, no importando su número. Se cita para esta asamblea a las nueve de la mañana del domingo 21 de enero. En los 15 minutos anteriores a la hora fijada se hace toda la maniobra.

Con aproximadamente 200 personas, la pequeña base con la que cuentam los Estatutarios, se elige a la mesa electoral, se presenta otra planilla "fantasma" que supuestamente era de la Línea de Masas y que se bautiza con el nombre de Poder Obrero. Con esto se pretende dar legitimidad al proceso y se procede a la votación. Por supuesto que ganan los Estatutarios y para cuando comienza a llegar la gente que había sido convocada por la oposición para tratar de anular la asamblea, todo ha terminado. (Entrevista No. 9).

Acto seguido y en el mismo recinto se efectúa otra asamblea con los 300 a 400 trabajadores que habían asistido por parte de la oposición. Se decide desconocer el proceso electoral que acababa de tener lugar, se acuerda juntar firmas de las dos terceras partes de los miembros del sindicato y presentárselas al comité ejecutivo general y a la Secretaría del Trabajo antes de que transcurran las 72 horas reglamentarias. De esta manera y ahí mismo se forma espontáneamente el Consejo de Lucha. (Entrevista No. 9).

Los dirigentes y la ideología del Consejo de Lucha son en lo fundamental los de la Democracia Proletaria. Aunque los miembros de la Línea de Masas no están completamente de acuerdo

con lo que plantea el Consejo, deciden en un inicio apoyarlo. Aunque cada grupo propone su táctica de lucha, la fuerza de la Democracia Proletaria en el recién creado Consejo fue patente frente a la debilidad de una Línea de Masas que había perdido a sus dirigentes*.

Se logran juntar 3256 firmas, las que se llevan al Distrito Federal. Aunque son más de las dos terceras partes de los afiliados a la sección los que piden el desconocimiento de la dirección local, Napoleón Gómez Sada simplemente les dice que han perdido las elecciones y que lo único que les queda es esperar a las próximas. (Entrevista No. 9)

Sigue la movilización y para el día 29 de enero se cita a un mítin para exigir el desconocimiento de las elecciones y la destitución de los miembros del comité ejcutivo local que planearon toda la maniobra: el presidente del consejo de vigilancia y justicia, el secretario del interior, exterior y actas y el segundo vocal del consejo de vigilancia y justicia. Se juntan aproximadamente 600 trabajadores frente al local sindical. Los Estatutarios no se presentan ese día, dejando cerradas las oficinas. Esta situación enardece a los obreros que toman el local sindical, que estuvo en poder del Consejo de Lucha hasta después de las elecciones de abril de 1980. (Entrevista No.9)

Al tercer día de tener el control del local sindical se produce el único intento por recuperarlo. La policia federal y estatal forma un cerco alrededor de las oficinas ocupadas, --

---

* Después de que los militantes de la Línea de Masas abandonan el Consejo de Lucha, este queda compuesto por aproximadamente 30 miembros permanentes: dos delegados por cada área de trabajo en donde la oposición es lo suficientemente fuerte para llegar a elegirlos, y los 18 despedidos y sancionados de la Democracia Proletaria.

mientras que un grupo de Estatutarios, encabezados por el comité ejecutivo local, trata de convencer a los obreros que están de guardia a entregar el local. Estos hacen frente a las presiones y logran conservar las oficinas. (Entrevistas Nos.7,13)

En estas condiciones de movilización, toda asamblea que se logra llevar a cabo es ganada por el Consejo de Lucha. Como respuesta, el comité ejecutivo local intenta efectuar el menor número de asambleas posible. Se cancelan además, en forma definitiva, las asambleas departamentales que ya habían sido restringidas en su función desde la época de Melgoza.

Es patente que la única fuerza con la que cuentan los Estatutarios proviene de la maquinaria sindical que está en su poder. Son ellos los únicos con la posibilidad de negociar con la empresa las cuestiones laborales. Cuentan además, con los fondos de ahorro, de préstamo y de resistencia. Estos elementos les dan un poder considerable pero relativo. Requieren del apoyo constante del comité ejecutivo general del SNTMMSRM para sostenerse en la dirección local*.

El 21 de febrero se efectúa una asamblea con 2,000 trabajadores, en la cual se llega una vez más al acuerdo de destituir a todo el comité ejecutivo local. En esta asamblea el delegado especial del consejo general de vigilancia y justicia del sindicato minero recomienda la salida del SNTMMSRM de toda la sección, si no se quería seguir dependiendo y cumpliendo con sus estatutos. (Consejo de Lucha, 22/3/79).

---

* Durante el mes de febrero, el Consejo de Lucha envía tres comisiones al Distrito Federal exigiendo la destitución de los dirigentes de la sección 271. En ninguna ocasión tienen éxito, siempre son rechazados sus argumentos. Cuatro meses más tarde, en julio, son sancionados 14 obreros de la oposición por parte de la dirección nacional del sindicato minero.

En esta misma asamblea se acusa directamente al Consejo - de Lucha de estar propugnando la separación del sindicato, de tener la intención de independizarse del SNTMMSRM. Esta pro-- vocación pretendía aislar al Consejo del resto de las seccio-- nes mineras y conformar una opinión oficial desfavorable, tan- to dentro del aparato sindical como dentro del aparato guberna mental, hacia el movimiento democrático de la sección 271.

Toda esta agitación sucede a escasos cinco meses del ven- cimiento del contrato colectivo de trabajo. Según los dirigen tes del Consejo de Lucha, los obreros vuelven a interesarse en los asuntos sindicales por la forma en la que se les impusie-- ron los dirigentes sindicales Estatutarios y por la manera co- mo estuvieron actuando después de esa acción. Dentro de esta movilización se llevan a cabo varias manifestaciones y a cada asamblea concurre más gente. (Entrevistas Nos. 9 y 13)

Es en este ambiente en el que se tiene que preparar la re visión del contrato. Para este efecto es necesario ampliar -- considerablemente el espacio sindical puesto que se requiere - efectuar asambleas para designar a los miembros de la comisión revisora que elabora el pliego petitorio, asambleas departamen tales para discutir los problemas que enfrentan los trabajado- res de las diferentes áreas de trabajo y que sus demandas sean integradas al pliego. Se necesita llevar a cabo una asamblea general para discutir y aprobar las peticiones y otra para de- signar a los miembros del comité de huelga. Por último, es in dispensable una reunión final para definir si se aceptan los - acuerdos a los que se han llegado en el Distrito Federal o si se estalla la huelga por mejores condiciones contractuales.

Todo esto ponía a difícil prueba el control efectivo que ejercía el comité ejecutivo local. No puede haber, en estas si- tuaciones de prehuelga, asambleas escamoteadas o declaradas --

ilegales. Esta es la movilización mínima necesaria. Al calor de la revisión puede también llegar a agitarse en mayor grado a la base sindical, especialmente si se logra que estalle la huelga. Sobre esto estaban cifradas todas las esperanzas y las acciones del Consejo de Lucha en esos momentos.

Las asambleas en las que se eligen a la comision revisora y al comité de huelga son ganadas, como la mayoría de las que no son declaradas ilegales, por el Consejo de Lucha. Se escoge a un grupo de obreros que, de acuerdo al secretario del interior de la sección, "...se está aislando del comité seccional, aunque debía ser de todo el sindicato. La comisión no es autónoma, debe estar supeditada aunque sólo tiene que responder ante la asamblea; el CEL no está facultado para exigirle nada". (Entrevista No. 6).

Días más tarde, la comisión revisora insiste en que se incluya en el pliego petitorio una de las demandas más importantes para el Consejo de Lucha: la reinstalación de los obreros despedidos y sancionados. En otra asamblea se intenta comisionar a un grupo de obreros allegados al Consejo para que se hagan cargo del fondo de resistencia que estaba en manos del comité ejecutivo local. Si bien no se logra este objetivo, la pugna es abierta y constante.

Aunque la revisión contractual en estas condiciones aparentemente podía haber significado una situación favorable para la empresa, no estaba en sus manos la reacción de los obreros. Todo dependía de la habilidad del comité local para manejar a las comisiones revisora y de huelga y a la asamblea. No obstante, durante todo el periodo de prehuelga se notaba un gran nerviosísmo y los hechos concretos en cada asamblea denotaban que la situación bien podía salirse del control de la dirección seccional. Lo que, en efecto, sucedió poco tiempo después.

IV: LA HUELGA DE AGOSTO 1979 EN LAS TRUCHAS.

a) El inicio de la huelga y la aparición de sus mitos.

Con la huelga que estalla en Las Truchas el 6 de agosto de 1979 se cuestionaba principalmente la capacidad de dirección de los dirigentes seccionales y la política laboral que había venido aplicando la dirección de SIDERMEX desde su creación en 1978. Si bien hasta ese momento los integrantes del comité ejecutivo local habían cumplido con los propósitos para los cuales habían sido apoyados por el sindicato nacional para ocupar la dirección de la sección 271, el inicio de la huelga los hacía poco útiles para el futuro. Por su parte, a pesar de que la integración de un "holding" había incrementado la eficiencia administrativa de las tres siderúrgicas que constituyen SIDERMEX, los problemas laborales en SICARTSA hacían más lenta la evolución de la producción en esta planta.

El papel del grupo Estatutario había sido en un primer momento arrebatarle la sección a una corriente sindical que había tomado la delantera al comité ejecutivo general en las tres secciones más importantes del sindicato minero. Esta situación se agrava a tal punto que para la XX convención del SNTMMSRM la Línea de Masas se había convertido en el único grupo capaz de disputarle a Napoleón Gomez Sada la dirección nacional; si bien no en ese momento preciso si en un futuro cercano. Si esto no hubiera sido cierto, no se hubieran expulsado a los representantes de casi 30 mil trabajadores del seno de la Convención Nacional del SNTMMRM que tuvo lugar en marzo de 1978.

De ahí la razón del golpe a la sección 271 en 1978. El fraude electoral de enero de 1979 fue un intento de consolidar

en la dirección seccional al grupo que le era fiel al CEG. Se había maniobrado, con la aprobación de Napoleón Gómez Sada, -- hasta tener el control completo del comité ejecutivo local. La huelga, sin embargo, fue el indicador de que el plan había fracasado en su cometido de instalar un grupo sindical incondicional a Gómez Sada. Parecería que los tiempos de grupos incondicionales han pasado. Esto que bien sabía el dirigente máximo del sindicato minero, nunca pudieron captarlo los dirigentes - locales.*

La huelga había estallado a pesar de que el contrato co-- lectivo de trabajo firmado era, de acuerdo con muchos de los - obreros de la planta, un buen contrato. Había estallado a pesar de las concesiones de último momento, como la prima por -- asistencia y la aceptación de la modificación al artículo 12 - del contrato colectivo, que otorgaba al obrero despedido la opción de pedir su reinstalación o una indemnización en caso de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje diera un fallo favorable.

El conflicto no era por una demanda específica sino por - una insatisfacción general hacia los dirigentes de la sección. Una de las pocas intervenciones durante la asamblea del 5 de -- agosto fue muy clara al respecto y recibió un alud de aplausos y gritos de ¡Huelga! ¡Huelga!, la voz de un viejo obrero que - hablaba en nombre del Consejo de Lucha dio la consigna del movimiento: "De qué nos sirve un buen contrato si no tenemos quien lo defienda, quien vele por que no se lo viole".

---

* Inclusive corrían rumores durante la huelga de que Gómez Sada les había dicho a los dirigentes locales que no hablaran en su nombre, que no fueran incondicionales suyos, que a él le interesaba que se consolidaran en su sección y no que fueran títeres suyos; menos que los obreros los vieran de esa manera.

Otro obrero, después de un mes del movimiento, decía que éste había estallado en vista de que "los Estatutarios le cerraron todas las salidas a la raza, no le dejaron más que la huelga". Esto explicaba que una sección tan joven como la 271 y con gente tan poco preparada sindicalmente llevaba dos huelgas en su haber.

La primera huelga de agosto de 1977 había sido estallada, llevada y levantada por la dirección sindical. La huelga de agosto de 1979 iba en contra de los deseos de la dirección sindical y estallaba en condiciones muy difíciles: entre amenazas del representante sindical, luego de meses de desmovilización, después de una larga sesión de convencimiento en la cual se habían recalcado las bondades del nuevo contrato. Además, el primer movimiento había dejado un mala experiencia entre los obreros pues no se había logrado obtener prácticamente nada.

Las demandas de la huelga de 1979 eran la comprobación más fiel del carácter del movimiento. Si comparamos las demandas por las cuales la asamblea se va a la huelga en 1979 con el pliego de peticiones de la huelga de 1977 se transparenta su carácter. En 1977, las demandas eran en su gran mayoría posibles de otorgar dentro de la racionalidad de la empresa. Había es verdad, una demanda "imposible": la del 14% de incremento salarial; y una demanda política: la creación de un comité de fabrica.

En 1977, se declaraba abiertamente la huelga en contra del tope salarial y de la decisión de suspender la segunda etapa de SICARTSA, en contra del desequilibrio regional que había causado esta suspensión y de la falta de planeación urbana durante la primera etapa. Estos hechos nos hacen considerar a la huelga de 1977 como la respuesta clara a una situación social compleja y conflictiva de un enclave industrial. El carácter político del conflicto no tenía tanto que ver con un problema sindical, estaba relacionado con la forma en la que se habían tomado decisiones que afectaban a toda la región de Lázaro Cárdenas.

El pliego petitorio de 1979 era muy diferente, como lo era la situación de la región y sobre todo la situación interna de la propia sección 271 en ese momento. La situación social que existió hasta 1977, tan anárquica en lo que se refiere a servicios, costo de la vida, violencia, etc., se había estabilizado considerablemente para 1979. Esto no quiere decir que no existieran estos problemas, especialmente para los trabajadores de recursos más reducidos, pero que se había llegado a un cierto equilibrio. En 1979, las quejas de los trabajadores no se referían tanto a la escasez de vivienda, de servicios de agua potable y de drenaje y a la violencia. En efecto, ya se había terminado en Lázaro Cárdenas la pavimentación de las calles y se había instalado agua potable. En las poblaciones aledañas, se estaba en el proceso de corregir estas deficiencias y de regularizar los terrenos (situación que iba a hacer surgir otros problemas). Además, ahora ya no había el problema de la escasez de vivienda y de la violencia puesto que en un lapso de -- seis meses, en 1977, la ciudad había reducido su población en aproximadamente un 30%. Por otra parte, se había anunciado la inminente construcción de la segunda etapa del complejo side-- rúrgico, aunque no se había dado una fecha precisa ni se había confirmado la decisión a nivel del Ejecutivo. Sin embargo, la ampliación se daba ya como un hecho.

Estas circunstancias le restaban al movimiento actual la - característica más importante que tuvo la huelga de 1977. En aquella ocasión, las demandas que planteaba la base trabajadora de la siderúrgica eran la concreción de los problemas y quejas de toda la población de la región que estaba siendo afectada -- por las mismas razones que los obreros de SICARTSA. En esta - segunda huelga no había tal punto de identificación entre el - movimiento de los obreros siderúrgicos y la población, por el contrario, esta vez la huelga afectaba en forma negativa a la población de Lázaro Cárdenas al ser la siderúrgica el centro -

industrial y la médula de la actividad económica de la región. Sin embargo, la balanza tendió a inclinarse hacia una cierta simpatía a favor del movimiento, no obstante el papel que en - contra de éste jugaban todos los medios locales de comunicación masiva.

Toda esta situación se reflejaba claramente en el contenido del pliego de peticiones. En ocasión de la revisión contractual de 1979 no había demanda que resaltara por sobre otras. - Además, las demandas eran más radicales, esto entendido en el marco de una política económica eficientista como la que se había establecido durante los tres primeros años del régimen lopezportillista. Algunos de los trabajadores (el 12%) que se - entrevistaron en una encuesta que se hizo dos meses después de haberse levantado el movimiento, consideraban como enseñanza para un movimiento futuro el pedir cosas que estuvieran más cercanas a la realidad de la empresa y del país. "Se debía de hacer un pliego petitorio que no afecte tanto a la empresa; pidiendo lo justo". Inclusive varios de los miembros de la dirección - del movimiento, aún durante su transcurso, opinaban que estas demandas podrían parecer muy elevadas pero que estaban a discusión. Finalmente, después de un mes de huelga y luego de que la empresa se negó a considerarlas se cambiaron en bloque por 17 demandas que pudieron ser resueltas.

Hay tres tipos de demandas entre las diez que constituyen el pliego petitorio, están las que son imposibles de lograr a - nivel de una sola sección: semana de 40 horas y pago por parte de la empresa del impuesto sobre el producto del trabajo. Las que eran difíciles en la situación de equilibrio financiero al que había llegado SICARTSA y dada la política del régimen Lopezportillista hacia las empresas paraestatales: aguinaldo de 3 meses, pago por parte de la empresa del 30% del costo de las casas, la bonificación por producción y el reparto de utilidades.

Por último, las demandas moderadas y negociables; aumento de - días de vacaciones, pago por parte de la empresa del 60% del - costo de la comida y la retabulación de categorías. Estaba - además, el 35% de aumento que no se consideraba como una razón de conflicto dado el conocimiento que se tenía de la existencia del tope salarial. Es sintomático que esta petición se haya olvidado a la hora de la asamblea y que luego se la haya ligado al del pago por parte de la empresa del ISPT.

Desde el punto de vista de la empresa es patente que un - pliego de peticiones en el cual más de la mitad de las demandas no son negociables, es un pliego que no es negociable en su totalidad. El haber obtenido la tercera parte de las demandas - que la empresa hubiera podido otorgar sin muchos problemas no hubiera evitado la huelga. A los ojos de la empresa, haber accedido a algunas de las demandas en un pliego no nogociable hubiera "levantado falsas esperanzas" y como consecuencia endurecido a las partes negociantes. La decisión de SICARTSA fue no negociar el pliego. Su posición desde un principio, era la de declarar que la única forma en la cual las negociaciones podían ser continuadas era que se presentara un nuevo pliego de peticiones.

Desde el punto de vista de la dirección política del movimiento: "Estallar la huelga es ahora más necesario y urgente, tal vez, que hace dos años pues lo que ahora está en juego también es un derecho muy elemental para todos los obreros, derecho considerado en la Ley Federal del Trabajo y por la constitución política del país; el derecho a tener sus propios representantes sindicales. En pocas palabras, lo que está en el centro de la revisión de contrato no es el contrato mismo, aunque esto parezca mentira. Si nuestro sindicato sigue controlado y en las manos de los nefastos "Estatutarios", nuestra propia existencia como trabajadores sindicalizados peligra. Cualquier con

quista que logremos arrancarle a la administración de SIDERMEX va a ser violada sin que haya resistencia por parte de la autoridad del sindicato" (Consejo de Lucha 3/8/79).

Debido al carácter de toda revisión de contrato, la cuestión contractual y la sindical debían mantenerse siempre separadas. Se teníanque mantener estancadas las negociaciones con la empresa hasta que se pudiera abordar la cuestión sindical con la dirección nacional del sindicato minero y resolverla con la destitución de los dirigentes locales y la reinstalación de los trabajadores despedidos y sancionados.

A nivel de los trabajadores había tres tipos de opiniones: los que creían realmente en el carácter meramente económico del conflicto y a los que asustaban las amenazas de la radio, los periódicos y sus propios dirigentes de que la huelga se tornaba política; los que tenían conciencia del carácter político de la huelga pero lo escondían por temor a que se declarara inexistente el movimiento y un tercer grupo, que veía negativamente el que se hubiera mezclado la cuestión económica y la política. A cada grupo obrero correspondió una fuerza política y una corriente sindical que con esa base de apoyo pretendía llegar a decidir el rumbo del movimiento. Sin embargo, la base trabajadora y los grupos que actuaban en la sección, excepto el grupo Estatutario, coincidían en mantener en secreto ese sentimiento que se transparentaba claramente en cada conversación y en cada asamblea. De las demandas por las cuales había estallado la huelga la gente decía simplemente: "Que nos den algo de lo que pedimos", sin poder definir precisamente qué. En las asambleas, sin embargo, cada vez que se hablaba de los "charros", de su destitución, cada vez que se indicaba que había quienes no estaban con la huelga, quienes no habían podido hacer respetar el contrato que había regido hasta entonces, la gente aplaudía y gritaba eufóricamente.

El carácter político-sindical de este movimiento tuvo como consecuencia el aislamiento en el que se sumergió desde un primer momento a la huelga: aislados de la comunidad de la ciudad Lázaro Cárdenas por el cariz gremial del conflicto, aislados del sindicato nacional que los amenazaba, ante la empresa que había roto las negociaciones, y alejados de sus propios representantes sindicales a los que querían destituir. Todo esto dio lugar a varios mitos que adquirieron una importancia decisiva dada la circunstancia en la que se encontraba y el papel que le tocaba jugar a la base trabajadora en este conflicto.

Debido al carácter político-sindical que fundamentaba el conflicto, el primer mito fue que dado que la huelga les había estallado "en las manos" a los dirigentes locales de la sección 271, éstos ya no le eran útiles al comité ejecutivo general del sindicato minero. Inclusive corrió el rumor de que, todavía antes de la huelga, el propio Gómez Sada les había dado de plazo hasta diciembre de ese año para que se consiguieran una base de apoyo y que en caso de no lograrlo tendrían que renunciar. Esto, según el mismo rumor, había cambiado radicalmente con la huelga. Ahora se decía que ya se tenían listas unas renuncias: las de los dirigentes que habían participado en el fraude electoral de enero de 1979. Se decía, sin embargo, que las renuncias no tendrían efecto sino hasta después de que terminara el movimiento. Se argumentó que permitir las renuncias durante la huelga sería un signo de debilidad y que el SNTMMSRM nunca había accedido a presiones de ese tipo para destituir a funcionarios locales de alguna sección*.

---

* Este mito es muy importante ya que existe acerca de la burocracia sindical a nivel nacional. La idea es que ésta cae por su propio peso una vez que ha resultado ser ineficiente por sus métodos anticuados de control. Tuvieron que transcurrir casi seis años del sexenio echeverrista y de la pretendida renovación de la burocracia sindical para que esta concepción prácticamente desapareciera del panorama. Ahora es -

Parte de este mito era efectivamente la realidad: los dirigentes locales, al no haber podido evitar el movimiento, habían comprobado su incapacidad de ejercer un control efectivo sobre una sección tan importante y conflictiva. Pero de esta realidad a su destitución durante la huelga y por presión directa de la base trabajadora, había un gran abismo. Si esto hubiera efectivamente sucedido, no significaría solamente una derrota de la burocracia sindical a nivel de la sección 271, sino una gran derrota para la dirección nacional del SNTMMSRM. Tal situación no iba a poder lograrse por el empuje de una sola sección, por más fuerte que fuera. En 1978, durante la XX convención no se había podido desequilibrar a la actual dirección del SNTMMSRM, a pesar de que en esa ocasión la amenaza provenía de los representantes de casi 30 mil trabajadores.

Todavía era menos probable que la propia empresa, en el momento que viera amenazados sus intereses particulares, pudiese presionar a la dirección del sindicato minero a hacer algo que éste no le convenía. En primer lugar, existe una autonomía bastante amplia del SNTMMSRM con respecto al Estado, dado que se basa en sus propias fuerzas constituídas por alrededor de 130, 000 trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos. En segundo lugar, en este caso los intereses del Estado eran los mismos que los del SNTMMSRM ya que el grupo sindical opositor no era visto como un grupo favorable a los intereses de SICARTSA.-

Otro de los mitos que con respecto a la huelga surgieron entre los trabajadores y sus dirigentes fue el que se refiere a

---

difícil creer que la renovación sindical va a ocurrir en base a la decisión de la cúpula del sistema político mexicano. Que sólo es necesario presionar al sistema y hacerle comprender que mantener una dirección sindical que está esclerotizada va en contra de sus propios intereses como sistema político. Se ha aprendido que la lucha y las presiones deberán de darse a nivel de cada sindicato particular y de acuerdo a la situación que en cada uno de ellos impere.

la situación económica en la que se encontraba la empresa ante este conflicto. Para este efecto se manejaban los datos que la propia SICARTSA declaraba y que inflaba en su interés por influir en la opinión pública nacional. Se decía que la empresa perdía diariamente 60 millones de pesos, lo que equivalía a una producción de 3,000 toneladas diarias de acero. Esta cifra de producción equivaldría a 90,000 toneladas de producción mensual, lo cual a su vez significaría el 90% de la capacidad instalada de la planta. En realidad, la empresa estaba muy lejos de producir esa cantidad de acero, ya que se producían alrededor de 1,900 toneladas diarias.*

Esta cifra que se manejaba para dar a la opinión pública una imagen negativa de la huelga y aislarla de las fuerzas progresistas del país, la retoman los obreros y los dirigentes para concluir que la empresa estaba en una situación desfavorable ante el conflicto. No se tomaba en cuenta que la empresa había almacenado grandes cantidades de varilla, tanto en el muelle como en una bodega en Nueva Italia, Michoacán, y que había suficiente reserva para varias semanas. Esto por supuesto, no evitó que se creara la especulación con el producto, a causa de la simple existencia de la huelga y de la información de los periódicos.

Tampoco se tomaba en cuenta que SICARTSA es parte de una empresa paraestatal que, a partir de la creación de SIDERMEX, prácticamente monopoliza el mercado nacional de aceros redondos y que dentro de este esquema, SICARTSA había producido en 1978 solamente el 8.5% de la producción total del "holding". En base a esto, el director de SIDERMEX, Leipen Garay, en la última entrevista que tuvieron les planteó que una vez en huel

---

* Según informes oficiales, la empresa llegó a producir en el mes de enero de 1980 una cifra récord que fue de 78,034 toneladas. (Uno más Uno, 8/II/1980).

ga la podían continuar cuanto quisieran ya que a SIDERMEX le interesaba que se evitara el conflicto pero que una vez iniciado, Altos Hornos y Fundidora iban a producir lo que ellos no produjeran. (Entrevista No. 30)

Además, se debe tomar en cuenta que SICARTSA es una empresa estatal y que la capacidad del Estado para absorber cualquier pérdida económica en función de un propósito político es un hecho comprobado y un recurso ampliamente utilizado a través de su historia.

Otro mito que estaba en boca de todos era que la huelga tenía que ser solucionada antes del primero de septiembre. Se decía que el presidente de la República no iba a poder dar su informe con una de las paraestatales de mayor importancia en huelga. Que en caso de que el movimiento durase hasta entonces, el Ejecutivo iba a verse obligado a forzar una situación favorable a los trabajadores.

Si pensamos en el caso de los trabajadores telefonistas - que habían prolongado su huelga hasta el primero de mayo de ese mismo año, es patente que esta idea no estaba plenamente fundamentada en la realidad política de México. En esa ocasión, más que resultar un desafío al Estado, que sí lo fue, lo que resultó fue un triunfo para el sistema que logró forzar el levantamiento apenas unas horas después del conocido desfile.

Aunque la realidad destruiría uno a uno de los mitos que habían surgido, una de las características más importantes del movimiento era que a diferencia del primero, el simple hecho de estallar la huelga fue un triunfo absoluto de las masas. Eran ellas - las que la habían decidido, aun en contra de su dirección sindical, y eran ellas también las que, por lo menos en su inicio, respondían a sus propias ideas acerca del movimiento y no a concepcio-

nes de alguna dirección política. Esta circunstancia iba a resaltar como el verdadero valor del movimiento. Algo menos palpable que cualquiera de las peticiones que se planteaban pero - igual o más importante que éstas: la educación sindical de los obreros.

b) La organización de la huelga y el manejo legal.

Con el inicio de la huelga no sólo surgen las expectativas de los obreros de la sección 271 sino también aparecen los primeros problemas de tipo legal y organizativo. Si bien la decisión de estallar la huelga fue un acto espontáneo por parte de la base trabajadora, el desarrollo posterior del movimiento tenía que ir perdiendo paulatinamente este carácter. La huelga traía consigo problemas que no podían ser solucionados espontáneamente por la asamblea.

El problema de la organización de la huelga, la formación de los piquetes y la asignación del personal de emergencia que se iba a encargar del mantenimiento de la planta durante el - tiempo que durase el movimiento *, no podían ser resueltos más que por una dirección. Fue posible resolver estas cuestiones en un tiempo relativamente corto por la experiencia que se tenía de la primera huelga. La mayoría de la gente había vivido la huelga de 1977, lo que fue crucial en los primeros días.

En contraste con la huelga de 1977 en la que desde hacía meses se estaba ya organizando a la gente para el conflicto, - para la huelga de 1979 no había preparación. El comité ejecuti

---

* Una siderúrgica en huelga debe conservar personal de emergencia para mantener en operación algunos equipos que no pueden ser interrumpidos: Alto Horno, coquizadora, planta de fuerza. En 1979 este personal consistió en aproximadamente 800 a 900 obreros.

vo local, en un intento por obstaculizar el movimiento, no permitió que el comité de huelga ejerciera ninguna de sus funciones sino hasta prácticamente estallada la huelga*.

Aunque todo hacía pensar que durante los primeros días de la huelga la confusión podía hacer peligrar la legalidad del movimiento, sucedió lo contrario: se cumplieron perfectamente todos los requisitos legales de vigilancia y mantenimiento de la planta siderúrgica. Sin embargo, se dificultó la labor política del comité de huelga que estaba absorto por todos los problemas de organización que no habían podido ser previstos con anterioridad. Esto, según el primer vocal del comité de huelga, convirtió a este órgano que debía ser directivo, en un aparato burocrático. La dinámica que adquirió el comité de huelga desde un principio fue determinante para definir el carácter de su acción durante todo el movimiento. (Entrevista No. 20).

De igual importancia fue que la falta de preparación del movimiento de huelga le imprimió a éste un carácter espontáneo. Si bien esta característica no fue un obstáculo en los primeros momentos, si lo fue en las ocasiones en las que se tuvo que tomar alguna decisión importante.

Desde la asamblea en la que se estalló hasta el momento en el que se lo levantó, el movimiento siempre se caracterizó por

---

*Apenas una semana antes se otorgó finalmente el permiso de faltar al trabajo de tres de los principales integrantes del comité de huelga, los demás integrantes no pudieron suspender sus labores sino hasta que lo hicieron todos los trabajadores de la siderúrgica, el 6 de agosto. Tampoco se había levantado la prohibición del CEL de efectuar asambleas departamentales para la preparación de la base trabajadora.

su carácter espontáneo e inesperado. De la misma forma como en la asamblea inicial no se sabía el curso de la votación, tampoco se tenía una idea precisa de la forma como la base sindical reaccionaría ante cada decisión de su dirección. A la falta de preparación del movimiento se añadía la completa desinformación sobre el resultado de las negociaciones que se llevaban en el Distrito Federal. El comité ejecutivo local siempre se negó a dar información alguna al respecto.

Las asambleas conservaron permanentemente este carácter. Aunque cada corriente sindical pugnaba por inclinar a los obreros hacia sus concepciones, la asamblea como masa obrera, era el motor de la huelga. Era ahí donde se decidía el destino del movimiento, no en las asambleas de delegados o en los piquetes de huelga. No obstante, la razón de este carácter no residía tanto en que realmente fueran la bases trabajadoras las que determinaban el rumbo de la huelga sino más bien por la falta de una dirección coherente y hegemónica.

Cada corriente, exceptuando los Estatutarios,* iba a propagar su política a los piquetes de huelga. El comité de huelga hacía poco por controlar esta situación y descuidaba, a su vez, el hacer trabajo de base. Como consecuencia, al comienzo de cada asamblea era frecuente que los trabajadores no tuvieran una idea precisa de lo que se iba a tratar en ella. Ya reunidos, iniciaban los intentos por parte de cada corriente por manejar los votos de los obreros. Esto convertía la asamblea en una lucha constante entre las distintas concepciones sindicales.

---

* Este grupo no se hacía presente en los piquetes de huelga a excepción de los que existían en el área de minas donde tenían su única base de apoyo.

Si bien al inicio del movimiento el comité de huelga pudo formar a las distintas comisiones de trabajo, organizar los piquetes y al personal de emergencia e incluso restablecer los mecanismos que permitieran las asambleas de delegados. No logró definir el rumbo del movimiento. Este organismo nunca consiguió trascender los obstáculos que le impedían constituirse en la dirección política de la huelga.

¿Cuál era la relación entre las distintas fuerzas sindicales para permitir tal vacío de poder en el que la dirección del movimiento pareciera estar en manos de la asamblea de los trabajadores?

Un primer elemento que explica esta situación era que dado que el grupo Estatutario contaba con el peso de la maquinaria sindical se había obligado a una alianza entre las corrientes democráticas de la sección: el comité de huelga estaba constituido por militantes del Consejo de Lucha y de la Línea de Masas. Esto dificultaba su acción puesto que no había un acuerdo básico que le permitiera sobreponerse a los intereses específicos de cada corriente sindical. Esto también imposibilitaba un consenso entre la propia base trabajadora que se veía confrontada con posiciones que en muchas ocasiones eran completamente contradictorias.

Por otra parte, existían varios obstáculos que el comité ejecutivo local le imponía al comité de huelga y que no le permitían tener una ventaja sobre las corrientes que actuaban en el seno del sindicato. Uno de los primeros obstáculos fue el monopolio que el CEL tenía sobre la información sobre las negociaciones que se llevaban a cabo en la ciudad de México. El presidente del CEL era uno de los miembros de la comisión revisora del contrato y, según lo que se decía en cada oportunidad en que este problema salía a luz, era el único que podía infor-

mar sobre las negociaciones. El comité de huelga carecía de información alguna y al igual que el Consejo de Lucha, o la Línea de Masas tendría acceso a ella solamente durante la asamblea. En ese momento sólo le quedaría el recurso de reaccionar y aconsejar a los obreros sobre los pasos a seguir.

Esta situación fortalecía grandemente la posición del comité ejecutivo, el cual, dado que no podía influir en la base trabajadora por no contar con ningún apoyo, con esta maniobra situaba a todos los grupos políticos en igualdad de condiciones y en continua contradicción. El CEL hacía prácticamente imposible la preparación de una táctica conjunta. Además, no permitía la comunicación directa entre el comité de huelga y la comisión revisora, lo cual impedía una coordinación y el control de las actividades de este último por parte del CH.

Esta situación no sólo restaba poder al comité de huelga sino que le permitió al CEL llegar a manipular a la comisión revisora y acentuar la división que existía entre la oposición. Se resaltaba la pertenencia de los integrantes del comité de huelga a uno de los dos grupos sindicales, más que su pertenencia a un organismo "neutral" cuya función era representar a los trabajadores y dirigirlos durante la huelga.

Si bien la constitución del comité de huelga y de la comisión revisora de contrato habían sido un triunfo del Consejo de Lucha y en general de las fuerzas democráticas de la sección, el que el CEL tuviera la maquinaria sindical a su favor le permitió darle un giro a esa victoria y debilitarla. Tanto el comité de huelga como la comisión revisora estuvieron siempre bajo la amenaza de ser sancionados si rebasaban los límites que fijaba el CEL y el asesor que había mandado la dirección nacional del sindicato minero. La amenaza de que por cualquier error que cometieran los integrantes de alguna de las comisiones serían

sancionados y que el CEL se encargaría de sus funciones, pesó - siempre sobre las posibilidades de éstas.

Una situación similar existía en el terreno de las relaciones entre la sección 271 y la empresa. La amenaza de que se declarara inexistente primero, y luego ilícita la huelga, pendió siempre sobre el movimiento. Nunca se recibió el laudo de existencia de la huelga. La ilicitud de ésta, según la LFT, se podía declarar sólo si sucedía algún hecho violento que afectara la seguridad de la planta. Se manejó sin embargo, que cualquier hecho que afectara a la planta podía ser suficiente para que la huelga fuera declarada ilegal. Esta situación se complicó bastante por la ausencia, hasta pasada la mitad de la huelga, de un asesor legal que ayudara a evaluar la gravedad de cada - circunstancia específica.

Cualquier dificultad que se suscitaba en la planta o que los representantes de la empresa o de la Secretaría del Trabajo arguían que existía se convertía en preocupación primordial de los miembros del comité. Además, la falta de una adecuada división del trabajo entre sus miembros tenía como consecuencia - que su presidente tuviera que tratar personalmente hasta el - más insignificante de los problemas. Esto dejaba poco tiempo para orientar al movimiento huelguístico.

Si la empresa decía que se necesitaba personal de emergencia adicional en tal área de trabajo, el comité de huelga tenía que comprobarlo. Que se rompía un cable eléctrico o se descomponía una banda o un tubo de gas, etc., el comité y específicamente su presidente tenían que estar en el lugar de los hechos. Estas cuestiones absorbieron la atención del comité de huelga a tal grado y en forma tan premeditada por parte de la empresa que llegaron a convertirse en su función primordial. Dejaban poco tiempo para reuniones de los miembros del comité y poca oportu

nidad de tener contacto con la base obrera. "Si alguno de nosotros va a hacer trabajo a los piquetes de huelga, después es reprendido por los demás diciendo que hay cosas más importantes que hacer". (Entrevista No. 20). También llegaron a constituirse en puntos de fricción no sólo entre los integrantes del comité de huelga sino entre este órgano y la base trabajadora, amenazando con restarle autoridad ante ésta.*

La situación del comité de huelga era tan precaria en estos asuntos legales no sólo porque los estatutos del sindicato minero y la Ley Federal del Trabajo se pueden interpretar con una gran amplitud, sino principalmente porque sus miembros los desconocían, mientras que los opositores a los que se enfrentaban los conocían perfectamente.**

Así bien, si el comité de huelga no se pudo colocar en la dirección del movimiento debido a su situación frente al comité ejecutivo local y general y ante la empresa y autoridades del Trabajo, surge la pregunta: ¿Quién dirigía el movimiento y que

---

* Un ejemplo de lo anterior fue el problema que se suscitó acerca del status legal de las grúas que estaban ubicadas en el puerto. Mientras que la empresa arguía que las grúas habían sido arrendadas al gobierno federal y que por tanto no debían incluirse en la huelga. Los obreros sentían y expresaban que no debían de ponerse a trabajar. No obstante que la solución no estaba en manos del comité de huelga sino que era cuestión netamente legal, ante las amenazas de los representantes de la empresa y de la Secretaría del Trabajo de declarar ilícita la huelga, se obligó al comité a autorizar la utilización del equipo para la descarga de los barcos de bandera extranjera que estaban anclados en el muelle. Esta decisión hizo que muchos de los obreros que se hallaban de guardia en esa zona prácticamente se rebelaran en contra de esa decisión y que algunos se retiraran de los piquetes.

** La situación legal, especialmente la referida a las relaciones con la empresa, mejoró considerablemente cuando el STUNAM accedió a facilitar a su asesor. En este punto se cayó en el error de depender demasiado de sus decisiones.

rumbo estaba tomando mientras el comité de huelga se encargaba de despejar el camino de los obstáculos que se le presentaban?

c) El rumbo del movimiento y la lucha política.

En la asamblea del décimo día de huelga, el 15 de agosto - de 1979, ante el destape de la verdadera causa de la huelga, la destitución de los dirigentes del comité ejecutivo local, el - único que pudo expresar la opinión del grupo oficial fue el delegado especial del comité ejecutivo general del sindicato minero. Ante esta situación declaró que "...con este giro se está desvirtuando su movimiento de huelga. La huelga ha estallado - por demandas económicas y ahora se están queriendo meter demandas políticas. El camino que ustedes están tomando no es paralelo como ustedes piensan, lo que plantearon al estallar la huelga y lo que plantean ahora son caminos distintos que se tuercen y están eligiendo ir por uno de ellos, el político." (Diario de Campo. 15/8/79).

Se votó favorablemente para que saliera una comisión a México a pedir "asesoría" a Napoleón Gómez Sada sobre el problema intersindical. Sin embargo, la huelga no tomó una dirección definida desde este momento, como podría haberse pensado que sucedería. Subsistían dos problemas importantes que lo impedían. - El primero referido a las razones legales por las que había estallado. El movimiento era por revisión contractual y sus causas estaban plasmadas en los ocho puntos por los cuales se rechazaba el contrato colectivo negociado.

El segundo se refiere a que la base obrera estaba dividida y confundida en cuanto a las razones de la huelga. No había posibilidad de aclarar la situación y unir a los trabajadores - cuando el propio comité de huelga estaba dividido y no ejercía sus funciones de dirección.

Como ya se mencionó cuando hablamos de la huelga de 1977, las huelgas por revisión contractual son prácticamente la única opción para dirimir cualquier problema obrero-patronal. De tal manera se acumulan problemas y quejas durante los dos años que transcurren entre cada revisión contractual*.

¿Qué pasa en el caso de que los problemas son de orden intersindical y no están más que indirectamente relacionados con la empresa? ¿Qué instancia es la que puede resolver una situación de este tipo?

Por un lado, la Ley Federal del Trabajo no prevé estos casos. No hay ocasión, exceptuando el recuento de miembros, en la que se contemple una solución a un problema intergremial. No existe tampoco sanción legal para las huelgas de tipo político. Esta restricción engloba tanto a las huelgas por conflictos de tipo intergremial, como a las que se refieren a un problema más general relacionado directamente con el sistema político. Ninguna legislación podría aceptar la existencia de este tipo de movimientos sin poner en entredicho su supervivencia**.

Por el otro lado, si el problema intersindical era independiente de la empresa no había porque declararle a ésta una huelga. Aun en el caso de que se hubieran tenido pruebas sobre la ingerencia de la empresa en las cuestiones gremiales -- (lo que no se tenía) hubiera sido un verdadero suicidio declarar abiertamente un movimiento de este tipo.

---

* La revisión salarial es más limitada, aunque también es una oportunidad para dirimir las relaciones obrero-patronales, que será utilizada cada vez con más frecuencia a medida que estas relaciones se deterioren de continuar igual la situación económica por la que atraviesa el país.

** Obviamente esto no excluye la existencia de este tipo de movimientos, pero les otorga un carácter de hecho. Una huelga netamente política puede darse sólo en el caso de que el sin

Ante la imposibilidad de irse a la huelga al día siguiente de las elecciones fraudulentas de enero de 1979, se plantea como única posibilidad un movimiento dentro de los marcos legales, el cual iría descubriendo paulatinamente su móvil principal. Lo que se propuso como táctica fue una huelga dentro del marco de la revisión de contrato y el intento por aprovechar esta coyuntura para presionar por la destitución de los dirigentes locales y la reinstalación de los trabajadores despedidos o sancionados por cuestiones sindicales.

Así bien, se puede decir que en un principio la huelga tuvo que definirse en forma "negativa". No se marcó hacia donde iría sino al contrario, se bloqueó uno de los caminos, una de las posibilidades: la vía económica.

---

dicato o confederación que la estalle sea lo suficientemente fuerte para llevarla a cabo. Ejemplo de éstas serían las huelgas generales que se llevan a cabo en países con una clase obrera fuerte y sólidamente organizada, generalmente dentro de marcos partidarios. En el caso de México, están las huelgas que tienen apoyo directo del Estado, las huelgas en Monterrey y en la industria petrolera durante la época cardenista. Y por el otro lado, las huelgas que en contra del sistema político, son apoyadas por la totalidad de un sindicato nacional de industria: como las huelgas ferrocarrileras de 1958-1959 o la fracasada de la Tendencia Democrática del SUTERM en 1976. En México, debido a la fragmentación que existe en el movimiento sindical y a la vinculación de los principales sindicatos industriales y confederaciones nacionales con el Estado, la última huelga general en contra del sistema político que pudo llegar hasta sus últimas consecuencias fue la que estalló en el Distrito Federal en 1916. También existen huelgas que, aunque se producen por razones económicas, inciden directamente sobre los límites que plantea una política económica definida, como son todos los conflictos iniciados en contra del tope salarial.

Aunque en el caso que nos concierne el conflicto que se planteaba no era de consecuencias a nivel nacional, no carecía de significado para el sistema político mexicano por el simple hecho de ser de carácter político-sindical.

Ante el vacío de poder que dejaba el comité de huelga por un lado y el comité ejecutivo local por el otro, siendo estos dos los organismos sindicales-legales de dirección, la definición del rumbo del movimiento iba a tener que ser establecida por las corrientes sindicales que actuaban dentro de la sección. Si bien el Consejo de Lucha había venido cubriendo este espacio desde enero de 1979, ahora se enfrentaba a una situación más difícil ya que su participación abierta podía servir como pretexto para declarar la huelga ilegal. Además, ahora tenía que enfrentarse al otro grupo que había resurgido ante la inminencia de la huelga: la Línea de Masas. De esta manera, el sentido del movimiento se definía en una lucha constante entre estos dos grupos sindicales, la cual era a su vez utilizada por la tercera corriente en discordia: los Estatutarios.

Aunque en general el Consejo de Lucha lograba imponerse, la pugna que siempre estuvo presente hacía poco claro el contenido de la huelga. Por su parte, el grupo Estatutario tenía una posibilidad de acción más limitada ya que estaba, por principio, en contra del movimiento. Mientras las dos corrientes que luchaban por la dirección estaban enfrascadas en una lucha de poder, el comité ejecutivo local esperaba la oportunidad de una maniobra para terminar la huelga.

En particular, las posiciones que en ese momento tenían las distintas corrientes fueron las siguientes:

1) El grupo Estatutario-comité ejecutivo local.

Este grupo, desde su posición en la dirección local, intentó por todos los medios a su alcance obstaculizar la organización y el desarrollo del movimiento. Una vez estallada la huelga, los Estatutarios aparentemente se mantuvieron al márgen de los hechos, a la expectativa. Sin embargo, lograron crearle una

serie de dificultades al comité de huelga: disputandole la función de informar a la base trabajadora, la convocatoria a asambleas, la elaboración de las órdenes del día, etc. Se discutía prolongadamente si un punto debía o no haber sido incluido en la orden del día y si debía ser discutido ante la asamblea, si podía o no hablar alguna comisión de solidaridad, etc. Cada asamblea se convertía en un jaleo verbal y legal entre los miembros del comité ejecutivo local y el comité de huelga para definir, por principio, el campo en el cual se iba a desarrollar la discusión y la lucha ideológica entre las corrientes sindicales. El comité ejecutivo ponía los obstáculos con el propósito de bloquear las discusiones sustanciosas y cansar a los obreros mientras que el comité de huelga se dedicaba a removerlos.

Por otro lado, los Estatutarios intentaron diversas maniobras para levantar el movimiento lo antes posible y en posición favorable a sus intereses. A escasos cinco días del comienzo de la huelga, antes de una asamblea en la que se iban a discutir los nuevos ofrecimientos de la empresa, salió un volante en el que se decía: "...la comisión revisora democrática ha llegado de México con las manos vacías. Si hoy en la asamblea se demuestra que han perdido energía y que la comisión está fatigada, se debe proceder a escoger a gente que sí pueda exigir de la empresa un mejor contrato." (Estatutarios 10/8/79). Se pretendía sustituir a la comisión democrática por otra que pudiera concluir el movimiento consiguiendo algunas concesiones adicionales de la empresa, a las cuales seguramente habría accedido en estas circunstancias. De haberse resuelto el conflicto de esta manera, el grupo Estatutario hubiera salido fortalecido desacreditando a las corrientes democráticas.

La maniobra no tuvo éxito y no se pudo intentar otra de -

este estilo una vez que el movimiento adquirió abiertamente su cariz político. Cuando se decidió mandar una comisión a negociar con Napoleón Gómez Sada la destitución de los dirigentes locales, la amenaza que significaba el movimiento para los Estatutarios se acrecentó. No había una certeza absoluta de que el CEG iba a sostener a los dirigentes locales hasta el final.

Los Estatutarios alegaban que el movimiento conllevaba riesgos para toda la sección porque se había transformado en un problema político que rebasaba los marcos de la revisión contractual. Los ocho puntos que demandaba la asamblea eran imposibles de obtener y no se estaba luchando contra la empresa sino contra "un enemigo que no se podría vencer: el gobierno". De ahí la amenaza y la imposibilidad de una solución favorable para los obreros. Argumentaban que "el gobierno no es un fomentador de huelgas, una empresa estatal cuando está en negociaciones tiene un paquete de ofertas determinado por el presupuesto que le otorga el gobierno federal. Una paraestatal no se esconde nada bajo la manga que pudiera ofrecer en el momento que estalla la huelga, como hacen las empresas privadas. Una vez estallada la huelga, una empresa como SICARTSA ya no tiene nada más que ofrecer, no tiene recursos adicionales." Lo que desde un principio había dicho Ruíz de Chávez, entonces director de Conciliación de la Secretaría del Trabajo, lo repetía el delegado especial del SNTMMSRM y volvía a escucharse en boca del secretario general de la sección 271. (Entrevista No. 28).

2) La Línea de Masas.

Esta corriente, luego de varios meses de mantenerse replegada (al punto de que incluso muchos de los trabajadores creían que había desaparecido), resurge ante la inminencia de la huelga, ante la posibilidad de recuperar el liderazgo de la sec

ción 271 a raíz del movimiento que se avecinaba. Según uno de los miembros de la Línea de Masas que integraba el comité de huelga, la manifestación del día del minero-11 de julio de 1980- en la que se hizo patente el entusiasmo de un numeroso sector de los trabajadores en favor del movimiento, fue organizada por esta corriente. La Línea de Masas actuando a nivel de la base, llevó a cabo pequeñas asambleas departamentales clandestinas. Esta manifestación fue la primera prueba de la nueva Organización Ideológica Dirigente, que constituye el elemento rector de la estructura organizativa de esta tendencia sindical y que sustituyó a la que fue desmantelada a raíz del paro en aceración en noviembre de 1978. Aunque esta primera acción de la nueva dirección ideológica "...no había resultado muy bien porque no hubo oradores de la Línea. La huelga es la segunda prueba,se va a ver si se puede intentar ponerse a la cabeza del movimiento." (Entrevista No. 27).

La Línea de Masas había logrado colocar a muchos de sus elementos en posiciones importantes para el movimiento: en la comisión revisora, en el comité de huelga e inclusive tenía mayoría en algunas de las comisiones auxiliares de este comité.

A pesar de que durante los primeros días de la huelga no hubo fricciones importantes entre la Línea de Masas y el Consejo de Lucha,con el avance del movimiento y la urgencia de definir su rumbo surgieron los conflictos. Estas pugnas no giraban sólo en torno al poder que iba a obtener el grupo que lograra instalarse en la dirección del movimiento,sino también a las diferentes tácticas que cada una de las corrientes planteaba. Ninguna de estas dos razones podría suponerse como la fundamental, ambas están íntimamente ligadas entre sí.

De acuerdo con uno de los viejos dirigentes de la Línea de Masas en la sección 271, esta huelga "...es un gran -

triunfo de la base... rebasó su dirección... y aunque el comité de huelga no sabe por donde va el movimiento, se ve que la gente los pone en su lugar. Ellos no manipulan a la base, la base los acomoda a ellos por el rumbo que ésta quiere ir." - (Entrevista No. 18).

Sin embargo, no todos los dirigentes de esta corriente que estaban en posiciones dirigentes dentro del comité de huelga actuaban en respuesta directa a las masas. Si para la Línea de Masas la dirección tiene que representar, ser el reflejo exacto de lo que son y quieren las masas, y para el Consejo de Lucha la dirección debe ir siempre adelante de las masas, ser más avanzada en sus plantamientos y acciones, en la práctica ambas actuaban en forma muy similar, ambas intentaban definir el rumbo que debía tomar el movimiento desde su dirección.

Para la Línea de Masas era coherente que si las masas son poco conscientes, lo cual era la opinión casi generalizada de los obreros más militantes, los dirigentes debían respetar esta situación de la base trabajadora y plantear demandas que respondieran a esta conciencia. De esta manera, los planteamientos en esta huelga no podían rebasar los marcos de la revisión de contrato ni las demandas económicas. Se decía que a buena parte de la gente no le interesaba la cuestión de los despedidos, "...esto sólo le interesa a la gente más combativa... la Línea de Masas trata de utilizar las cuestiones económicas para fortalecerse, para salir fortalecidos frente a los charros. Sin embargo, no hay un grupo que pueda integrar la oposición ni hay una táctica para vencer el charrismo. No creo que se le va a poder vencer ahora y no hay que irse por ahí pues esto significa desgastarse." (Entrevista No. 20)

Esta tendencia se encontraba en un dilema. Por un lado estaba al frente de una base poco consciente y economicista que de-

bía dar las pautas del movimiento. Al mismo tiempo estaba enfrascada en una lucha contra el "charrismo" al que no creían - poder vencer y dentro de un movimiento con tintes políticos del cual temían sus consecuencias. ¿Qué hacer en esta situación; qué táctica podía adoptarse? Se planteó no rebasar los marcos contractuales porque ese era el sentir de la base y porque no se veía probable el triunfo al problema sindical. Por el otro lado, dado que el movimiento iba por "mal camino", al desgaste, lo único que quedaba era utilizarlo para fortalecerse como corriente dentro de la sección 271.

En base a esto, la Línea de Masas intenta convencer a la base de que la huelga ya se prolongaba demasiado y que se estaba ante el callejón sin salida, los ocho puntos del pliego petitorio eran imposibles de lograr, había que cambiarlos. También se trató de neutralizar a los trabajadores despedidos en las asambleas de delegados, dado que estos, casi todos del Consejo de Lucha, lograban influir en gran medida las decisiones que ahí se tomaban y que eran muy importantes para definir el rumbo de la huelga.

En resumen, la Línea de Masas estaba desarrollando una lucha política contra el Consejo de Lucha por ejercer la dirección del movimiento huelguístico. Los campos de batalla, por así decirlo, eran las asambleas de delegados en primer lugar, las asambleas generales en segundo y los piquetes de huelga en tercero. El más importante, el de la asamblea de delegados, estaba bajo la influencia del Consejo de Lucha. De ahí salían - las resoluciones que se presentaban a votación en la asamblea general. Por su parte, las asambleas generales eran una arena en donde la lucha se libraba no tanto en base a los simpatizantes o adherentes a una u otra corriente sindical sino como una lucha de ideas y de conceptos. La asamblea general la ganaba quien pudiera presentar las cuestiones de manera más convincen

te e inclinar a la base trabajadora a que tomara una u otra posición. Sin embargo, influía de gran manera el contenido y la forma como se redactaba la orden del día, lo cual se hacía en la asamblea de delegados.

3) El Consejo de Lucha.

El Consejo de Lucha fue creado a raíz de las elecciones del 21 de enero de 1979 y se institucionalizó con la toma del local sindical el 29 de ese mismo mes. Si bien en un primer momento aglutinó en un frente a todas las fuerzas que decían luchar en contra del comité ejecutivo local, muy pronto la Línea de Masas lo abandonó para seguir su propio camino. Para cuando estalló la huelga de agosto, esta división estaba de nueva cuenta consolidada.

Al abandonar la Línea de Masas el Consejo de Lucha, éste quedó conformado exclusivamente por militantes de la Democracia Proletaria que habían sido despedidos y de sus simpatizantes, catorce de los cuales fueron posteriormente sancionados por el comité ejecutivo general. A causa de las represalias que se temían luego de las sanciones, los simpatizantes fueron paulatinamente abandonando el Consejo. En los hechos lo que esto significó fue que cada vez iba menos gente a las oficinas sindicales ocupadas.

Otro hecho importante fue que al acercarse el momento de la huelga, entre los mismos despedidos y sancionados que dirigían el Consejo de Lucha se definieron dos distintas tácticas. La primera proponía un arreglo con el comité ejecutivo general para que se les levantara la sanción y poder de esa manera -- trabajar abiertamente y "desde adentro" una vez estallado -- el movimiento. La segunda se oponía a cualquier arreglo con Napoleón Gómez Sada y estaba dispuesta a luchar - --

"desde afuera" y utilizando la huelga para lograr la revocación de su sanción y la reinstalación de los dirigentes de la Democracia Proletaria. Este grupo tampoco aceptaba la cancelación de la sanción de algunos de los obreros puesto que sus dirigentes habían sido despedidos por la empresa y se buscaba su reinstalación.

Pocos días antes de la huelga se retiró la sanción a siete trabajadores y dos obreros despedidos fueron reinstalados por la empresa. Esto significó el triunfo del grupo que estaba negociando con Napoleón Gómez Sada. Con él acordaron respetar los estatutos y regirse por ellos para sus futuras luchas.

Tal circunstancia equivalió a la escisión de un importante número de los miembros activos del Consejo de Lucha y de algunos de los más importantes. Sin embargo, ante la base trabajadora que se identificaba con el Consejo de Lucha esta escisión no tuvo todo el efecto que probablemente haya deseado el comité ejecutivo general. En primer lugar, el que se le haya devuelto la posibilidad de trabajar y de intervenir en las cuestiones sindicales solamente a algunos de los trabajadores que fueron originalmente castigados resultó sospechoso para muchos de los trabajadores, especialmente en vista de que ocurría apenas unos días antes de la huelga. En segundo lugar, uno de los sancionados a los que se anuló la sanción, una enfermera del centro de salud de SICARTSA, emitió un volante a través del Consejo de Lucha en el que explicaba que ella no había llegado a ningún acuerdo con Napoleón Gómez Sada, que seguía luchando por los otros sancionados y despedidos y que no reniegaba de los métodos del Consejo. Esto fue un golpe importante a todos los exsancionados que no se habían declarado de esa manera; entre todos ellos sólo ella era de confiar.

Se logró en buena medida neutralizar la eficacia que este grupo escindido podía tener durante la huelga no obstante que se había dividido al Consejo de Lucha. Además, el comité ejecutivo general le abría a un grupo de la oposición "moderada" el camino a una actuación importante en el futuro, especialmente en vista que la huelga terminó sin lograr la reinstalación de los dirigentes de la Democracia Proletaria.

El Consejo de Lucha continuó su pugna "desde afuera". Los despedidos que continuaban en su posición pese a todo no tenían otra alternativa en vista de que ni la empresa, ni el sindicato nacional habían accedido a que se reinstalaran sus principales dirigentes. Tenían como única opción intentar forzar una solución a través de la huelga. Si desde enero habían logrado mantenerse a la cabeza del movimiento, aunque no abiertamente, durante la huelga había un margen mucho más amplio de acción y una movilización que la permitía. También es cierto que había una dirección legal y formal y más grupos que saltaban a la arena de los hechos y que tenían ventajas sobre el Consejo. La Línea de Masas, por ejemplo, tenía a sus dirigentes dentro de la sección y con todos sus derechos sindicales.

Sin embargo, el Consejo de Lucha logró imponerse. Estalló la huelga, se aceptaron los ocho puntos que se habían propuesto en una asamblea del Consejo, se formó la comisión para discutir con Napoleón Gómez Sada las sanciones y la destitución de los actuales dirigentes locales y se discutió con la empresa y la Secretaría del Trabajo la situación de los dirigentes de la Democracia Proletaria que estaban despedidos.

Esta corriente fue también la que logró que el movimiento de huelga trascendiera los marcos locales. Ante la negativa del comité ejecutivo local de mandar comisiones de solidaridad a informar acerca de la huelga, el Consejo de Lucha a través -

de su vinculación con una de las corrientes sindicales del Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear, logró la solidaridad de varios sindicatos del Distrito Federal. También se llevó a cabo una marcha en la ciudad de México en la que participaron alrededor de cuatro mil personas, entre ellas 250 trabajadores que habían venido desde Lázaro Cárdenas para este propósito.

La fuerza del Consejo se basaba en el hecho de que había destacado ante la base trabajadora desde las elecciones del 21 de enero de 1979. Contaba también con la simpatía del presidente del comité de huelga, aunque éste no demostraba abiertamente sus preferencias para evitar poner en peligro al movimiento. Además, el Consejo tenía la adhesión de la mayoría de los delegados departamentales, lo que le permitió participar en sus asambleas en forma abierta.*

Esto permitió que mientras que de enero a agosto de 1979 el Consejo de Lucha fue ilegal, en el momento en el que durante la huelga comenzó a funcionar la asamblea de delegados y por acuerdo de ésta las decisiones del Consejo se tomaban en conjunción a las de los delegados, se entraba en la legalidad. Esto tuvo como consecuencia que se ampliara el marco de acción de esta corriente, pasando a ser parte integral del movimiento y --

---

* Para entender la razón de este último apoyo, hay que recordar que la política de la Democracia Proletaria siempre estuvo basada en los delegados de área. Después del 21 de enero, todos los delegados democráticos fueron desconocidos por el comité ejecutivo local y fueron sustituídos por Estatutarios. El Consejo de Lucha comienza a intentar destituir a los delegados que se identifican con el CEL. Se levantan firmas entre los obreros de cada área de trabajo para lograr su destitución, al mismo tiempo que se recogían firmas para el nuevo delegado. Para cuando se llegó a la huelga, había de nuevo en prácticamente todas las áreas de trabajo, delegados democráticos que simpatizaban con esta tendencia y que le debían la iniciativa para su designación.

dejando de ser un grupo semiclandestino que actuaba "desde afuera" y que se restringía casi exclusivamente a trabajadores despedidos. (Entrevista No. 26). Esta situación inevitablemente contribuyó a que se intensificara la lucha política entre las dos corrientes sindicales principales y que ésta se trasladara a la asamblea de delegados.

d) El Final de la Huelga.

En la última semana del movimiento huelguístico los hechos se sucedieron muy rápidamente. El miercoles 29 de agosto se lleva a cabo una manifestación de apoyo en el Distrito Federal. Esta acción se pensó como medida de presión al presidente de la República, que estaba por rendir su tercer informe de gobierno.

El jueves 30 de agosto se desarma la acción que llevaba a cabo la Línea de Masas en los piquetes de huelga, mediante la cual se estaba tratando de convencer a la base trabajadora de que la huelga era un movimiento de desgaste si se la dirigía hacia fines políticos y que el pliego petitorio debía cambiarse.

Para este efecto, la Línea de Masas local había recibido el apoyo de una comisión de la sección 147 de AHMSA de Monclova, Coahuila y del Sindicato Nacional de Trabajadores Telefonistas de la República Mexicana*. La Línea de Masas intentaba tomar la iniciativa a una acción que se hacía inminente: iniciar de nueva cuenta las negociaciones con la empresa mediante un cambio unilateral de posición por parte de los obreros.

---

* Es conocido el poder de la Línea de Masas o Línea Proletaria en la sección 147. Menos conocida es la influencia de esta corriente entre altos dirigentes del STRM, inclusive al nivel de su secretario general: Francisco Hernández Juárez.

El Consejo de Lucha pudo contrarrestar esto con la marcha que organizó en el Distrito Federal. Esto permitió al Consejo tomar de nuevo la delantera en la lucha política. Al día siguiente de la marcha se efectuó una asamblea en la cual se acusó a la Línea de Masas de estar minando el movimiento de huelga y se logró que se retiraran las comisiones de Monclova y de los telefonistas que apenas unos 6 días antes habían emocionado tanto a los obreros.

El sábado primero de septiembre se destruyó el último de los mitos que se había creado la base trabajadora en cuanto a la huelga. Concluía el informe presidencial y a excepción de un corto comentario acerca de las huelgas en empresas paraestatales, no hubo ninguna toma de posición concreta que permitiera entrever una solución positiva al conflicto. En ese momento, el ánimo de los trabajadores cayó a su punto más bajo. Luego de tres semanas de huelga, de una lucha política que se acentuaba, que parecía alejarse cada vez más de los intereses de los trabajadores y que los confundía como en el caso de la comisión de Monclova que había llegado apoyando la huelga y se retiraba bajo la acusación de estar minando el movimiento. La penúltima gota que caía en el vaso era el informe presidencial. La última que lo derramaba fue la substitución del pliego petitorio original por diez y siete nuevos puntos.

Para salvar la situación en la que se encontró el movimiento después del informe presidencial, el Consejo de Lucha decidió tomar de nueva cuenta la iniciativa. Se acordó en la asamblea de delegados retirar los ocho puntos originales y substituirlos por un nuevo pliego de peticiones que fuera negociable para la empresa. En el nuevo pliego se encontraban demandas como la instalación de una guardería del IMSS, la creación de una oficina de la procuraduría del consumidor, la adquisición por parte de la empresa de un camión de mudanza pa-

ra trasladar los bienes de los trabajadores que dejaran de - prestar sus servicios a la empresa, que la Secretaría de Comercio mandara inspectores a Lázaro Cárdenas para revisar los precios de los productos que se vendían en los almacénes de - línea blanca, etc. (Entrevista No. 44).

Cuando el lunes 3 de septiembre se presentó este nuevo - pliego petitorio a la asamblea y ésta lo aceptó, se intentó presentar la perspectiva de pláticas con la empresa sobre nuevas bases. Era la única forma de reiniciar el diálogo con la empresa, de abrir una puerta a una solución del conflicto que pareciera favorable a los trabajadores: tanto la Línea de Masas como el Consejo de Lucha entendían que el prolongar la - huelga aferrándose a los ocho puntos originales exponía el movimiento a un desgaste tal que amenazaba con terminar la huelga en una posición desventajosa, sin ningún punto ganado.

También se pensaba que cambiar los puntos daría, a su vez, un tiempo extra para afianzar los acuerdos verbales que se habían logrado en lo que respecta a la destitución de los dirigentes locales y a la reinstalación y suspensión de las sanciones de varios de los militantes del Consejo. Se pensaba que - mientras seguían las negociaciones con la empresa se podría lograr algo más que la simple promesa de Napoleón Gómez Sada de convocar a elecciones una vez solucionado el conflicto y el ofrecimiento de la Secretaría del Trabajo y de la empresa de estudiar los despidos. Se pensaba asimismo, que el simple hecho de que recomenzaran las negociaciones con la empresa daría nuevo brío al movimiento. Sin embargo, se calculó mal la reacción de los trabajadores ante el hecho de cambiar el pliego de peticiones que se había mantenido durante toda la huelga. Esta reacción obscureció completamente la reapertura del diálogo con la empresa.

El martes, la empresa manda llamar a la comisión revisora de contrato colectivo. La Secretaría del Trabajo por su parte, cita a los despedidos y sancionados con el objeto de discutir su problema, dejando entrever la posibilidad de una reinstalación. Mientras que por otro lado, la misma secretaría llama al comité de huelga a discutir algunas cuestiones legales. Si bien desde Lázaro Cárdenas esta situación parecía augurar una solución positiva a algunas de las demandas más importantes que se perseguían en esta huelga, una vez en el Distrito Federal se descubrió la posibilidad de una maniobra.

Al día siguiente, mientras salía en el periódico Uno más Uno un desplegado del comité de huelga en el que por vez primera y en forma abierta se exigía la destitución de los dirigentes sindicales de la sección 271 como paso necesario para la solución de la huelga, en Lázaro Cárdenas, el comité ejecutivo local convocaba a una asamblea en la cual se proclamaba que se iba a discutir la terminación de la huelga. Mientras el comité de huelga, como máxima autoridad, ponía al descubierto las verdaderas razónes del conflicto e indicaba las vías para su solución, el grupo Estatutario y el comité ejecutivo local planeaban levantar el movimiento en sus términos.

Ese mismo día se iba a decidir la conclusión del movimiento en una asamblea para la cual el Consejo de Lucha no estaba preparado, en vista de que la mayoría de sus miembros estaban en la ciudad de México esperando arreglar su situación, y en la que las reglas del juego habían sido fijadas por el CEL sin consultar al comité de huelga. En la reunión se informa que la empresa había aceptado el nuevo pliego petitorio casi en su totalidad. La comisión revisora agrega que además del tradicional 50% de salarios caídos se otorgaba una compensación que equivalía a otro 25% por el mismo concepto. Añade la comisión que había recibido una advertencia de la empresa y de la Secretaría del Trabajo en el sentido de que si estas propuestas eran re-

chazadas por la asamblea, serían retiradas definitivamente.

No se permitió la intervención del presidente del comité de huelga que pretendía informar a la asamblea sobre las negociaciones que se llevaban a cabo con el comité ejecutivo general y en la Secretaría del Trabajo, acerca de la destitución de los dirigentes locales y la reinstalación de los trabajadores despedidos. Tampoco se permitió informar acerca de la inminencia del emplazamiento a huelga por solidaridad del SUTIN y del posible emplazamiento de la sección 147 de Altos Hornos de México en Monclova. No se aceptó esperar a que regresaran de la ciudad de México las comisiones y los trabajadores que ahí se encontraban. El CEL para impedirlo, arguía que la asamblea había sido convocada solamente para que la comisión revisora informara a la asamblea y para que esta última decidiera a su vez seguir con el movimiento o levantarlo. Después de un prolongado debate sobre la posibilidad de posponer la asamblea, se votó por la conclusión de la huelga.

La forma como se llegó al fin de la huelga sólo fue posible ante una base obrera con poca educación sindical, para la cual el significado del movimiento estuvo muchas veces alejado de su comprensión. Si bien el problema sindical era el que en definitiva había creado el descontento que hizo necesaria la huelga, el manejo político de ésta se encontraba muy por encima de las concepciones que la mayor parte de los trabajadores de Las Truchas tenía acerca de la función de una organización sindical y de las metas hacia las cuales puede conducir un movimiento huelguístico. Es por esta razón por la cual, durante toda la huelga resaltó la imagén de una base trabajadora que a pesar de tener la última palabra, estaba alejada de la lucha política que iba definiendo a cada paso el rumbo del conflicto. Por esta razón fue posible la maniobra del grupo más impopular en la sección, precisamente en el momento en el que el ánimo de la base había caído a su punto más bajo.

Si los trabajadores de Las Truchas hubieran realmente sido un grupo obrero con plena idea de las perspectivas del movimiento y si hubiera existido una dirección hegemónica, habría sido muy difícil realizar una maniobra de este tipo. El CEL logró levantar el movimiento en el preciso momento, antes de que se pudieran concretar las medidas, que quizá no hubieran fructificado, de ampliar el movimiento a otros sindicatos. De haberse logrado este propósito, la solución ante tal enfrentamiento contra el Estado hubiera tenido que ser más radical y quizás violenta. Esto si descartamos, por principio, una solución favorable a una huelga de tipo político.*

En el momento decisivo se lograron conjuntar las acciones de todas las instancias estatales, utilizando este término en su sentido más amplio, que en este caso eran la dirección de SICARTSA, el comité ejecutivo general del SNTMMSRM y la Secretaría del Trabajo. Las promesas y los visos de solución favorable a los intereses de los trabajadores y de una de las corrientes democráticas quedó precisamente en eso. No hubo ni elecciones adelantadas para que los trabajadores decidieran quienes debían ser sus representantes, ni hubo la reinstalación de los dirigentes del Consejo de Lucha. Esto último coloca a esta corriente en una posición difícil en la correlación de fuerzas de la lucha política por la dirección sindical. Todo tendrá que seguir su curso normal; el cambio de dirigentes esperará hasta las siguientes elecciones de abril de 1980. El Consejo de Lucha tendrá que esperar unos meses hasta que las sanciones de la mayoría de sus militantes concluyan para tratar de reagrupar sus fuerzas y substituir a los dirigentes que

---

* Hubiera sentado un grave precedente para el sistema político el acceder a la destitución de los dirigentes y la reinstalación de militantes de la oposición en un sindicato tan importante como lo es la sección 271.

ya no serán reinstalados. La Línea de Masas por su parte, tendrá la posibilidad de aprovechar el vacío de poder existente para afianzarse y recobrar el poder de la sección que perdió en 1978.

Si bien es cierto que el sindicalismo oficialista gana una batalla con la forma como se da fin a la huelga, también es notorio que no puede continuar detentando el poder de la sección de esa manera. Los Estatutarios o los grupos que representen en el futuro a este sindicalismo en la sección 271 tendrán necesidad de modificar sus demandas y su actitud para atraerse una base sindical que les permita contrarrestar a las corrientes opositoras y mantener su control tradicional. A nuestro parecer, esta alternativa así como el triunfo de alguno de los grupos opositores, es viable, ninguna puede llegar a descartarse en momentos en que se define el futuro de los sectores obreros que trabajan en una de las empresas más grandes y modernas del país.*

---

* Las elecciones de abril de 1980 en las que se eligieron los funcionarios del grupo B del comité ejecutivo local (Secretario del Trabajo, Secretario de Seguridad Social, Previsión e Higiene Industrial, Secretario Tesorero, Presidente del Consejo local de Vigilancia y Justicia, Primer vocal del mismo) es buen indicador de esto último. Gana de nueva cuenta la Línea de Masas con la planilla Unión Obrera por 1397 votos del total de los 2860 obreros que emitieron su voto. La Democracia Proletaria queda, como en 1978, en un segundo lugar con 959 votos. Sigue habiendo un gran abstencionismo de 2340 votos, un 45%. Lo más significativo es que las planillas del sindicalismo oficialista van ganando terreno. Desaparece el grupo Estatutario que tan desprestigiado estaba, pero surgen las planillas Defensa Obrera y Planilla Verde que representan los mismos intereses, la fidelidad al comité ejecutivo general del SNTMMSRM. La primera obtiene 418 votos y la segunda apenas 86. Entre ambas obtienen un 17% del total

V: CONCLUSIONES.

La constitución de la sección 271 del SNTMMSRM se caracteriza por la intervención del Estado con el objeto de impedir que se formara un sindicato de empresa en la Siderúrgica Lázaro Cardenas - Las Truchas. No se permitió que se creara un sindicato que estuviera desligado del control de una central obrera o de un sindicato nacional de industria. Esta vinculación era indispensable en vista de la importancia que iría a adquirir SICARTSA en la estructura económica nacional.

El aparato gubernamental y la burocracia sindical eligen al SNTMMSRM por encima de la CTM por dos razones: una política y la otra económica. La razón política consistió en que el comité ejecutivo de un sindicato nacional de industria estructuralmente tiene un control más estrecho sobre sus secciones que lo que puede tener un organismo federado sobre sus afiliados. Un sindicato nacional de industria es un todo orgánicamente vinculado a través de una estructura única que establece su estatuto. La CTM, como otras centrales en México, está compuesta por federaciones organizadas bajo un criterio geográfico que agrupan organizaciones sindicales distintas, cada una de las cuales posée su propio estatuto.

Esta situación tiene como consecuencia que legalmente el comité ejecutivo nacional de la CTM no puede, como lo hace el comité ejecutivo general del sindicato minero, aplicar sanciones a un sindicato local rebelde. El CEN de la CTM puede llegar a expulsar a toda la organización sindical, pero no controlar la situación interna si llega a perder el poder del comité ejecutivo local. Esta capacidad de acción de la dirección del sindicato minero se hizo patente con su intervención en los asuntos de

la sección 271 en el año de 1978.*

La razón económica se deriva de la estructura sindical que existe en la rama minero-metalúrgica. La gran mayoría de los sindicatos de las empresas siderúrgicas con participación estatal están en el SNTMMSRM. Esta circunstancia hace recomendable que el sindicato de cualquier empresa importante de este sector se integre al sindicato minero.

SICARTSA es una empresa con capital estatal en la cual la inversión pública representa casi el 100% del capital invertido hasta el presente. Si consideramos que gran parte de la po-

---

* Si bien es cierto que en base al estudio de los Estatutos del SNTMMSRM, que es el que mayor autonomía permite a sus secciones de entre todos los sindicatos de industria, y de la Constitución de la CTM podemos concluir que el primero tiene mayores posibilidades de intervención en los asuntos de sus afiliados que son simplemente partes de un solo sindicato, es necesario tomar en cuenta otros elementos.

Es sabido que la CTM agrupa en general a sindicatos pequeños y medianos sobre los cuales mantiene un férreo control a través de los dirigentes de las federaciones locales, regionales y estatales. Esta proliferación de una burocracia sindical y la estrecha vinculación con las instancias gubernamentales hacen que los métodos de control vayan desde los intentos de conciliación hasta la violencia física. Esta situación no tiene relación alguna con los preceptos plasmados en la Constitución de la CTM, se erige como un poder de hecho.

No obstante, recordemos los intentos, algunos de ellos fructíferos a pesar de todo el control, por independizarse de laCTM, CROM, CROC, CGT, etc. Un intento similar en un sindicato de industria significa una derrota segura. El sindicato nacional es, en todos los casos, el titular de los contratos colectivos de sus secciones o tiene un solo contrato ley. Los independientes se encontrarían no sólo fuera de una organización cúpula pero también sin trabajo.

De haber un cambio en las formas más anticuadas de control del movimiento obrero en México se transparentaría de inmediato la situación estructural. Los sindicatos federados tendrían mucha mayor autonomía que los asociados en un sindicato de industria.

lítica laboral y salarial del país se fija a través de las empresas de participación estatal, es evidente que las demandas de los obreros de la siderúrgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas debían ser estrictamente controladas.

Este control podía ser asegurado si la organización sindical de la nueva empresa se integraba como sección del SNTMMSRM. Las negociaciones contractuales de las secciones de esta organización están estrechamente limitadas por los contratos colectivos de sus secciones más importantes, o sea los de la sección - 147 de Altos Hornos de México en Monclova y la sección 67 de - Fundidora de Monterrey. Los obreros de SICARTSA al estar dentro del sindicato minero, tendrían que limitarse como lo hacen las otras secciones a los logros que se consiguieran en las revisiones de estos dos contratos colectivos. La efectividad de este control se puso de manifiesto en el caso de los movimientos huelguísticos de la sección 271 de los años de 1977 y de 1979.

La manera en que se constituyó la organización sindical de los trabajadores de SICARTSA es el marco dentro del cual pueden derivarse algunas conclusiones específicas sobre su desarrollo.

1) La influencia de la composición de la categoría obrera.

En primer lugar, la composición de la categoría obrera de - la sección 271, tanto en la etapa de construcción como en la de operación, ha sido determinante para definir el carácter de la relación entre la base y los dirigentes y la acción del sindicato en cada uno de los momentos de su desarrollo.

En la fase de construcción de SICARTSA y de constitución de la sección 271, los obreros se dividían en dos sectores claramente definidos: un pequeño sector de trabajadores técnicos, altamente calificados, y otro mayoritario de obreros poco calific-

dos que auxiliaban a los primeros. La idea de la creación de una organización surgió entre el primer sector, al cual también le correspondió la primera directiva sindical.

La existencia de estos dos sectores fue decisiva para que se adoptara un carácter paternalista en las relaciones entre la base y la directiva sindical. Una de las consecuencias de este carácter fue el desarrollo de un amplio espacio democrático aunado a una participación sindical que no llegaba a llenarlo. El carácter paternalista trató de subsanar esta brecha mediante la imposición de sanciones a los trabajadores que no asistieran a las asambleas y la utilización del carisma del secretario general de la sección, Rafael Melgoza.

Cuando se llega a la fase de operación de la planta siderúrgica cambia radicalmente la composición de la fuerza de trabajo. Los obreros de operación de SICARTSA se diferencian de los de la construcción esencialmente por la existencia de un amplio sector de obreros calificados. Ya no existe una brecha entre obreros calificados y no calificados, hay toda una gama de niveles profesionales, un amplio abanico de estratificación. Además, aproximadamente una tercera parte de los obreros que llegan a laborar en la planta provienen de centros urbanos e industriales y no directamente del medio rural. Son por otra parte, en su mayoría jóvenes y solteros.

Esta composición tiene como consecuencia que paulatinamente se vaya rebasando el carácter original de la relación entre la base obrera y la dirección sindical y se conforme una participación más amplia y más radicalizada. Al mismo tiempo surgen y se organizan las diversas corrientes que actuarán en el seno de la sección hasta el presente.

Esta transformación tiene su punto culminante en la huelga

de agosto de 1977, en la cual se cuestiona por vez primera a la directiva seccional que había venido actuando sin interrupción desde la constitución de la sección. Por su aislamiento, el comité ejecutivo local se ve obligado a tomar partido por una de las corrientes que constituían ya una fuerza paralela a la suya y se enfrenta a la corriente contraria. Se decide por el grupo que le aseguraba el control de la base sindical para la firma del contrato colectivo, o sea la Línea de Masas. Se pronuncia en contra de la movilización de los trabajadores que obstaculizaba el fin de la negociación en buenos términos con la empresa, con la dirección nacional del SNTMMSRM y con los representantes estatales de la Secretaría del Trabajo, y rechaza a la Democracia Proletaria.

Mientras en el primer momento la dirección seccional tiene un control absoluto de la base sindical y su única preocupación es hacerla participar dentro de una estructura sindical democrática, en el segundo, el comité ejecutivo local se ve imposibilitado de seguir fundamentando su poder sobre estas bases. Ante el peligro de verse rebasado por la participación de los trabajadores fuera del marco que se había establecido desde la constitución de la sección, se ve obligado a tomar en consideración el nuevo equilibrio interno de fuerzas y aliarse a uno de los grupos que, ya organizados, actuaban en la sección.

2) Las relaciones obrero-patronales.

En la etapa de construcción de SICARTSA las relaciones obrero-patronales tienen un carácter muy parecido al de la relación entre dirigentes y base sindical. Esta situación es comprensible si tomamos en cuenta el estrecho vínculo entre dirección empresarial y sindical que existía en ese momento.

La relación entre la empresa y el sindicato presentaba el

carácter paternalista que hemos asignado al comité ejecutivo local. A este carácter correspondía una política laboral "generosa" y perfectamente planificada. Se ha dicho también que en el proyecto de SICARTSA, el sueño del general Lázaro Cárdenas, imperaba un ambiente "cardenista". Esto es explicable puesto que la directiva de SICARTSA estaba en manos de antigüos colaboradores y gente allegada al expresidente Cárdenas, quien presidió el proyecto hasta su muerte.

Dentro de este contexto se comprende que la sección 271 se haya constituído mucho antes del comienzo de la operación de la planta y que la firma de los contratos colectivos de trabajo de 1973 y 1975 se haya dado en condiciones muy favorables para los trabajadores. Es también en este marco que se da una solución favorable al movimiento de huelga de febrero de 1976, que se dirige en contra de las empresas constructoras.

En un primer momento, la empresa contaba con los recursos necesarios para aplicar una política laboral que se "adelantaba" a las demandas sindicales y de esa manera lograba contenerlas dentro de ciertos límites. Por su lado, la directiva de la sección tenía una actitud moderada ante la empresa. Esto era posible ya que había un amplio marco de respuesta a las demandas obreras, lo cual legitimaba al comité ejecutivo ante sus afiliados.

En un segundo momento, el del inicio de la operación de la planta, hay un cambio radical en la situación económica y política del proyecto. Esto afecta directamente la política laboral "generosa" que hasta ese entonces aplicaba la empresa y, por extensión, a las relaciones entre la sección y SICARTSA.

El aislamiento que sufre SICARTSA al comienzo de la administración lópezportillista se hace sentir a todos los niveles.

Al escasear los recursos económicos en el arranque de la siderúrgica, las condiciones de trabajo y las relaciones obrero-patronales se deterioran paulatinamente. Esta situación culmina en la revisión del contrato colectivo de trabajo de 1977.

En la negociación que se lleva a cabo desde junio de 1977, tanto la empresa como la directiva seccional se encuentran ante un callejón sin salida. SICARTSA situada entre la nueva administración que no pretende asignar los recursos necesarios para mantener las condiciones laborales en un estado óptimo, y - frente a la dirección sindical que se lo exige. Por su parte, la directiva sindical se encuentra frente a la empresa que ha perdido la capacidad de respuesta a sus demandas y ante una base trabajadora descontenta e inquieta.

En estas circunstancias, la dirección de SICARTSA y la de la sección 271 se proponen intentar, durante todo el proceso - de la negociación, ejercer una presión sobre el gobierno federal. Esto se pretende manejando la amenaza de huelga. En el último momento, al ver que no se iba a conseguir una asignación adicional de recursos, se establecen una serie de convenios. A pesar de esto, ya no se puede evitar la huelga en vista de - que la presión de la base sindical es tal que ha rebasado a su dirección.

Si bien la dirección de Oribe Alba nunca descartó su política laboral "generosa", al comenzar a operar la planta ya no pudo aplicarla. La nueva dirección de la empresa, que entró en funciones en marzo de 1978 y que fungió hasta la huelga de 1979, adoptó una política totalmente distinta desde sus plan-- teamientos iniciales.

A pesar de la política eficientísta de la nueva administración y de que se hayan logrado grandes adelantos a nivel de la coordinación nacional y funcionamiento administrativo de las empresas siderúrgicas paraestatales, las condiciones laborales en

SICARTSA no mejoraron. La dirección de SICARTSA respondió con la represión y la intervención en los asuntos sindicales a las demandas y quejas de los trabajadores. Los frutos de esta política fueron un incremento de la producción de acero considerablemente menor a la esperada*, una huelga a mediados de 1979 y que ocurrieran frecuentemente anomalías como son el frenaje y sabotaje. Todo esto a consecuencia de una situación de las relaciones obrero-patronales e intergremiales que condujo a la insatisfacción generalizada de la base trabajadora.

3) La sección 271, los obreros de SICARTSA y el enclave.

La huelga de agosto de 1977 mostró una característica fundamental de las organizaciones obreras, especialmente de las que se encuentran en los llamados polos de desarrollo y que en realidad constituyen enclaves industriales. La organización sindical, como elemento más coherente en una sociedad poco organizada y poco diferenciada, constituye el único organismo capaz de expresar en forma estructurada los problemas y las quejas de la población. Además, es el único sector que puede --- ejercer presión para forzar alguna solución. Esto se acentúa notablemente en una situación de enclave en la que el centro productor es prácticamente la razón de ser de las otras fuentes de trabajo y el que establece el ritmo de la vida local.

Durante la huelga de 1977, las demandas del sindicato no se restringieron a defender intereses puramente gremiales sino que expresaban las quejas acumuladas de toda la población del municipio de Lázaro Cárdenas. Esta situación no se produce por un sentimiento de solidaridad o porque los trabajadores de la siderúrgica actúen como vanguardia de toda la población, sino -- simplemente porque compartían los problemas de ésta.

---

* A principios del año de 1978 el secretario de Patrimonio y Fomento Industrial declaró que para fines de 1979 la producción llegaría a ser de entre 900 mil y un millón de toneladas, esto es entre un 67 y un 77 por ciento de la capacidad instalada de la planta. (Excelsior, 29/I/78).

Esta huelga logra trascender los marcos laborales, aunque por medio de presiones de la dirección nacional del SNTMMSRM y de los representantes de la Secretaría del Trabajo se trata de evitar que el movimiento incluya cualquier demanda social o política. El intento fracasa y estalla una huelga que logra acaparar el interés y la solidaridad de toda la comunidad.

Aunque en el momento mismo del movimiento huelguístico el gobierno estatal y federal no accedió a ninguna de las peticiones que planteaban los trabajadores, pocos meses después renace el interés por la región. En febrero de 1978, el presidente de la República visita la ciudad Lázaro Cárdenas e instala la Comisión Coordinadora de Acciones para el Desarrollo Social de Lázaro Cárdenas. Se asignan fondos para dotaciones de agua potable y para la elaboración de un proyecto integral de desarrollo urbano.

Resurge además, la idea de convertir a la región en un polo de desarrollo. Se plantea y se empieza a implementar la construcción de una planta de FERTIMEX, de un astillero, de la carretera costera, del ferrocarril, etc. Se plantea un desarrollo paralelo de la agricultura y del sector pesquero para complementar el crecimiento industrial y poblacional. A fines de 1978, se comienza inclusive a hablar acerca de la construcción de la segunda etapa del proyecto siderúrgico.

Si bien es cierto que durante la huelga prácticamente no se accedió a ninguna de las demandas que se plantearon en el pliego petitorio, esto sirvió en definitiva para que se manifestaran las quejas de toda la población del enclave. Aunque fue imposible para el gobierno federal aceptar la presión que significaba la situación de hecho, no pudo postergar por mucho tiempo algunas de las soluciones a los problemas que se habían expresado con tal claridad y que amenazaban en convertirse en un elemento incontrolable.

La huelga de agosto de 1979 tuvo un carácter muy diferente. La situación social de la ciudad Lázaro Cárdenas se estabiliza paulatinamente y surgen como predominantes los problemas específicos de las condiciones laborales en la siderúrgica y sobre todo el conflicto intergremial que opaca toda posible vinculación con demandas generales de la población de la región. Sobresale la pugna política por el control de la dirección seccional.

4) La sección 271; ¿autónoma o dependiente?

En contraposición a lo que generalmente afirman los estudiosos del movimiento obrero mexicano, entre otros Richard U. Miller en su tesis The Role of Labor Organizations in a Developing Country: The Case of Mexico, del análisis del caso particular de la sección 271 podemos concluir que en realidad no existe una autonomía significativa de las secciones del SNTMMSRM. Si se pretende que la autonomía es sólo relativa, ésta lo es a tal grado que es prácticamente inexistente.

Al principio de estas conclusiones hablamos del control sindical como explicación a la inclusión del organismo sindical de SICARTSA en el sindicato industrial de la rama minero-metalúrgica. En el cuerpo del trabajo describimos la capacidad de la dirección nacional del sindicato minero para intervenir en toda acción de las secciones que lo constituyen. En base a los estatutos que rigen a la organización y a los acontecimientos más sobresalientes de 1977, 1978 y 1979 vimos como puede presionar el CEG a la dirección seccional. Vimos como incide que la dirección nacional sea titular de los contratos colectivos de trabajo y como afecta a las relaciones entre dirección y base sindical, en detrimento de la fuerza de la sección frente a la empresa, que toda negociación se lleve a cabo en el Distrito Federal y generalmente ante las autoridades laborales.

En 1978 se hizo explícita la forma en la cual la dirección nacional pudo utilizar los estatutos para intervenir en los asuntos internos de la sección, maniobrar de tal forma para eliminar a los elementos que no le eran convenientes y lograr imponer a un comité ejecutivo local incondicional. Se utilizaron varios elementos que van desde la aplicación de la cláusula de exclusión a varios de los obreros que se han opuesto a la intervención del CEG en la sección 271, la expulsión de Rafaél Melgoza de la XX convención del SNTMMSRM, hasta la suspensión de catorce obreros el 16 de junio de 1979, semanas antes de la huelga de agosto.

Ante este panorama, es difícil entender lo que significa la autonomía de las secciones del SNTMMSRM. Las secciones son en efecto independientes, pero no porque puedan actuar de esta manera en relación con la dirección nacional, sino porque están separadas una de la otra siendo difícil su unión. Prueba de ello fue la imposibilidad de una actuación conjunta en la XX convención del sindicato minero. Esto, a pesar de que en las tres secciones más importantes del SNTMMSRM actuaba una misma corriente sindical, la Línea de Masas, y que habían sufrido las mismas sanciones y atravesaban por la misma situación en relación con la dirección nacional del sindicato.

Sólo en apariencia existe una autonomía de las secciones del sindicato minero y si se compara su situación con la de secciones de sindicatos nacionales de industria como el STPRM, el SUTERM o el STFRM. Sin embargo, para ver el significado real de este concepto en el caso del SNTMMSRM no es posible referirse solamente a periodos de calma sindical y de auge económico como hace Miller. Hay que poner a prueba esta hipótesis en épocas de crisis. Esto fue lo que hicimos al relatar la historia de la sección 271 durante las dificultades por las

que atraviesa el proyecto SICARTSA y el "ajuste" del control sindical que requería la crisis económica nacional. Si en nuestro relato nos hubiésemos quedado hasta 1976 podríamos haber concluido que efectivamente la sección 271 era autónoma y que actuaba de hecho como un sindicato de empresa. Era necesario conocer cómo se comportaban estos mismos actores ante las huelgas y ante el triunfo de la oposición en las elecciones seccionales para refutar tal hipótesis.

5) La dinámica interna: movilización obrera y falta de representación.

Existen en la sección 271 tres grupos sindicales principales: el representante del sindicalismo oficialista por un lado y dos distintas corrientes de oposición. Una que plantea la lucha sindical a nivel local y en base a las reivindicaciones inmediatas de los obreros, y otra corriente que plantea la necesidad de ir más allá de los marcos locales y de las necesidades inmediatas, que propone la vinculación de la lucha en la sección 271 con las luchas de otros sindicatos y que erige la práctica política por encima de la práctica sindical.

Hemos visto a lo largo de la historia de la sección 271 y en especial en la huelga de 1979 que si bien la fuerza del sindicalismo oficialista está en tener en su poder la maquinaria sindical y el apoyo explícito de la empresa y la dirección nacional del SNTMMSRM, ésta es también la fuente de su mayor debilidad. Es un grupo impuesto en su posición dirigente y que tiene poco apoyo explícito de la base sindical. Requiere de una serie de maniobras y del apoyo constante de las instancias exteriores de poder, lo cual le garantiza su posición pero le impide llegar a obtener legitimidad ante los obreros.

La Línea de Masas se encuentra en la situación opuesta. Ac

túa a nivel de las bases sindicales con tal eficiencia que a pesar de haber sufrido varios golpes y el despido de los que en un momento dado eran sus máximos dirigentes, todavía tiene un poder de movilización tan amplio que en cada momento crucial de la sección surge de nueva cuenta y logra destacarse. Su fuerza más notable es su capacidad de hacer que surjan continuamente nuevos dirigentes naturales de entre los obreros. Esto sucede antes de la huelga de 1979 y de nuevo en las elecciones de 1980.

Su práctica está limitada a las cuestiones netamente locales y a las reivindicaciones obreras. Esta fue su posición en ambas huelgas de la sección 271, inclusive a costa de incurrir en contradicciones con sus propios planteamientos ideológicos. Por una parte se plantea que son las masas las que dirigen el movimiento. Por la otra, y en los momentos más álgidos de la historia de la sección, parecen intentar la desmovilización de estas masas, frenarlas para que no lleguen demasiado lejos y quizá para evitar una reacción violenta del Estado. Esto significa que en momentos actúan como dirigentes que pretenden conocer los intereses de los obreros mejor que ellos mismos, esto en flagrante contradicción a sus principios.

Esta actuación y sus intentos por mantenerse como una fuerza sindical netamente local hace concebible que esta corriente pueda llegar a ser aceptada, como de hecho lo está en algunas de las secciones del SNTMMSRM, por el sindicalismo oficialista y la empresa. Esto por una parte significaría un mayor costo económico a causa de las reivindicaciones por las que lucha la Línea de Masas y por la otra, un cierto debilitamiento del control oficial sobre las secciones siderúrgicas del sindicato minero, lo que prácticamente es una realidad. No obstante, por estar su práctica política restringida a la práctica sindical no parece existir un peligro inminente para el sistema político. La táctica del sindicalismo oficialista es, no obstante, mante-

ner a esta corriente limitada a las secciones donde en estos momentos tienen fuerza e intentar que sus representantes locales adopten otro tipo de demandas y actitudes que le permitan llegar a tener una base obrera con la cual recuperar su poder.

Por último, la Democracia Proletaria parece tener como única fuerza el apoyo de una base obrera descontenta con su situación sindical. Esto es lo que parece mover a los obreros que son afines a esta tendencia. Más que reivindicaciónes económicas o laborales es un descontento con la imposición de una representación espurea la que constituye el elemento de atracción. No obstante, su táctica de lucha no está tan arraigada a las bases obreras como la de la Línea de Masas, parece ser que su acción y sus planteamientos están más dirigidos, conciente o inconcientemente, a formar cuadros dirigentes que a constituir una amplia y constante base de apoyo. Es la razón por la cual han perdido siempre las elecciones frente a la otra corriente democrática.

Una de las mayores desventajas de esta corriente es que sus planteamientos son netamente políticos. Esto hace imposible que la empresa y el comité ejecutivo general lleguen siquiera a intentar algún acuerdo. Los métodos de la Democracia Proletaria son en general directos y en ocasiones ingenuos. Pretenden en las asambleas generales que el comité ejecutivo local acepte discutir puntos como son la "destitución de los charros" o "que maneje el fondo de resistencia un grupo honesto de trabajadores". En la huelga de 1979 se declaran abiertamente por el carácter gremial del conflicto. Esto significa una abierta provocación al sindicalismo oficialista y sus representantes locales, aunque de una congruencia ideológica que no puede ser cuestionada.

Esto va en contra de esta tendencia en una circunstancia en la que la fuerza de la oposición sindical no puede llegar a

contrarrestar la verticalidad de la estructura del sindicato nacional y en la que dependen del aparato oficial para que se solucione el problema de la dirección espurea y la apertura del espacio democrático al interior de la organización. Es claro para los dirigentes de esta corriente democrática que en última instancia la solución del problema está en manos de Napoléon Gómez Sada y de las autoridades gubernamentales. Opina uno de los militantes, que la resolución se tomará cuando para éstas la situación se haya tornado intolerable al tener que mantener a toda costa a una dirección incapaz de sostenerse por sí misma y que tiene en su contra a los propios trabajadores a los que dicen representar. (Entrevistas Nos. 5 y 10).

Así podemos resumir la situación a nivel de las corrientes sindicales y su fuerza relativa en la sección. Lo que resalta por su importancia durante el desarrollo de la huelga de 1979 es que estas posiciones sindicales y su continua lucha parecen estar por encima de la acción obrera. La base trabajadora actúa a pesar y a veces en contradicción de la lucha que se libra por su control. La huelga estalla en contra de los intereses por parte de la dirección sindical por obstaculizarla, adquiere un caríz político aunque la Línea de Masas intenta impedirlo y finaliza en el momento preciso en que el Consejo de Lucha (Democracia Proletaria)ha logrado finalmente tomar las riendas del movimiento. Lo que se manifiesta más claramente es la falta de representación.

Más que manifestarse por una posición ideológica y de acción, los obreros se inclinan conyunturalmente a favor de las distintas tendencias sindicales. Ninguna de ellas parece responder precisamente y en forma congruente y constante a los intereses de las bases obreras o siquiera a los intereses de un sector bien definido de obreros. Si esto fuera el caso, podría establecerse una dirección hegemónica en un momento dado o por

lo menos no habría tantas fluctuaciones en el rumbo de un movimiento como las que se presentaron en la sección 271 con motivo de la huelga de 1979.

Esto que hemos dicho hasta ahora no responde las dudas que nos surgen de lo que hasta este momento conocemos acerca de la acción sindical en Las Truchas, más bien nos da la posibilidad de plantear una serie de preguntas concretas: ¿Cómo podemos explicar que a pesar de esta falta de representación que podría facilmente llevar a una apatía constante de la base trabajadora exista por el contrario una vida sindical tan intensa y que se haya radicalizado tanto y en tan poco tiempo la sección 271? ¿Por qué y a pesar de la alta rotación de personal, de los golpes continuos a los obreros más militantes y de los frecuentes intentos de desmovilización no se ha logrado "tranquilizar" a la base sindical? Todo lo opuesto, parece ser que a medida que llegan los nuevos trabajadores se van radicalizando.

La composición de la categoría obrera, las dificultades por las que atraviesa cualquier planta siderúrgica en su etapa de arranque y la situación de enclave explican en buena medida estas circunstancias. A pesar de todo esto, no explican las circunstancias internas de la organización sindical que influyen para que se presente esta situación. ¿Podrá explicarse la radicalización de la base trabajadora que llevó a la creación del Consejo de Lucha, a la toma del local sindical, las manifestaciones, los mítines, las tumultosas asambleas y finalmente la huelga de 1979 como consecuencia de la imposición de una dirección espurea? ¿O se explica por la presencia y acción de algunos dirigentes sindicales, infiltrados o naturales, de las dos corrientes sindicales opositoras y que en realidad son la causa de la agitación de una base obrera que no tendría razón de ser conflictiva?

Estas preguntas tienen que partir de otras más fundamentales: ¿A qué estratos o sectores (definidos en base o su origen rural-urbano, su calificación, su nivel de escolaridad o su posición en la estructura ocupacional de SICARTSA) pertenecen los obreros que más participan en los asuntos sindicales? ¿Cuáles son los intereses que los mueven al activismo? ¿Están sus intereses representados por alguna de las corrientes sindicales? ¿Están las inquietudes de los obreros menos participativos representados por alguna corriente? ¿La oficial?

La historia de la sección 271, el análisis de la acción sindical, de la organización de los obreros de Las Truchas no puede dar respuesta a estas interrogantes. Este análisis se mantiene apenas en la superficie de la cuestión. Para llegar a profundizar en lo que significa lo que hemos llamado la falta de representación. Para responder porqué la acción obrera va algunas veces a la zaga de la acción sindical y algunas veces la rebasa, porqué ningún grupo sindical ha logrado obtener el control de la base trabajadora a pesar de que todos se lo proponen y en momentos parece que lo logran, es necesario un estudio a nivel de la base obrera. El análisis debe continuar en el plano de las actitudes y comportamiento de los obreros. Tenemos que analizar las características de los tipos de conciencia obrera que se presentan entre los trabajadores de SICARTSA y como estos inciden en la participación sindical. En suma tenemos que pasar al análisis de la acción obrera.

SEGUNDA PARTE :

LOS TRABAJADORES DE SICARTSA EN 1979

En la segunda parte de esta tesis vamos a hablar de los resultados de la encuesta que se llevó a cabo entre los obreros de Las Truchas en ciudad Lázaro Cárdenas, Michoacán, en el mes de noviembre de 1979.

La encuesta tuvo como objetivo principal el de encontrar fundamentos estructurales que nos ayuden a explicar la acción de la sección 271.

En lo que a continuación se leerá intentamos explicar la acción sindical de la sección 271 que se ha descrito en la reconstrucción histórica, en función de un estudio al nivel de la categoría obrera de Las Truchas. Pretendemos conocer los límites reales de representación que tiene la organización sindical y por tanto su acción, a través del análisis de los intereses, orientaciones, actitudes y comportamiento de los trabajadores que la conforman. Totalizar las experiencias de los obreros en su trabajo y vida anteriores a su incorporación a SICARTSA y su trabajo y vida actuales para intentar determinar algunos elementos que caracterizan su conciencia y su participación sindical.

Con este propósito se han establecido los siguientes objetivos que debe cumplir esta segunda parte de nuestro estudio:

1) Describir las características estructurales de los obreros de Las Truchas: edad, composición familiar, lugar de origen, escolaridad, historia ocupacional y calificación. Comparar los datos de los obreros de la siderúrgica con los del resto de la población de la región de Lázaro Cárdenas. Esto con el objeto de ubicar

a los obreros en un contexto y conocer de esta forma su situación y condiciones de vida y de trabajo.

2) Analizar la incorporación de los obreros a la estructura ocupacional de la planta siderúrgica. Definir cuáles de las características de los trabajadores determinan - la posición de éstos en la jerarquía ocupacional de - - SICARTSA. Esto con el propósito de delimitar los diferentes sectores de obreros que serán definidos en base a - las características generales y a la posición que ocupan en la organización productiva.

3) Una vez definidos los distintos sectores de obreros en función de sus características previas a la incorporación a SICARTSA y a su posición en la estructura ocupacional de la empresa, vamos a tener que adentrarnos en esta última. Tendremos que responder: ¿Cuáles son las diferentes posiciones en la planta, las distintas ocupaciones? ¿Qué implican las distintas ocupaciones en - lo que se refiere a las condiciones de trabajo, a las - perspectivas de ascenso, a las actitudes hacia el trabajo: satisfacción, identificación con la empresa, etc?

Esto es: ¿Qué implica estar en mantenimiento o en operación? ¿Qué significa estar en una posición alta en la - jerarquía ocupacional y que significa estar en una posición baja?

4) En base a todo lo anterior: ¿Cuáles son los distintos - tipos de conciencia obrera que se presentan entre los - trabajadores de la sección 271? ¿A qué tipos de conciencia y actitudes tiende cada uno de los sectores obreros? ¿Cuáles son las posibles explicaciones de la presencia de ciertos tipos de conciencia? ¿Es determinante la his

toria anterior de los obreros o su trabajo actual: sus condiciones de trabajo, su nivel de calificación, su - control sobre el proceso de trabajo? ¿O es lo determinante una combinación, una mediación entre la historia anterior del obrero: su origen rural o urbano, su nivel de escolaridad, etc., y sus actuales condiciones de vida y de trabajo?

5) Conocer si los distintos tipos de conciencia obrera llevan a una diferente participación en el sindicato, distintas posiciones ante las tendencias ideológicas que - actúan en el seno de la organización obrera. ¿Qué tipos de conciencia obrera coinciden con cuáles tipos de participación? ¿Cuáles determinan una pasividad y cuáles una actividad? ¿Los tipos de conciencia obrera determinan por sí mismos la participación sindical o dependen también de las características generales de cada sector? Esto es, ¿puede darse el caso de que el economicismo entre los obreros de operación presente una diferente posición sindical que entre los obreros de mantenimiento?

6) Por último, definiremos el carácter de la acción de los obreros de Las Truchas en base a estos tipos de conciencia obrera y a la participación sindical. ¿Qué tipo de conciencia o actitud es la más proclive a la participación? ¿Qué posición sindical implica una participación más activa en los asuntos sindicales? En base a esto, ¿Cuál es el carácter de la participación de los obreros economicistas, de los obreristas y de los que adoptan - una actitud contestataria? ¿Coincide este carácter con lo que hemos visto a través de toda la historia de la - sección 271?

INTRODUCCION METODOLOGICA

A. El Trabajo de Campo.

El trabajo de campo en Ciudad Lázaro Cárdenas, Michoacán, abarcó cuatro distintas etapas:

En la inicial, en la primera quincena de mayo de 1979, se hizo contacto con los dirigentes de la sección 271, tanto los oficialistas como los de la oposición. También se tuvo contacto con gente que tenía alguna relación con la empresa o con el sindicato pero que no estaba directamente involucrada en ninguna de éstas. Se recopilaron volantes, panfletos y en general todo tipo de propaganda que sirviera para reconstruir la historia de la sección 271. Se tuvo la posibilidad de entrar a la planta siderúrgica, a algunas de las áreas de trabajo, y a tener un primer acercamiento con los obreros. Se hicieron un total de veinte y una entrevistas formales.

La etapa siguiente, en la segunda quincena de julio de ese mismo año, consistió en la prueba piloto. Se aplicaron veinte y cinco cuestionarios a obreros de Las Truchas como un ejercicio que perseguía dos objetivos diferentes: el primero, ver la reacción de los entrevistados ante las distintas preguntas y cotejar su interpretación del cuestionario con la nuestra. De esta manera pudimos eliminar algunas de las preguntas que eran ambiguas o de poco interés. El segundo, conocer inquietudes de los obreros que no se estuvieran captando a través de este instrumento.

En la tercera etapa, durante todo el mes de agosto de 1979, se estuvo presente, tanto en Lázaro Cárdenas como en la ciudad de México, en la huelga que llevaron a cabo los obreros de la -

sección 271. Se asistió a asambleas generales (asamblea permanente), a asambleas de delegados, a marchas, mítines, piquetes de huelga, etc. Se habló con los dirigentes del comité de huelga, con los obreros del Consejo de Lucha y con obreros de base. En el D.F. se tuvo contacto con diversas organizaciones que brindaron apoyo al movimiento: STUNAM, SUTIN, Punto Crítico y con miembros de las distintas comisiones negociadoras que estaban en esos días en la Ciudad de México. Semanas después tuvimos contacto, por vez primera, con uno de los jefes de relaciones industriales de SICARTSA. En total fueron veinte y dos entrevistas las que hicieron, además de muchas charlas informales con los obreros de Las Truchas.

En la cuarta etapa, durante el mes de noviembre de 1979, se efectuó la encuesta que abarcó a un total de 238 obreros de las áreas de producción de la planta siderúrgica, del taller central de ingeniería que da mantenimiento a toda la planta y del almacén central de operación que provée de refacciones. En esta etapa participamos un total de cinco personas, cada una de las cuales efectuó en promedio dos entrevistas diarias. Para cada entrevista se tenía una tarjeta con el nombre y la dirección del obrero que había resultado parte de la muestra. Debido a las condiciones en las que se encuentra la nomenclatura de las calles y la numeración de las casas en ciudad Lázaro Cárdenas y la inexistencia de ésta en Guacamayas, La Mira, Playa Azul y los otros poblados vecinos, prácticamente se buscaba a las personas de casa en casa, por nombre y señas tales como: "es un señor que trabaja en SICARTSA, en el alto horno". Los únicos lugares en que no hubo tales dificultades fue en los conjuntos que construyó el Fideicomiso Lázaro Cárdenas y el INFONAVIT. Ahí había el problema de los cambios de domicilio. Una vez que se encontraba al obrero a encuestar se procedía a la entrevista que duraba un promedio de hora y media.

B. La Muestra.

En la elaboración de la muestra se intentó cubrir dos propósitos distintos pero íntimamente relacionados. El primero se refiere a consideraciones de carácter teórico. El segundo a la representatividad.

Las consideraciones de tipo teórico se basaban esencialmente en que un elemento de nuestra hipótesis central se refiere a la relación que existe entre la situación del obrero en la organización productiva y su conciencia obrera y participación sindical. De esta manera, había que poner énfasis en las áreas -- productivas y en las que se relacionaban directamente con éstas (como es la de taller central de mantenimiento) y dejar de lado las áreas administrativas y las relacionadas con la conservación física de las instalaciones de la planta. Desde esta perspectiva, se proponía excluir la parte del universo de obreros que están afiliados a la sección 271 pero que no se relacionan directamente con el aparato productivo.

Desde el punto de vista de la representatividad de la muestra, era cuestionable excluir cualquier sector de obreros si queríamos llegar a conclusiones acerca de la acción de la sección - 271. No obstante, a nivel de la acción obrera, son precisamente las áreas que escogimos las determinantes. En el curso de la -- historia de la sección 271, las áreas de donde han surgido sus actores principales son precisamente las productivas. La gran mayoría de los activistas, tanto de la Línea de Masas como de -- la Democracia Proletaria-Consejo de Lucha e inclusive de los -- Estatutarios, han salido de alguna de las áreas de producción. Sólo una mínima parte ha surgido de otros departamentos. Podemos decir que si tenemos una muestra representativa de los departamentos de donde surgen la mayoría de los activistas de la sección 271, esto es de los lugares donde hay mayor participación, podremos extrapolar para el total de la organización sindical.

Se decidió, por tanto, escoger sólo las áreas productivas que nos darían una base adecuada para confirmar o refutar nuestras hipótesis.

En función de nuestra hipótesis teníamos la necesidad de tener en la muestra diferentes categorías de obreros que correspondiesen a las distintas fases de la evolución técnica del trabajo. Esto es, obreros con alto grado de autonomía y control sobre su trabajo y obreros con poco control sobre su trabajo que dependen directamente del equipo y del proceso productivo. Queríamos incluir obreros altamente calificados o con un oficio y obreros semi o no calificados. Obreros que efectuaban sus tareas en condiciones relativamente seguras e higiénicas y obreros que laboraban en condiciones adversas.

Debido a que queríamos incluir en la muestra toda clase de obreros en distintas condiciones de trabajo, fue necesario que se incluyeran en el universo todas las diversas labores y oficios vinculados a la producción de acero. Por esta razón, del total de áreas de trabajo en la siderúrgica incluimos las siguientes: (Datos de octubre de 1979).

CUADRO I. TOTAL DE TRABAJADORES POR AREA DE TRABAJO
(Universo Muestral)

AREA DE TRABAJO	No. TRABAJADORES
Minas y concentradora	
Exploración	12
Minas de Fierro	77
Planta Móvil	114
Trituración primaria	10
Trituración secundaria	15
Homogenizado	7

AREA DE TRABAJO	No. TRABAJADORES
Minas y concentradora	
Trituración Terciaria	20
Concentradora Producción	32
Ferroducto	8
Servicios comunes	2
Mantenimiento	166
Peletizadora	
Producción	45
Mantenimiento	86
Coquizadora	
Manejo y preparación de carbón	41
Coquizadora producción	84
Condensación y sep. de alquitrán	9
Separación y recuperación de amoniaco	10
Separación de benzol y naftaleno	5
Acido sulfúrico	6
Tratamiento aguas residuales	6
Mantenimiento	86
AlTo Horno	
Producción	128
Fosas de emergencia arrabio	18
Mantenimiento	102
Aceración.	
Manejo materiales productivos	61
Producción aceración	61
Colada continua	134
Mantenimiento	228

AREA DE TRABAJO	No. TRABAJADORES
Laminación	
Producción molino de barras	127
Almacén manejo palanquilla y alambrón	14
Recalentamiento palanquilla	10
Producción molino de alambrón	41
Acabado de alambrón	37
Almacén carga y depósito de alambrón	76
Taller de rodillos y guías	119
Mantenimiento molino barras	101
Mantenimiento molino alambrón	213
Taller Central de Ingeniería	
Taller de fundición	16
Taller de fabricación	86
Taller eléctrico	40
Taller de ensamble	47
Taller de máquinas herramientas	96
Taller de carpintería	15
Taller de herrería	8
Taller de reparación de equipo móvil	157
Servicios comunes TCI	58
Interplantas (Planta de fuerza)	
Sistema de aire acondicionado	5
Toma de agua	3
Tratamiento de aguas	14
Generación y distribución de vapor	51
Distribución de energía eléctrica	12
Gasómetros	7
Aire comprimido	4
Planta de oxígeno	24
Mantenimiento	74

AREA DE TRABAJO	No. TRABAJADORES
Tráfico Interno, Equipo Móvil	162
Almacén Central y Control de Inventarios	197
Total de Areas de trabajo en la muestra	10
Total de Trabajadores incluidos en el universo muestral	3,464

Excluímos las siguientes áreas con obreros sindicalizados de nuestro universo muestral por las razones antes mencionadas:

CUADRO 2. TOTAL DE TRABAJADORES POR AREA DE TRABAJO (EXCLUIDOS DEL UNIVERSO MUESTRAL)

AREA DE TRABAJO	No. TRABAJADORES
Canteras de calizas	
Chucutitan	38
El Limoncito	22
Tráfico Externo	4
Planta de Cal	
Homogenizado y almacén	17
Trituradora de calizas	12
Planta de cal operación	25
Hidratadora	7
Mantenimiento	14
Conservación de Obras	141
Mantenimiento refractarios	117
Ingeniería de Instrumentación eléctrica	17

AREA DE TRABAJO	No. TRABAJADORES
Taller de Laboratorio equipo hidráulico	13
Cuadrilla Volanta, Mantenimiento de campo	124
Zonas habitacionales	85
Diseño de Ingeniería	3
Control de Ingeniería	9
Ferrocarril interno	13
Cuadrilla de labores generales	136
Servicios metalúrgicos.	54
Servicios Industriales	52
Contrato Colectivo	31
Centro de capacitación	122
Deportes	8
Servicios Administrativos Generales	141
Registros datos planta	48
Higiene y seguridad industrial	37
Acción Social, prensa y difusión	1
Informática	2
Coordinación técnica industrial	3
Ingeniería Industrial	96
Area mecánica	26
Area Eléctrica	8
Ingenieria de Contratos	1
Patios de Recuperación	59
Inmobiliaria SICARTSA (ISSA)	143
Total de obreros sindicalizados exluidos del universo muestral	1,632

CUADRO 3. RESUMEN, TRABAJADORES INCLUIDOS EN EL UNIVERSO MUESTRAL

	N	%
- Trabajadores incluidos en el universo muestral	3,464	68
- Trabajadores excluidos del universo muestral	1,632	32
Total	5,096	100.0

Elaboramos una muestra estratificada en base a la población que tiene cada área de trabajo y el porcentaje de entrevistas - que nos era permitido efectuar en base a consideraciones económicas y temporales. El máximo de entrevistas que podíamos hacer era de 250. Esto representaba el 7.22 por ciento del universo de obreros de las diez áreas que escogimos.

Por otra parte, la muestra requería por nuestras consideraciones teóricas, que encontráramos una forma de representar a - las distintos sectores de obreros (según su calificación, evolución técnica del trabajo, condiciones de trabajo) y que lo hiciéramos al interior de cada una de las áreas que escogimos. Esto no era posible hacerlo directamente, o sea en función de las categorías o características que definimos analíticamente, ya que no existe ninguna clasificación de la empresa que subdivida de tal manera a la población trabajadora. No hay listado alguno - que incluya la ocupación del obrero tal y como se define por - efecto de la labor que efectúa. Clasificación que sería la más adecuada para nuestros propósitos.

Se tuvo que elegir una forma indirecta para cumplir con - nuestros propósitos teóricos: la elaboración de cuatro estratos

de obreros de acuerdo a las categorías salariales del contrato colectivo de trabajo, mismas que aparecen en los listados de la empresa. No obstante que la clasificación del grado de calificación de los obreros en base a las categorías salariales incluye elementos externos como son la antigüedad o algunas consideraciones personales de los jefes inmediatos como vacantes, promoción, etc. Esto probablemente no es una desventaja tan grande en el caso de SICARTSA dado que es una empresa todavía joven.

Las categorías o niveles salariales que existen en la planta siderúrgica son:

CUADRO 4. NIVELES SALARIALES

01.	195.22	pesos	Categoría	IX
02.	208.04	"	"	"
03.	221.40	"	"	VIII
04.	234.22	"	"	"
05.	241.53	"	"	VII
06.	251.60	"	"	"
07.	254.36	"	"	"
08.	256.51	"	"	"
09.	262.92	"	"	"
10.	271.73	"	"	VI
11.	284.55	"	"	"

CUADRO 4. NIVELES SALARIALES (Continuación)

12.	291.85	pesos	Categoría	V
13.	304.67	"	"	"
14.	311.98	"	"	IV
15.	322.04	"	"	"
16.	324.81	"	"	"
17.	332.12	"	"	III
18.	342.15	"	"	"
19.	344.94	"	"	"
20.	346.28	"	"	"
21.	362.31	"	"	II
22.	375.15	"	"	"
23.	402.57	"	"	I
24.	445.61	"	"	"

Todas estas categorías salariales se agruparon en cuatro estratos que quedaron de la siguiente manera:

A. Categorías I y II
B. Categorías III y IV
C. Categorías V, VI y VII
D. Categorías VIII y IX

De esta forma, aunque no tenemos una muestra exacta en función de nuestras categorías de análisis, si nos aseguramos que haya una representación de todas. Estas categorías o variables

independientes serán definidas con exactitud y para cada caso específico en base a distintas series de preguntas del cuestionario.

En función de todas estas consideraciones, la forma concreta como determinamos la muestra teórica fue la siguiente:*

a) Se sacó el número de obreros en cada área de trabajo de los listados del personal de SICARTSA.
b) Se calculó el porcentaje que representaban los obreros de cada área de trabajo en el total de la población de las diez áreas que escogimos. (cuadro 5)

---

* Todo este proceso de determinación de la muestra se efectuó en las oficinas y archivos de personal de la empresa - - SICARTSA en Lázaro Cárdenas, Michoacán, en el mes de octubre de 1979.

CUADRO 5. TOTAL DE TRABAJADORES POR AREA DE TRABAJO
(Universo)

AREA DE TRABAJO	TRABAJADORES	
	No. ABS.	%
1) Minas y concentradora	463	13.34
2) Coquizadora	276	7.95
3) Peletizadora	131	3,78
4) Alto Horno	248	7.15
5) Aceración	484	13.95
6) Laminación	788	22.71
7) Servicio Interplantas	198	5.70
8) Taller Central de Ingeniería	523	15.07
9) Almacén Central de Operación	197	5.68
10) Tráfico Interno (maquinaria pesada)	162	4.67
TOTAL	3,470	100.00

c) Se calculó el <u>número de casos por encuestar</u>, de un to-total límite de 280 entrevistas (se tomaron 30 casos adicionales para posibles reemplazos), <u>para cada área de trabajo</u> en base al porcentaje calculado en el paso b) y a la división proporcional entre obreros de mantenimiento y operación. (cuadro 6)

CUADRO 6. TOTAL DE TRABAJADORES POR AREA DE TRABAJO
(Muestra)

AREA DE TRABAJO	OPERACION		MANTENIMIENTO	
	No. ABS.	%	No. ABS.	%
1) Minas y concentradora	24	8.56	13	4.78
2) Coquizadora	13	4.64	9	3.31
3) Peletizadora	4	1.30	7	2.48
4) Alto Horno	12	4.21	8	2.94
5) Aceración	21	7.38	18	6.57
6) Laminación	38	13.66	25	9.05
7) Servicio Interplantas	10	3.57	6	2.13
8) Taller Central de Ingeniería	42	15.07		
9) Almacén central de operación	16	5.68		
10) Tráfico Interno	13	4.67		
TOTAL			239	100.00

d) Se determinó el porcentaje que representaba cada - uno de los estratos de obreros que definimos en base a sus categorías salariales en cada una de las áreas de trabajo.

e) Se calculó el número de casos por encuestar del - total de casos que correspondían a cada área (que calculamos en el paso c) para cada estrato de obreros en base al porcentaje calculado en el paso d). (cuadro 7)

CUADRO 7. TOTAL DE TRABAJADORES POR AREA DE TRABAJO Y ESTRATO SALARIAL: (Universo y Muestra).

AREA DE TRABAJO	ESTRATO SALARIAL				
	A	B	C	D	Total
I) Minas-concentradora					
Operación					
No. Absoluto	-	129	65	103	297
Porcentaje	-	43.4	21.9	34.7	100.00
Muestra	-	10	5	8	23
Mantenimiento					
No. Absoluto	23	62	82	-	167
Porcentaje	13.8	37.1	49.1	-	100.00
Muestra	2	5	6	-	13
2) Coquizadora					
Operación					
No. Absoluto	7	44	56	55	162
Porcentaje	4.3	27.2	34.6	33.9	100.00
Muestra	1	3	4	4	12
Mantenimiento					
No. Absoluto	15	49	46	5	115
Porcentaje	13.0	42.6	40.0	4.4	100.00
Muestra	1	4	4	-	9
3) Peletizadora					
Operación					
No. Absoluto	2	9	16	17	54
Porcentaje	4.5	20.5	36.4	38.6	100.00
Muestra	1	1	1	1	4

AREA DE TRABAJO	ESTRATO SALARIAL				
	A	B	C	D	Total
Mantenimiento					
No. Absoluto	14	40	30	3	87
Porcentaje	16.1	46.0	34.5	3.4	100.00
Muestra	1	3	2		6
4) Alto Horno					
Operación					
No. Absoluto	3	25	73	43	144
Porcentaje	2.1	17.4	50.7	29.9	100.00
Muestra	1	2	6	4	13
Mantenimiento					
No. Absoluto	12	35	55	2	104
Porcentaje	11.5	33.6	52.9	1.9	100.00
Muestra	1	3	4	-	8
5) Aceración					
Operación					
No. Absoluto	-	64	115	69	248
Porcentaje	-	25.8	46.4	27.8	100.00
Muestra	-	5	10	6	21
Mantenimiento					
No. Absoluto	26	100	102	1	229
Porcentaje	11.4	43.7	44.5	.4	100.00
Muestra	2	8	8	-	18
6) Laminación					
Operación					
No. Absoluto	43	103	225	103	474
Porcentaje	9.1	21.7	47.5	21.7	100.00
Muestra	4	8	18	5	35

AREA DE TRABAJO	ESTRATO SALARIAL				
	A	B	C	D	Total
Mantenimiento					
No. Absoluto	41	128	125	21	315
Porcentaje	13.0	40.6	39.7	6.7	100.00
Muestra	3	10	10	2	25
7) Interplantas Operación					
No. Absoluto	36	18	48	18	120
Porcentaje	30.0	15.0	40.0	15.0	100.00
Muestra	3	2	4	2	11
Mantenimiento					
No. Absoluto	17	44	10	4	75
Porcentaje	22.7	58.7	13.3	5.3	100.00
Muestra	1	4	1	-	6
8) Taller Central de Ingeniería					
No. Absoluto	67	253	154	49	523
Porcentaje	12.8	48.4	29.4	9.4	100.00
Muestra	5	20	12	4	41
9) Almacén central de operación					
No. Absoluto	-	5	145	48	198
Porcentaje	-	2.5	73.2	24.3	100.00
Muestra	-	-	12	4	16
10) Tráfico interno					
No. Absoluto	-	106	27	29	162
Porcentaje	-	65.4	16.7	17.9	100.00
Muestra	-	9	2	2	13

f) Del listado de los nombres de los obreros que laboran en cada área de trabajo se eligieron a los obreros a los cuales se iba a aplicar la encuesta, mediante una tabla de números aleatorios. Se escogía al azar hasta completar el total de obreros que debían ser encuestados en cada estrato. Una vez que se tenía el total de obreros por encuestar en un área de trabajo determinada, se pasaba a otra y así hasta completar la muestra.

g) Una vez que se tuvo la lista con los nombres de los obreros que integraban la muestra, se buscó su dirección en los archivos de personal.

Al terminar obtuvimos como resultado la siguiente matriz:

CUADRO 8. MUESTRA TEORICA.

AREA DE TRABAJO	ESTRATO SALARIAL					
	A	B	C	D	Total No. ABS	Total %
Minas y concentradora	2	13	9	7	31	12.9
Coquizadora	2	6	7	4	19	7.9
Peletizadora	2	4	3	1	10	4.1
Alto Horno	2	4	9	3	18	7.5
Aceración	2	12	15	5	34	14.1
Laminación	6	16	25	8	55	22.8
Servicio Interplantas	4	4	5	1	14	5.8
Taller Central de Ingeniería	5	17	11	3	36	14.9
Almacén central de Operación	-	-	10	3	13	5.4
Tráfico Interno	-	7	2	2	11	4.6
TOTAL NO: ABS.	25	83	96	37	241	
TOTAL %	10.4	34.4	39.8	15.4	-	100.00

NOTA: Este cuadro tiene como total 241 casos. Nosotros sacamos sin embargo una muestra de 280 obreros, de los cuales 39 fueron considerados como reemplazos. Estos reemplazos no los incluimos en este cuadro porque fueron excluídos de la muestra teórica en forma aleatoria, conservados en reserva hasta el final de la encuesta y utilizados cuando fué imposible encontrar a algunos de los obreros seleccionados.

Llamamos a ésta la muestra teórica porque fue la muestra que fuimos a buscar a Lázaro Cárdenas. Dados los problemas de ubicación de los obreros seleccionados la matriz sufrió algunos cambios. Cabe decir que no hubo problemas de rechazo, la gran mayoría de los obreros no sólo contestaba a los cuestionarios sino que lo hacía con agrado, con orgullo de ser obreros y de contestar preguntas a estudiantes de la universidad.

Con muchos obreros las pláticas se alargaban hasta por dos horas. El cuestionario lo permitía perfectamente, y era su intención dado que contaba con muchas preguntas abiertas.

Sin embargo, sí hubo los problemas de localización que ya mencionamos. Ante estos, recurrimos a los 39 casos de obreros de reemplazo. Cuando estos se fueron agotando y el tiempo se venía encima decidimos reemplazar por nuestra cuenta. Para esto recurrimos a la muestra y cuidabamos de buscar exactamente al tipo de obrero que hacía falta. Ibamos de puerta en puerta, de persona en persona preguntando: "¿Trabaja usted en - - - SICARTSA? ¿En qué área? ¿Qué categoría tiene?" "Lo siento," respondíamos muchas veces, "estoy buscando a un obrero de aceración pero de categoría III o IV, ¿no conoce a alguno?" Hubo que hacer alrededor de 25 de estos reemplazos.

De esta manera fuimos a buscar lo que llamamos una muestra teórica y regresamos cuatro semanas después con una muestra real levemente transformada.

CUADRO 9. MUESTRA REAL.

AREA DE TRABAJO	ESTRATO SALARIAL					
	A	B	C	D	Total No. ABS.	Total %
Minas y Concentradora	2	14	10	5	31	13.0
Coquizadora y Peletizadora	4	9	12	3	28	11.8
Alto Horno	2	5	9	3	19	8.0
Aceración	2	13	16	3	34	14.3
Laminación	7	17	25	6	53	22.3
Servicios Interplantas	3	4	4	-	11	4.6
Taller Central de Ingeniería	4	17	11	3	35	14.7
Almacén Central de Operación	-	-	12	3	15	6.3
Tráfico Interno	1	7	2	2	12	5.0
TOTAL NO: ABS.	25	86	101	26	238	
TOTAL %	10.5	36.2	42.4	10.9	100%	100.00

La diferencia entre la muestra teórica y la real está sintetizada en el siguiente cuadro:

CUADRO 10. DIFERENCIA ENTRE LA MUESTRA TEORICA Y LA REAL.

AREA DE TRABAJO	ESTRATO SALARIAL					
	A	B	C	D	Total No. ABS.	Total %
Minas y concentradora	-	+1	+1	-2	-	0.0
Coquizadora y Peletizadora	-	-1	+2	-2	-1	4.0
Alto Horno	-	+1	-	-	+1	5.0
Aceración	-	+1	+1	-2	-	0.0
Laminación	+1	+1	-	-2	-	0.0
Servicios Interplantas	-1	-	-1	-1	-3	27.0
Taller Central de Ingeniería	-1	-	-	-	-1	3.0
Almacén Central de Operación	-	-	+2	-	+2	13.0
Tráfico Interno	+1	-	-	-	+1	8.0
TOTAL NO. ABS.	-	+3	+5	-9	-1	0.0
TOTAL %	0.0	3.0	5.0	35.0	0.0	---

De este cuadro concluimos que en términos generales, podemos sacar conclusiones para el universo muestral con excepción de dos casos: el que se refiere al área de Servicios Interplantas y, más importante, el que se refiere a los obreros con las categorías VIII y IX, estrato D, esto es los ayudantes generales y peones. No obstante, si juntamos los dos estratos obreros considerados bajos, el C y el D, la diferencia porcentual se reduce al 3 por ciento.

I. ESTRUCTURA SOCIAL. DATOS DE BASE.

En este capítulo veremos algunos de los datos estructurales que definen la categoría obrera de la siderúrgica Lázaro Cárdenas - Las Truchas. Compararemos estos datos con los disponibles para el total de la población del municipio y de la ciudad Lázaro Cárdenas, Michoacán. De esta manera podremos ver las similitudes y las diferencias entre el grupo obrero que estudiamos y la población de la ciudad en la que se encuentra la planta siderúrgica. El propósito de ubicar a los obreros de SICARTSA en un contexto más general para así destacar sus características particulares está relacionado con nuestro objetivo de comprender las raíces de la acción obrera.

A. Edad, Composición familiar, escolaridad y migración.

Se puede comenzar afirmando que a la categoría obrera de la planta siderúrgica se le considera, desde varios puntos de vista, como un sector distinto y privilegiado al resto de la población del municipio. Se ha estimado que los obreros de Las Truchas constituyen un núcleo singular en lo que se refiere a la juventud de sus elementos, al gran porcentaje de obreros solteros o casados con pocos hijos, mayor nivel de escolaridad y que provienen en su mayoría de regiones alejadas del centro productor.

a) En lo que a la primera de estas cuestiones se refiere, la edad, se puede afirmar que la apreciación es en términos generales cierta. La categoría obrera de la siderúrgica constituye un grupo de población joven. Casi la mitad de los obreros tienen entre 16 y 25 años. Sólo una quinta parte de los trabajadores de la muestra rebasa el límite de los 35 años. Si comparamos a los trabajadores de SICARTSA con el total de la pobla

ción económicamente activa de la región de la ciudad Lázaro - Cárdenas * encontramos que entre los primeros existe una mayor proporción de población joven que entre los segundos.

CUADRO I:I DISTRIBUCION POR EDADES SEGUN POBLACION

EDAD	POBLACION SICARTSA (1)	POBLACION REGION LAZARO CARDENAS (2)
JOVENES (16 a 25 años)	45.6 %	27.3 %
MEDIOS (26 a 35 años)	35.9 %	33.7 %
ADULTOS (36 años o más)	18.5 %	39.0 %
TOTAL	(N=237)	(N=6,822)

FUENTE: (1) Encuesta noviembre 1979
(2) Censo Fideicomiso Lázaro Cárdenas 1977.

La población económicamente activa de la región tiene un sector más numeroso de población mayor a los 36 años que la - empresa SICARTSA. Este es un fenómeno que seguramente podremos ver en toda la industria siderúrgica ya que lo encontramos en las ramas de actividad industrial. .** La industria requiere en términos generales, de mano de obra joven. Una empresa - que inicia sus labores difícilmente contratará obreros de edades mayores, especialmente si se trata de mano de obra no cali

* Se incluye la propia ciudad Lázaro Cárdenas, Guacamayas y poblados vecinos como son la Mira, Buenos Aires, Playa Azul, - El Bordonal, San Francisco, Petacalco, Acalpican, La Orilla, Zacatula, El Habillal y Naranjito.

** Mientras que en la industria de transformación el 61 por - ciento de los obreros es menor a los 35 años, a nivel de la población económicamente activa nacional este porcentaje se reduce al 54 por ciento (CENIET, 1977).

ficada. No obstante, cabe notar que SICARTSA tiene un porcentaje muy alto de obreros jóvenes aún en comparación con el resto del aparato industrial nacional. Esto se debe seguramente a que la empresa en sí es joven.*

b) En lo que a la composición familiar se refiere, generalmente se piensa que los estratos obreros presentan la tendencia a una menor fertilidad que la población que se dedica a otras actividades, especialmente la agrícola. En primer lugar, hay que considerar que mientras que entre los obreros de Las Truchas encontramos una quinta parte de obreros solteros (21%), entre la población mayor de quince años de Lázaro Cárdenas y Guacamayas (excluyendo los poblados vecinos) hay un 27% en ese estado civil. Un contraste interesante considerando la mayor proporción de obreros jóvenes entre el núcleo de obreros de SICARTSA.

La diferencia entre el número promedio de hijos por familia entre los obreros de la siderúrgica y los habitantes de Lázaro Cárdenas-Guacamayas tampoco es considerable aunque se encuentra la tendencia esperada. El promedio de hijos por familia de los primeros es de 2.42 y de los segundos es del orden de 2.64. (FIDELAC, 1977) (Véase Cuadro 1.1 apéndice B)

En contra de lo que generalmente se piensa sobre la relación entre un proceso de movilidad social ascendente y una baja fertilidad, encontramos una relación poco significativa en este sentido. Esta situación puede estar relacionada a la condición de aislamiento en que viven los obreros de Las Truchas y en general todos los migrantes a una ciudad nueva como lo es -

---

* Hay que recordar que la muestra está restringida a los obreros del aparato productivo de la planta y es posible que en intendencia o en las áreas administrativas sea mayor la proporción de obreros de más edad.

Lázaro Cárdenas. Además, hay que considerar lo que significa el fundar y poder mantener una familia en términos de una posición social. Consideramos que esto ayuda a explicar porque los obreros de las Truchas se casan generalmente jóvenes, inclusive más jóvenes que la población de la ciudad y porque no existe una diferencia considerable en el número de hijos. El poder mantener a una familia en base a un trabajo fijo, que sus padres seguramente nunca tuvieron, constituye un elemento importante en la vida de los obreros que se integran al sistema de trabajo industrial.

Por otra parte, hay que precisar que el 2.64 hijos promedio por familia que presenta la población de Lázaro Cárdenas-Guacamayas es considerablemente más bajo que el promedio estatal. En Michoacán, el promedio de hijos por familia es del orden de 3.46 (Censo General, 1970). Esta circunstancia se debe probablemente a que en términos generales, la población de Lázaro Cárdenas se compone de migrantes que por simple hecho de haber cambiado su residencia en busca de trabajo y al cumplir con las características mínimas para conseguirlo, constituyen un caso especial. Todos están en una medida u otra encarrilados en un proceso de movilidad social ascendente.

Consideramos que estas características son lo suficientemente importantes para ser destacadas en vista de que se ha pensado que uno de los elementos que determina el carácter explosivo y combativo de la sección 271 es precisamente la juventud de los obreros y a que son solteros o tienen pocos hijos.

c) Con referencia al nivel de escolaridad, se acentúa considerablemente la diferencia entre los trabajadores de Las Truchas y la población de Lázaro Cárdenas-Guacamayas. Esta diferencia es mucho más significativa que lo que hemos encontrado con respecto a la edad y a la composición familiar.

En primer lugar, entre la población de Lázaro Cárdenas - Guacamayas existe casi una cuarta parte (24.2%) de analfabetas entre la población masculina de más de 15 años. Entre - los obreros de SICARTSA el porcentaje de analfabetas es mínimo (6.3%). El porcentaje de obreros que nunca recibió instrucción formal alguna es un poco más alto (9.8%). Aun si - excluímos de la serie porcentual de Lázaro Cárdenas-Guacamayas a la población que no recibió educación, encontramos diferencias de consideración.

CUADRO I.2 NIVELES DE ESCOLARIDAD SEGUN POBLACION

	POBLACION	
ESCOLARIDAD	SICARTSA (1)	LAZARO CARDENAS-GUACAMAYAS(2)
Primaria incompleta	35.3 %	57.4 %
Primaria completa	19.7 %	16.4 %
Secundaria incompleta	13.4 %	8.0 %
Secundaria Completa	16.4 %	7.3 %
Preparatoria y Superior	15.2 %	10.9 %
TOTAL	(N=238)	(N=13,537)

FUENTE: (1) Encuesta Noviembre 1979
(2) Censo Fideicomiso Lázaro Cárdenas (1977)

NOTA: - Se han excluido de este cuadro a todas las poblaciones vecinas a Lázaro Cárdenas que se incluyen en el cuadro anterior, con la sola excepción de Guacamayas. También se ha excluido a la población de Lázaro Cárdenas-Guacamayas que no recibió instrucción alguna.

Si bien, como veremos enseguida, la gran proporción de los obreros de la planta proviene de una experiencia de trabajo agrícola y en su mayoría cuenta con poco o nulo grado de calificación al momento de incorporarse a SICARTSA, se distinguen por te

ner un alto grado de escolaridad. Aparentemente, la empresa ha respetado su criterio de escoger a sus obreros de entre la gente con mayor nivel de escolaridad. Esto explica además, la juventud de la categoría obrera en SICARTSA. Es la gente joven la que ha tenido mayor acceso al sistema educacional. Son también los jóvenes con un amplio contacto con este sistema los que tienen mayores posibilidades de obtener un trabajo en una industria, aunque nunca antes hubiesen tenido contacto con un trabajo de este tipo.

d) Por último en lo que a la migración se refiere, se tiene la concepción de que la población de la ciudad Lázaro Cárdenas y la categoría obrera de la siderúrgica constituyen en su mayoría migrantes de localidades alejadas del centro productor e inclusive de fuera del estado de Michoacán. Se argumenta - que dado que uno de los objetivos principales al abrir esta - fuente de empleo era atraer a la población de la región y evitar de esta forma que fluyera a los centros tradicionales de - atracción, el hecho de que muchos de los obreros de Las Truchas provinieran precisamente de estos centros era un indicador de que el proyecto había fracasado como "polo de desarrollo".

Es verdad que la siderúrgica por sí sola no puede ocupar a muchos obreros puesto que la inversión necesaria por trabajador es del orden de 230.000 pesos.* No obstante, el plan global de la región preveía que alrededor de la planta se conformara un centro industrial que pudiera absorber mano de obra en cantidades mayores. Aunque esto no ha sucedido hasta el presente, la infraestructura industrial y las posibilidades del polo están ahí.

---

* Inversión sólo inferior a la necesaria en las industrias de la celulosa y papel, abonos y fertilizantes y cemento hidráulico. (SPP, 1977).

En vista de esto es importante refutar la idea tan generalizada de que son los obreros que provienen de los centros urbanos tradicionales los que se vienen a ocupar en la planta y que por extensión, lo mismo sucederá con cualquier otra industria que se establezca en la región. De nuestros datos tenemos que el 42% de los obreros es originario de Michoacán y el 20% de Guerrero. Si bien es cierto que la mayoría de los obreros proviene de estas dos regiones, también es cierto que la mayoría de los que vienen de Michoacán son nacidos en la región centro de este estado y no en la región costa en donde está ubicada la siderúrgica. No obstante, la planta siderúrgica se encuentra en la desembocadura del rio Balsas, o sea la frontera entre los estados de Michoacán y Guerrero, y casi las dos terceras partes de los obreros de la producción proviene de alguno de estos dos estados.

CUADRO I.3 DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS OBREROS ENTREVISTADOS SEGUN EL LUGAR DE NACIMIENTO:

LUGAR DE NACIMIENTO	PORCENTAJE
Zona Centro	8 %
Zona Golfo	5 %
Guerrero	20 %
Zona Norte	4 %
Michoacán	42 %
Zona Sur	2 %
Edos. colindantes con Michoacán	10 %
Distrito Federal, Estado de México,	9 %
T O T A L	(N=238)

FUENTE: La fuente de este cuadro y de todos los que siguen es la encuesta que se llevó a cabo entre los obreros de la siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas en el mes de Noviembre de 1979.

En términos globales podemos decir que si excluimos a los obreros que provienen de los estados que colindan con Michoacán y que implican un mínimo de migración, quedan en poco menos de la tercera parte los trabajadores que migran a Lázaro Cárdenas en términos absolutos. Pensamos que en una industria que requiera de una mano de obra con menores exigencias de escolaridad y calificación que la siderúrgica el número de migrantes sería todavía menor y que, por tanto, podría cumplirse con uno de los propósitos más importantes del polo de desarrollo mediante la instalación de otras industrias en la zona.

Por otra parte, cabe hacer notar que para la mayoría de los obreros entrevistados el migrar a Lázaro Cárdenas, Michoacán, significó la primera vez que se desplazaban de su lugar de origen. Sólo la tercera parte de los obreros de la producción de SICARTSA trabajaba en un estado distinto al de su nacimiento, esto es que había migrado con anterioridad. Un número de obreros incluso regresaron a su estado natal con la instalación de la planta siderúrgica.

Esto nos presenta el panorama de una categoría obrera que se ha movido poco. No son los obreros que van de un centro industrial a otro, la mayoría de ellos fueron atraídos fuera de su lugar de origen por una industria que se construyó relativamente cerca de su habitat natural.

B. Historia Ocupacional.

Otro factor importante para los propósitos de nuestro estudio es la experiencia anterior de trabajo. En primer lugar vale la pena señalar que del total de la muestra el 68% de los obreros trabajó alguna vez en la actividad agrícola, mientras que el restante 32% nunca estuvo en contacto con este tipo de actividad. Inferimos que los primeros son los obreros

de origen rural y los segundos seguramente provienen de un medio urbano.

Ahora bien, los dos sectores que hemos definido en función de su experiencia en el trabajo agrícola no son en absoluto sectores homogéneos. En su interior se diferencian en subsectores definidos en base a su relación con el trabajo agrícola, su experiencia en el trabajo urbano y/o industrial y el grado de calificación alcanzado antes de ingresar a laborar a SICARTSA.

a) Sector obrero con experiencia en el trabajo agrícola.

En lo que respecta a los obreros que tienen una experiencia de trabajo agrícola podemos diferenciar dos sectores de acuerdo a su relación con esta rama de actividad: los que trabajaron por su cuenta propia o como jornaleros (37%) y los que nunca recibieron remuneración porque ayudaban en las labores en una propiedad familiar (63%). Los primeros están más estrechamente relacionados con el sistema de trabajo agrícola. El segundo sector es generalmente más joven y, lo que es más importante, cuenta con un mayor nivel de escolaridad. (Véanse cuadros 1.2 y 1.3, apéndice B).

Otro elemento importante para diferenciar a los obreros con experiencia en el trabajo agrícola es la experiencia de trabajo urbano o industrial. En función de este criterio podemos diferenciar tres sectores:

1) El sector de obreros que proviene directamente del campo, que nunca ha tenido un trabajo urbano y que se conforma de una quinta parte de los trabajadores entrevistados.

2) Un segundo sector de obreros en proceso de transición del trabajo agrícola al trabajo urbano. Son los obreros que con una experiencia en el trabajo agrícola - han tenido contacto con una actividad urbana generalmente no-industrial como la construcción, el comercio y servicios, etc.

3) Por último, un sector de obreros también con una experiencia agrícola, que provienen directamente de un trabajo en la manufactura; la actividad urbana por excelencia. (Véase Cuadro 1.4, apéndice B).

Existe una diferencia cualitativa importante entre el sector de obreros que provienen directamente de un trabajo agrícola y los que han tenido un contacto con el sistema de trabajo urbano. Pero hay que preguntarnos si es más determinante la - diferencia entre los obreros que provienen de un trabajo urbano no-manufacturero y los que han tenido una experiencia de - trabajo en esa rama de actividad.* Pensamos que lo sería en el caso de que los obreros que han tenido una experiencia en la manufactura hubieran efectuado labores que requieren de un nivel de calificación medio o alto. Sin embargo, vemos que - este no es el caso. La experiencia de estos obreros en la industria o en pequeños talleres fue en general de poca importancia. La información disponible nos indica que su nivel de calificación fue bajo en los puestos manufactureros que desempeñaron. (Véase Cuadro 1.5, apéndice B).

Esto significa que en el caso de los obreros que han trabajado alguna vez en la agricultura, el factor determinante - que los diferencia internamente es el contacto con el sistema

---

* Véase Capítulo II, Inciso B.

de trabajo urbano, con el medio urbano. Una experiencia en un trabajo que implique un horario fijo, labores determinadas no por el trabajador o por la naturaleza sino por el jefe inmediato o las condiciones técnicas de la producción, condiciones de trabajo menos salubres que las que existen en el campo, etc., son determinantes en la vida de un obrero que proviene de un trabajo agrícola. Más adelante habrá que discutir si este tipo de experiencia define mejor al obrero en lo que se refiere a su historia ocupacional que una diferenciación precisa en función de la rama de actividad de su trabajo inmediatamente anterior.

Otra manera para diferenciar a los obreros es el nivel de calificación de su ocupación en su último trabajo anterior a

CUADRO I.4 NIVEL DE CALIFICACION SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA

CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA SI	NO	TOTAL	
CALIFICADO	14 %	35 %	20 %	
SEMICALIFICADO	25 %	40 %	29 %	g=.56
NO CALIFICADO	61 %	25 %	51 %	X^2=25.5
				p <.001
TOTAL	(N=157)	(N=65)	(N=222)	

NOTA: Se excluyen catorce casos de obreros que no tuvieron un trabajo anterior a su incorporación a SICARTSA y a dos que no respondieron a la pregunta sobre su experiencia en el trabajo agrícola.
La g denota el índice gamma o la Q de Yule en el caso de una tabla de 2x2. Determina la fuerza de la relación.
La X^2 determina la prueba de la CHi-cuadrada y la p. la probabilidad de que se cumpla la hipótesis nula. Es la prueba clásica del nivel de significación de una relación. (Blalock, H., 1960).

SICARTSA. En principio hemos considerado que los obreros que provienen directamente del trabajo agrícola se definen como - no calificados.* De esta manera, entre todos los obreros con una experiencia de trabajo agrícola son muy pocos los que habían logrado un nivel alto o medio de calificación. Más de la mitad de estos obreros no tenía calificación alguna al momento de entrar a trabajar a SICARTSA, apenas el 14% contaba con un nivel alto de calificación.

En función de este criterio definimos al sector en vías - de integración al sistema de trabajo urbano como los obreros que tienen una experiencia de este tipo pero que poseen un nivel bajo de calificación al momento de entrar a laborar a - - SICARTSA. El sector obrero integrado al sistema de trabajo - urbano sería aquel que ha tenido una experiencia profunda de este tipo de trabajo y cuenta con un alto nivel de calificación.**

b) Sector obrero SIN experiencia en el trabajo agrícola.

El sector obrero sin experiencia en el trabajo agrícola - constituye la tercera parte de los obreros del aparato productivo de la planta (32%). Partimos de la suposición que estos obreros provienen de un medio urbano y que por tanto el contac

---

* Esto por supuesto, sólo se refiere a la comparación entre el trabajo agrícola y el trabajo industrial. Dentro del trabajo en la rama agrícola existen también distintos niveles de calificación y habilidades específicas que se aprenden a través de la experiencia.

** Se han definido los distintos niveles de calificación del - trabajo anterior de manera tal que el trabajo agrícola se - considera como no calificado y un alto grado de calificación corresponde siempre con un trabajo como sería el de los obreros de mantenimiento: mecánicos, electricistas, fabricadores, algunos operadores de maquinaria pesada, grúas, etc.

to con un trabajo urbano no significa gran cosa entre este sector. Entre este grupo de obreros lo determinante es el contacto con el trabajo en la manufactura y el nivel de calificación anterior.

De los 76 trabajadores sin experiencia en el trabajo agrícola casi la mitad ha trabajado alguna vez en la manufactura (industria o taller). El subsector de estos obreros sin experiencia en la manufactura es del 55 por ciento.

CUADRO I.5 EXPERIENCIA EN EL TRABAJO EN LA MANUFACTURA SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA:

EXPERIENCIA EN LA MANUFACTURA	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA SI	NO	
SI	27 %	45 %	g = .37
NO	73 %	55 %	X^2 = 6.36
TOTAL	(N=158)	(N=76)	p < .02

Por otra parte, esta experiencia en el trabajo manufacturero es más significativa entre este sector de obreros que entre el sector de obreros con experiencia de trabajo en la agricultura. Un 41 por ciento de los obreros sin experiencia agrícola efectuaba en la manufactura una labor que requería un alto nivel de calificación. Hay una asociación importante, en el caso de este sector obrero, entre experiencia en la manufactura y nivel de calificación. (Véase cuadro 1.5, Apéndice B)

Si nos remitimos al cuadro I.4 en el que se determina la calificación del obrero antes de su incorporación a SICARTSA, ten

dremos una idea adicional de la importancia que tiene el grado de calificación entre el sector de obreros sin experiencia en el trabajo agrícola. Apenas la cuarta parte de estos obreros carecían de calificación, contra más de la mitad en el caso de los obreros con experiencia en el trabajo agrícola. Por otro lado, una tercera parte de los trabajadores de "origen" urbano tiene un alto grado de calificación. Estos obreros con alto grado de calificación no sólo incluyen a los obreros con experiencia en la manufactura sino que engloban además trabajadores especializados de las ramas de la construcción, del transporte, de la red de energía eléctrica, etc. Podemos considerar a estos trabajadores como el subsector de obreros integrados al sistema de trabajo industrial, tomando este término en su acepción más amplia.

De la historia ocupacional de los obreros de Las Truchas podemos sacar las siguientes conclusiones:

En lo que a edades se refiere, hay poca diferencia entre los obreros que tuvieron una experiencia en el trabajo agrícola y entre los que no la tuvieron.

Hay una diferencia considerable con respecto al nivel de escolaridad entre los obreros CON una experiencia en el trabajo agrícola y los que carecen de una experiencia en esta rama de actividad. Los obreros SIN experiencia en el trabajo agrícola tienen, en general, un nivel más alto de escolaridad. Esta diferencia se acentúa si distinguimos a los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola por cuenta propia de los que no recibieron remuneración. Los primeros son los que tienen un mayor índice de casos con bajo nivel de escolaridad.

Mientras que sólo el 14 por ciento de los obreros SIN experiencia en el trabajo agrícola no completaron la primaria,

este porcentaje aumenta al 36% entre los obreros CON experiencia agrícola no remunerada y al 61% entre los que trabajaron en esa rama de actividad por su cuenta propia o como jornaleros. (Véase Cuadro 1.3, Apéndice B).

Los grupos o sectores obreros definidos en función a su relación con el trabajo agrícola no son homogéneos en su interior:

a. Los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola se diferencian entre sí por su grado de integración al sistema de trabajo urbano. El contacto con este tipo de trabajo es lo que distingue a un subsector de otro. Esta diferenciación tiene su razón de ser en el carácter radicalmente distinto del sistema de trabajo agrícola y del sistema de trabajo urbano.

b. Los obreros SIN experiencia en el trabajo agrícola, por tener en común su "origen" laboral urbano, se diferencian en lo que se refiere a su integración al sistema de trabajo industrial, esto es a su experiencia en el trabajo manufacturero o ramas afines y a su nivel de calificación.

El Cuadro I.4 nos permite abstraer la diferencia entre los obreros en función de su relación con el trabajo agrícola y definir dos sectores de obreros en función de su nivel de calificación anterior a SICARTSA: trabajadores calificados (19%) y trabajadores no-calificados y semicalificados (81%). Esta distinción implica un elemento que puede llegar a ser crucial en la discusión posterior acerca de las actitudes y comportamiento de los obreros. El sector calificado cuenta con un oficio, una personalidad profesional y con una tradición obrera afianzada. El sector con calificación baja o media carece de un oficio y tal tradición obrera.

La importancia de la diferenciación de los obreros en función de su experiencia de trabajo agrícola y en la manufactura se debe en gran medida al énfasis que la literatura de la sociología del trabajo hace sobre el proceso de integración de los obreros de origen rural al trabajo industrial. Esto es especialmente cierto en los estudios elaborados en los países latinoamericanos en vías de desarrollo, que precisamente sufren un proceso acelerado de este tipo.

Además, este tema tiene importancia entre los mismos trabajadores de la planta siderúrgica. Es fácil escuchar entre los dirigentes y obreros que "...la mayoría de los trabajadores que vienen a la siderúrgica son de la región, son campesinos. La tradición campesina ha sido una carga muy fuerte para el desarrollo de la sección. Los que vinimos de México eramos los más conscientes." (Entrevista No. 8). "Lo que pasa en la sección es que hay muchos obreros que vienen del campo y que éste es su primer trabajo. Con un trabajo fijo están felices. Con esto y unos préstamos se van con los Estatutarios." (Entrevista No. 13).

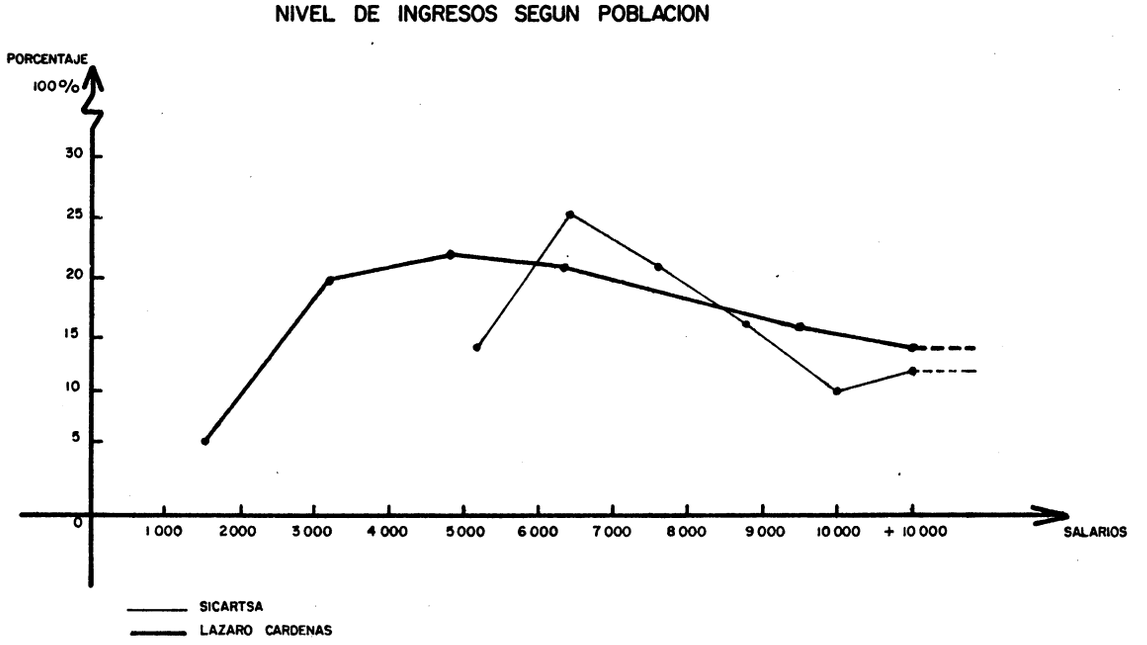
C. Salarios* y condiciones de vida.

A pesar de las diferencias al interior de la categoría obrera de Las Truchas en lo que se refiere a su historia ocupacional, es probable que uno de los factores de cohesión más importantes sea su nivel salarial considerablemente más alto que el del resto de la población de la región. El 45% de la muestra gana 3 o más veces el salario mínimo de la zona, es decir que su ingreso mensual sin considerar prestaciones, primas u -

*Todo lo que concierne a salarios y prestaciones se refiere a la situación que privaba hasta noviembre de 1979.

otras asignaciones, es superior a los nueve mil pesos. Otro 49% está por encima del doble del salario mínimo y gana entre 6,240 y 9,360 pesos mensuales*. Cabe destacar que estos in-- gresos son substantivamente superiores a los que reciben los - campesinos y obreros de la zona en que está ubicada la planta siderúrgica, los cuales como es conocido, en muchas ocasiones ni siquiera reciben el salario mínimo de la zona en la que -- trabajan.

Si comparamos ahora el nivel de ingresos de los trabajadores de SICARTSA, que incluye horas extra, prestaciones monetarias y los descuentos que se hacen a los trabajadores por con-



Nota: Esta gráfica se elaboró en base a las series estadísticas del cuadro 1.6 del apéndice B.

---

* Solamente un 6 por ciento de los trabajadores de SICARTSA ganan poco menos del doble del salario mínimo de la región, que fue hasta diciembre de 1979 de 103 pesos diarios en la zona Costa de Michoacán. Estos obreros ganan 5,856 pesos base - por mes.

cepto de vivienda, FONACOT y préstamos, con los salarios netos de la población económicamente activa de Lázaro Cárdenas-Guacamayas, veremos que los primeros ganan un promedio de 6,475 pesos mensuales mientras que los segundos ganan 4.500 pesos en promedio al mes. En la gráfica se ve claramente que la curva de los salarios de los trabajadores de SICARTSA alcanza su máximo en un salario mensual mayor que la curva de los salarios de la población de Lázaro Cárdenas.

Además, los obreros de la siderúrgica tienen amplias posibilidades de adquirir una vivienda por medio de la Inmobiliaria SICARTSA, por la cual pagan semanalmente un 18% de su salario base. Cuentan también con facilidades para obtener bienes a través del FONACOT y préstamos de un fondo revolvente. Casi la mitad de los obreros de la muestra (44%) tiene descuentos por concepto de vivienda, la cuarta parte (24%) hace uso de las facilidades del FONACOT y una tercera parte (33%) está pagando un préstamo del fondo revolvente. Si bien es cierto que el 32% de los obreros de SICARTSA hace uso de dos de estas facilidades, hay otro tanto que no hace uso de ninguna de ellas porque su salario base no se los permite.

No hay duda que en lo que respecta a los niveles salariales y de prestaciones los obreros de Las Truchas constituyen un núcleo privilegiado en comparación con el resto de la población de la región. No obstante, no podemos ignorar que al interior de la categoría obrera de Las Truchas hay diferencias de consideración a este respecto.

Los salarios dentro de SICARTSA fluctúan entre 446 pesos en la categoría I y 195 pesos en la categoría más baja, la IX. Existe una diferencia muy grande entre los obreros que se ubican en las cuatro categorías más altas y los de las tres más

bajas.* Entre el salario base diario del primer grupo de obreros y el segundo hay una diferencia considerable del 19 por - ciento entre el más bajo de los salarios del primer grupo y el más alto del segundo. Mientras que el promedio de salarios - del sector con categorías bajas es de 233 pesos diarios, el del sector con categorías altas es de 338 pesos diarios. (Datos de 1979).

Si comparamos los salarios netos semanales, también encontramos una diferencia importante entre los dos sectores obreros. Esto no obstante que es a los obreros de categorías salariales altas a los que con mayor frecuencia se les deduce un gran porcentaje de su salario semanal base por concepto de vivienda, FONACOT o préstamo. Es este sector de obreros el que recurre con mayor frecuencia a estos beneficios.

CUADRO I.6 SALARIOS NETOS SEMANALES SEGUN SALARIOS BASE SEMANALES (en pesos).

SALARIO NETO	SALARIO BASE		
	ALTO (2,177 a 3,115)	MEDIO (1,897 a 2,128)	BAJO (1,365 a 1,834)
Hasta 1,600 pesos	19 %	38 %	63 %
De 1,600 a 2,200 pesos	43 %	50 %	26 %
Más de 2,200 pesos	38 %	12 %	11 %
TOTAL	(N=104)	(N=40)	(N=90)

* Cabe mencionar que al interior de estas nueve categorías existen todavía más subdivisiones. De tal manera que en total - son veinticuatro los niveles salariales. (Véase cuadro 4 - Introducción Metodológica).

Más de la tercera parte de los obreros con categorías salariales altas ganan más de 2,200 pesos netos, mientras que apenas un once por ciento de los obreros de categorías bajas gana esta cantidad, y sólo laborando horas extras. Por otra parte, casi dos terceras partes de los obreros de categorías bajas ganan menos de 1,600 pesos netos semanales mientras que sólo una quinta parte de los obreros en las categorías altas obtiene tan bajas percepciones y en estos casos sólo porque tiene un porcentaje muy alto de deducciones, entre el 20 y 40 por ciento de su salario bruto.

La obtención de menores remuneraciones por parte de los trabajadores en las categorías salariales más bajas no se refiere solamente a un concepto abstracto de "capacidad de compra." Hay una relación estrecha entre estar en una categoría baja y las condiciones de vida.

CUADRO I.7 LUGAR DONDE HABITA SEGUN CATEGORIA SALARIAL

	CATEGORIA SALARIAL		
LUGAR DONDE HABITA	ALTA(I,II,III,IV)	MEDIA(V,VI)	BAJA(VII,VII,IX)
Lázaro Cardenas	12 %	27%	25%
SICARTSA E INFONAVIT	64 %	40%	31%
Guacamayas	17 %	22%	28%
La Mira y Poblados	7 %	11%	16%
Total	(N=106)	(N=37)	(N=86)

NOTA: Se han excluido 15 casos de obreros que viven en los módulos que SICARTSA tiene en el interior de los límites de la planta siderúrgica y que son utilizados desde la época de la construcción. Ahí viven obreros en condiciones muy especiales: no se les cobra renta alguna y se les presta un pequeño cuarto, a veces separado de los demás y a veces conectado mediante un corredor.

A su vez, el nivel de vida de los obreros está íntimamente relacionado con el tipo de vivienda que ocupa. Es determinante la medida en que los obreros ocupan o no las casas que ha desarrollado el Fideicomiso para el personal de SICARTSA o las casas del INFONAVIT.

Cerca de las dos terceras partes de los obreros de categorías salariales altas viven en las casas de SICARTSA o del INFONAVIT. Sólo un 31 % de los obreros de categorías salariales bajas vive en estas viviendas. Casi la mitad de estos obreros de menores recursos vive en una población llamada Guacamayas, en La Mira o en otros poblados vecinos a la ciudad Lázaro Cárdenas.

La diferencia en las condiciones ambientales en las que se encuentran las casas de SICARTSA e INFONAVIT y las que existen en Guacamayas y La Mira son considerables. Para 1979 la ciudad Lázaro Cárdenas, donde se encuentran las casas de SICARTSA y del INFONAVIT, y el campamento de SICARTSA en La Mira eran prácticamente los únicos lugares en los que las calles estaban completamente pavimentadas, se contaba con todos los servicios públicos y donde el espacio de vivienda disponible permitía condiciones de vida confortables. La totalidad de las viviendas en estos dos sectores habitacionales son de concreto, cuentan con pisos de cemento o linóleo, agua y drenaje. El promedio de habitantes por cuarto es del 1.9 y sólo el 13 por ciento no cuenta con cuarto de cocina que sea utilizado exclusivamente para ese efecto.(véase cuadro I.8)

En Guacamayas por su parte, hacia fines del mismo año de 1979 comenzó un programa de regularización de terrenos, pavimentación de calles, instalación de alumbrado, drenaje y ampliación de la red de agua potable.* A pesar del programa, la situación para fines de 1979 todavía es crítica. En Guaca

CUADRO I.8 CONDICIONES DE VIDA SEGUN EL LUGAR DONDE HABITA

CONDICIONES DE VIDA	LUGAR DONDE HABITA			
	CIUDAD L.C.	SICARTSA INFONAVIT	GUACAMAYAS	LA MIRA
Promedio de habitantes por cuarto	2.6** 2.3	1.9** 1.6	3.9** 3.2	3.0** 2.4
Material de la vivienda				
Madera y similares	14%	-	32%	20%
Tabique y concreto	86%	100%	68%	80%
Material Piso				
Tierra	3%	-	18%	16%
Cemento o linóleo	97%	100%	82%	84%
Agua entubada	65%	99%	44%	46%
Electricidad	100%	100%	70%	65%
Cocina	46%	88%	56%	65%
Drenaje	87%	99%	56%	39%
Refrigerador	68%	91%	50%	50%
Estufa	76%	95%	98%	89%
Licuadora	51%	85%	50%	35%
Televisión	49%	60%	32%	23%
Radio	89%	93%	88%	73%
Otros: Lavadora, estéreo, ventilador, automóvil.	35%	36%	16%	12%

** NOTA: Se excluyen de estas cifras las habitaciones de cuatro o más cuartos. La cifra inmediatamente inferior es la que considera estos casos también.

mayas, el promedio de habitantes por cuarto es de 3.9, un 32 por ciento de las viviendas es de madera, el 18 por ciento tiene pisos de tierra, el 66 por ciento carece de agua entubada, el 30 por ciento de electricidad, el 44 por ciento de drenaje y el 44 por ciento no contaba con un cuarto de cocina que no fuera utilizado también como dormitorio.

Las diferencias entre las condiciones de vida de los habitantes de las casas de SICARTSA e INFONAVIT y las de Guacamayas y los poblados vecinos a Lázaro Cárdenas también se hacen notar en lo que se refiere a las pertenencias que tienen. Mientras que entre las primeras casi la totalidad cuenta con un refrigerador, el 85 por ciento con licuadora, el 60 por ciento con un televisor; entre las segundas sólo la mitad de las viviendas cuenta con refrigerador, el 50 por ciento con licuadora y el 32 por ciento con televisor.

De esta manera, a pesar de las quejas que tienen los obreros acerca de las casas de SICARTSA e INFONAVIT y de las reales desventajas de vivir en tales conjuntos: la falta de intimidad, la baja calidad de los materiales de construcción, la inadecuada distribución del espacio, etc., no se puede negar la gran diferencia que existe entre esta situación y la de Guacamayas y poblados vecinos. Es claro que un sector de obre

---

* Si bien es cierto que la instalación de todos estos servicios está destinada a beneficiar a la población de esta localidad, la regularización de terrenos que la acompaña y que está pensada para cubrir los gastos del programa es un punto de fricción entre la población y las autoridades del Fideicomiso Lázaro Cárdenas. Esto es comprensible si se piensa que los terrenos que fueron invadidos por sus pobladores ahora le son cobrados a precios que aunque módicos para la media nacional, si son considerablemente altos para sus moradores.

ros de la planta siderúrgica vive en condiciones privilegiadas en relación a otro sector. Esto sin embargo, no cancela el hecho de que en términos generales el grupo obrero que labora en SICARTSA es a su vez un sector privilegiado en relación al resto de la población de la región.

D. La Calificación en el trabajo.

La estructura ocupacional de la planta siderúrgica constituye un abanico de diferentes grados de calificación. Se pueden definir distintos sectores de obreros de acuerdo a su posición en esta estructura. En el presente inciso describiremos la estructura ocupacional de SICARTSA para luego, en el segundo capítulo, establecer las relaciones que existen entre la posición de los obreros dentro de la empresa y su historia ocupacional y nivel de escolaridad.

Podemos definir seis sectores de obreros referidos al trabajo que efectúan, a su ocupación. Cada uno de estos sectores corresponde a su vez, a un grado diferente de calificación y de relación con las condiciones técnicas de trabajo.

1) En primer lugar tenemos a los obreros con mayor nivel de calificación, a los obreros que cuentan con un oficio definido y que se dedican principalmente a las tareas de mantenimiento: oficiales mecánicos, electricistas, fabricadores y torneros.

2) En segundo lugar tenemos a los operadores. Un trabajo que en general y a excepción de algunas operaciones complicadas y de gran responsabilidad, no requiere de un oficio o calificación previa y que se puede llegar a aprender en el trabajo mismo en un tiempo relativa-

mente corto.*

3) En tercer lugar están los ayudantes de mantenimiento. Consideramos a éstos como los clásicos obreros semicalificados, en proceso de aprendizaje de un oficio.

4) En cuarto lugar están los ayudantes de operación que son básicamente obreros sin calificación alguna, que efectúan una rutina auxiliar al proceso de operación: cargar y descargar materiales, cortar varilla, corregir manualmente fallas en un proceso automático, etc.

5) En un quinto lugar estarían los obreros que se dedican a labores "administrativas", en el almacén central de operación y en algunas de las oficinas de planeación que se encuentran en las áreas productivas.

6) En último lugar tenemos a los trabajadores no-calificados, a los peones que se ocupan primordialmente de dar limpieza a las áreas de trabajo.

Las diferencias entre los dos primeros tipos de ocupación definen esencialmente las labores de mantenimiento y de operación. Las primeras se caracterizan por requerir del aprendizaje de un oficio y de tener un control bastante amplio sobre su trabajo, sobre la intensidad y forma de efectuar las tareas

---

* Destaca la ausencia casi total de obreros con una experiencia anterior de trabajo en la industria siderúrgica o en industrias relacionadas de alguna manera con esta rama de actividad: metalúrgica, automotriz, minera, coquizadora, etc. En efecto, todo lo que se refiere a la operación de una planta siderúrgica se ha tenido que aprender directamente en el trabajo o en cursos cortos que se daban sobre la marcha o en el centro de capacitación de SICARTSA.

que lo configuran. Las segundas se caracterizan por consistir - en labores definidas por un número reducido y bien definido de movimientos y del tiempo necesario para efectuarlos, de un esca so margen de variación, esto es de un control más limitado sobre su trabajo. Por tal razón, dependen en mayor medida del desarrollo de una habilidad específica para sus tareas y de la constante atención superficial, que del aprendizaje formal.

Gabriel Vidart (1978) en una investigación en Fundidora - de Monterrey y Altos Hornos de México, encuentra precisamente esta diferencia en lo que se refiere al nivel de aprendizaje - requerido por los obreros de mantenimiento y operación. Entre el personal de ejecución encuentra que sólo cerca de la mitad necesita un adiestramiento como forma fundamental de aprendizaje. El resto de los obreros de operación requieren de entrenamiento y algunas formas específicas de adiestramiento. No obstante, lo principal sería la práctica en el trabajo concreto. Por su parte, entre los obreros de mantenimiento el 86 por ciento requiere de formas avanzadas de adiestramiento.

En nuestro estudio confirmamos los hallazgos de este au-- tor. Si bien casi el 40 por ciento de los obreros que están - relacionados directamente con la producción de acero han tomado algún curso de capacitación y aunque la frecuencia de éstos no es mayor entre los obreros de mantenimiento que entre los obreros de operación, existen diferencias considerables en lo que a su duración e intensidad se refiere. Los cursos que se imparten al personal de operación son de menor duración que los que requiere el personal de mantenimiento. Entre los primeros, ninguno ha tomado un curso de una duración mayor a los seis meses y el 59 por ciento ha asistido a un curso no mayor a un mes. - Entre los obreros de mantenimiento, el 44 por ciento ha tomado cursos de una duración mayor a los seis meses. (Véase cuadro 1.7, Apéndice B).

Confirmamos que las tareas de mantenimiento requieren de un personal más calificado que las tareas de operación y la validez de nuestra escala de calificación, si vemos como se relacionan las categorías salariales con las diversas ocupaciones en la planta. (Véase cuadro I.9).

Prácticamente la totalidad de los oficios de mantenimiento se ubica en las categorías salariales altas. Los operadores por su parte, se ubican en un 64 por ciento en este nivel salarial y en un 36 por ciento en los niveles medios y bajos de la jerarquía salarial. Si bien los ayudantes de mantenimiento y operación tienen categorías salariales bajas, al mismo nivel que los obreros administrativos, existen perspectivas de ascenso entre los primeros mientras que entre los administrativos son prácticamente nulas. Los ayudantes generales y peones ocupan el último escalón del abanico salarial.

En este cuadro advertimos que el tabulador de salarios corresponde con bastante exactitud a la calificación real, o sea la que hemos definido en base al trabajo específico que efectúa el obrero. Por tanto, la estratificación en función de la categoría salarial podría tomarse como una escala de grados de calificación. Y viceversa, a nuestra escala de calificación podemos asignarle categorías salariales con bastante certeza. En vista de que la primera escala tiene la ventaja de diferenciar entre labores de mantenimiento y de operación, será la que utilicemos a lo largo de este informe.

CUADRO I. 9. CATEGORIA SALARIAL SEGUN LA OCUPACION ACTUAL

CATEGORIA SALARIAL	OCUPACION ACTUAL					
	Mecánico	Operador	Ayud. Mec.	Ayud. Op.	Admón.	Peón.
Alta (I, II, III, IV)	92 %	64 %	- -	13 %(1)	22 %(2)	-
Media (V)	8 %	18 %	12 %	9 %	11 %	-
Baja (VI, VII, VIII, IX)	-	18 %	88 %	78 %	67 %	100 %
Total	(N=72)	(N=56)	(N=33)	(N=23)	(N=27)	(N=27)

NOTA: (1) Entre los ayudantes de operación el 13 por ciento que está en las categorías salariales altas son ayudantes de operadores altamente calificados como son los roleros, los fundidores de alto horno, etc.

(2) Entre los trabajadores administrativos se incluye un 22 por ciento de empleados técnicos y personal de seguridad industrial al mismo nivel - que el resto de los obreros administrativos. La categoría más alta a la que pueden aspirar estos últimos es la V.

II. INCORPORACION DE LOS OBREROS A LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL.

El efecto del origen rural-urbano y de la historia ocupacional sobre las actitudes y comportamiento de los obreros ha sido estudiado tanto por investigadores europeos como latinoamericanos (Moore, W., 1951; Touraine, A., 1961; Faletto, E., 1966; Kahl, J., 1968; Pecaut, D., 1971). La sociología del trabajo, por su parte, se ha dedicado a estudiar el impacto de la posición ocupacional del obrero sobre su conciencia (Lipsitz L., 1964; Brown, R., 1965; Goldthorpe, J., 1966; Touraine, A., 1966; Di Tella, T., 1967; Durand, C., 1971; Vellinga, 1979).

En los países latinoamericanos, debido al interés que despertó el proceso de incorporación de trabajadores del medio rural al industrial, han predominado los estudios del primer tipo. Si bien enfatizan el origen rural-urbano, la experiencia laboral y la escolaridad, hacen de lado el impacto que la ubicación dentro de la empresa y en un tipo específico de ocupación tiene sobre la conciencia obrera y la participación sindical. El estudio clásico de este tipo es el de Enzo Faletto: Incorporación de los sectores obreros al proceso de desarrollo.

En México son contadas las investigaciones ya sea sobre el efecto del origen geográfico o laboral, el nivel de escolaridad o el impacto de la posición ocupacional de los obreros (Balán, et. al., 1973; Germidis, D., 1974; Handelman, H., 1976; Novello y Urteaga, 1979; Vellinga, M., 1979). Desconocemos sin embargo, alguna investigación que intente encontrar la relación que existe entre las características generales de origen con la posición ocupacional y el efecto de esta relación sobre la acción obrera.

No va a ser una sola variable por separado (experiencia laboral, escolaridad, calificación, ocupación) la que va a determinar el carácter de la conciencia y de la participación obrera. Se van a combinar las distintas características de la historia del obrero antes de llegar a trabajar a SICARTSA con las condiciones de su ocupación actual: su situación en la producción, los riesgos y la intensidad de su trabajo, las perspectivas de ascenso, así como con la percepción que de todas éstas tenga el propio obrero. El vínculo que existe entre la situación de los obreros antes de venir a SICARTSA y la posición que ocupan en la jerarquía ocupacional de la planta siderúrgica nos va a permitir identificar diversos sectores obreros que pueden o no corresponder, a su vez, a distintos tipos de conciencia obrera.

En este capítulo determinaremos los elementos de esta relación. Vamos a definir en base a qué características se produce la incorporación de los obreros a una planta siderúrgica. ¿Qué es lo que determina que un obrero se sitúe en una u otra ocupación y en una posición alta o baja en la escala de calificación que definimos en el capítulo anterior?

A. La experiencia de trabajo agrícola y la incorporación a la estructura ocupacional.

En el capítulo anterior vimos que existen dos sectores obreros bien definidos en relación a si cuentan o no con una experiencia de trabajo agrícola. Estudiemos primeramente si esta experiencia determina en alguna medida la posición que va a ocupar el trabajador en la planta siderúrgica.

Existe en efecto, una relación significativa entre estas dos variables. Son los obreros SIN experiencia en el trabajo agrícola los que se ubican en las ocupaciones que requieren de

una mayor calificación y que están en las categorías salariales más altas. Del total de obreros de este sector que ocupan posiciones de oficial, el 70 por ciento se ubica en mantenimiento. Esta relación se invierte para los obreros CON una experiencia de trabajo agrícola, sólo el 47 por ciento se ubica como oficiales de mantenimiento.

Si consideramos ahora a los oficiales de mantenimiento y de operación en conjunto como obreros con calificación, a los ayudantes como los obreros semicalificados y a los peones como los no-calificados, veremos que mientras que sólo la mitad de

CUADRO II.1 OCUPACION ACTUAL SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA.

TIPO DE OCUPACION	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA Si	No	
Oficial de mantenimiento	47%	70%	g=.44
Oficial de operación	53%	30%	X^2=4.71
Total	(N=76)	(N=43)	p<.05
NIVEL DE OCUPACION			
Oficiales	54%	78%	
Ayudantes	28%	20%	g=.53
Peones	18%	2%	X^2=12.46
Total	(N=141)	(N=55)	p<.01

Nota: De éste y de los siguientes cuadros de este capítulo se han excluido a los trabajadores de labores administrativas, a los técnicos y empleados que están sindicalizados (26); y a los obreros que no tuvieron un trabajo anterior a SICARTSA (14).

los obreros CON experiencia agrícola están en el primer estrato de obreros calificados, entre los trabajadores SIN experiencia agrícola cerca de las cuatro quintas partes se ubican en este estrato.

No obstante, si profundizamos en esta relación introduciendo una variable adicional*: la calificación en el trabajo anterior, veremos que la ubicación de los obreros CON experiencia de trabajo agrícola en ocupaciones que requieren de menor grado de calificación sólo se mantiene para los obreros que provienen de un trabajo no-calificado o directamente del agro. Los obreros CON experiencia de trabajo agrícola pero que efectuaron anteriormente un trabajo de calificación alta o media, esto es que están integrados o en vías de integración al sistema de trabajo urbano, tienen prácticamente las mismas posibilidades de ocupar posiciones altas de calificación que los obreros SIN experiencia en el trabajo agrícola. (Véase cuadro 2.1, Apéndice B).

Esto significa que entre los obreros sin calificación al momento de entrar a laborar a SICARTSA se favorece a los obreros que NO tuvieron una experiencia en el trabajo agrícola. Seguramente porque son más fácilmente integrables al sistema de trabajo industrial debido a su inmersión en el sistema de trabajo urbano.

Para los trabajadores CON experiencia en el trabajo agrí-

---

* Esta técnica de introducir una tercera variable no solamente sirve para especificar una relación, como hacemos en este caso, sino que se utiliza para probar la relación original. Esto lo hemos hecho sistemáticamente en todos los casos en los que tenemos una relación importante por comprobar. En el apéndice B se ha incluido un cuadro resumen (2.6) con todos los valores gamma de cada una de las relaciones originales de las cuales hablamos en este capítulo, así como de los valores gamma de las relaciones una vez que se ha introducido una variable de control. Véase la nota de la pag.286del IV capítulo una explicación resumida de esta técnica.

cola es primordial el contacto con el medio urbano, pero con un trabajo que requiera de algún grado de calificación, aunque sea mínimo. Los obreros CON experiencia en el agro y tal experiencia de trabajo urbano tienen las mismas posibilidades de ubicarse en una posición alta en la jerarquía ocupacional de la industria que los obreros SIN experiencia agrícola.

B. La integración al trabajo urbano y la incorporación a la estructura ocupacional.(obreros CON experiencia de trabajo agrícola).

En el primer capítulo adelantamos la importancia que para los trabajadores CON experiencia en el trabajo agrícola iba a tener el contacto con el sistema de trabajo urbano. En el inciso anterior hemos confirmado tal importancia. Nos interesa ahora profundizar en esta relación.

Vamos a definir tres tipos de obreros en relación a su experiencia con el trabajo urbano, limitándonos en todo momento a los obreros CON experiencia en la agricultura. Consideramos a los obreros que provienen directamente de un trabajo agrícola como trabajadores no-integrados al sistema de trabajo urbano. Los obreros que provienen de ramas de actividad como son la construcción, comercio y servicios son los que están en vías de integración o semi-integrados al sistema de trabajo urbano. Y los obreros que provienen de la manufactura, de una industria o un taller, o de ramas de actividad como la eléctrica y las comunicaciones y transportes, son los obreros integrados al sistema de trabajo urbano.

En función de esta definición, vemos que hay una relación bastante clara entre la integración al sistema de trabajo urbano y la incorporación a la estructura ocupacional de SICARTSA. Son los obreros mayormente integrados los que se ubican en la

cúspide de la jerarquía ocupacional. Los obreros no-integrados ocupan en una mayor proporción las posiciones que no requieren de calificación. Sólo una cuarta parte del total de obreros no-integrados ocupan posiciones de oficial de mantenimiento. Entre los obreros integrados la proporción aumenta hasta cubrir poco más de las dos terceras partes. Por otra parte, casi las dos terceras partes de los obreros que llegan a SICARTSA en calidad de no-integrados al sistema de trabajo urbano se ubican como ayudantes y peones. Solo una quinta parte de los obreros integrados ocupa estas posiciones dentro de la planta siderúrgica.

CUADRO II.2 OCUPACION ACTUAL SEGUN EL GRADO DE INTEGRACION AL SISTEMA DE TRABAJO URBANO.

TIPO DE OCUPACION	INTEGRACION AL SISTEMA DE TRABAJO URBANO			
	No-integrado	Semi-integrado	Integrado	
Oficial de mantenimiento	25%	57%	64%	
Oficial de operación	75%	43%	36%	$g=.36$
Total	(N=16)	(N=53)	(N=50)	$X^2=7.51$ $p<.05$
NIVEL DE OCUPACION				
Oficiales	36%	58%	81%	
Ayudantes y peones	64%	42%	19%	$g=.54$ $X^2=21.5$
Total	(N=44)	(N=92)	(N=62)	$p<.001$

Esta situación tiene su explicación a nivel teórico. Ya en 1951 Wilbert Moore escribía sobre la importancia de la experiencia en el trabajo urbano entre los trabajadores de origen

rural, inclusive por encima de la experiencia industrial. Según este autor, lo que requiere un obrero para trabajar en la industria moderna no es tanto una calificación como una potencialidad, una capacidad para adaptarse en un tiempo corto a cualquier trabajo. Esto es, asimilarse a los ritmos de trabajo, a la intensidad, los movimientos y la atención que requiede un individuo el trabajo en la industria. Esto implica para el trabajador CON una experiencia de trabajo agrícola un contacto previo con el sistema de trabajo urbano, no necesariamente con un trabajo industrial. Este tipo de obrero tiene que desacostumbrarse en una primera instancia, del ritmo natural que rige el trabajo agrícola, debe adaptarse al horario fijo que impera en el medio urbano. Acostumbrarse a que mientras que en el campo las tareas, el ritmo y los movimientos de su labor se las asigna él mismo, en el medio urbano le son impuestas de fuera, por un patrón, un capataz o el mismo sistema tecnológico. Además, hay una gran diferencia entre trabajar al aire libre y estar encerrado en un ambiente que la mayoría de las veces es insalubre.

En efecto, para los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola existe una relación entre la integración al sistema de trabajo urbano y la incorporación a la estructura ocupacional de SICARTSA. A mayor integración, mayor capacidad para incorporarse a un trabajo industrial y mayor la posibilidad de ascender en la jerarquía ocupacional.

Las ramas de la construcción, como han afirmado algunos autores (entre ellos D. Germidis, 1974), el comercio y los servicios son las ocupaciones que constituyen el primer refugio para los obreros que provienen del medio agrícola, donde comienzan su proceso de integración al sistema de trabajo urbano. Este hecho es congruente con lo que hemos encontrado: que estos obreros se ubican en posiciones más altas que los obreros

que provienen directamente del campo, pero más bajas que los - obreros que provienen de la manufactura.

C. La experiencia en la manufactura y la incorporación a la estructura ocupacional.

Lo que hemos encontrado en el inciso anterior se confirma con los datos referentes a la experiencia de trabajo en la rama manufacturera. Los obreros de "origen" agrícola que tuvieron alguna vez experiencia en la manufactura ocupan posiciones más altas que aquellos que nunca tuvieron contacto con este tipo de actividad.

CUADRO II.3 OCUPACION ACTUAL SEGUN LA EXPERIENCIA DE TRABAJO EN LA MANUFACTURA ENTRE LOS OBREROS CON EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA.

TIPO DE OCUPACION	EXPERIENCIA EN LA MANUFACTURA Si	No	
Oficial de mantenimiento	66%	34%	
Oficial de operación	34%	66%	g=.57 X^2=6.18
Total	(N=32)	(N=44)	p<.02
NIVEL DE OCUPACION			
Oficiales	76%	45%	
Ayudantes	19%	32%	g=.59
peones	5%	23%	X^2=13.02
Total	(N=42)	(N=99)	p<.01

En el primer capítulo propusimos que esta experiencia en el trabajo manufacturero podía también ser una variable que se

relacionara con la integración al trabajo industrial de los obreros SIN experiencia en el trabajo agrícola, que este contacto con la rama manufacturera sería la diferencia determinante entre dos sectores de obreros de un mismo origen ocupacional. No obstante, si vemos los datos referentes a la incorporación de estos obreros a la estructura ocupacional notamos que el contacto con esta rama de actividad no es significativa. No define en absoluto la posición del obrero en este abanico de ocupaciones. (véase cuadro 2.2, apéndice B).

De los tres últimos incisos que se refieren a la historia ocupacional de los obreros y a su relación con la incorporación a la estructura ocupacional en distintas posiciones jerárquicas, podemos sacar las siguientes conclusiones:

1) En términos generales, el provenir de un trabajo agrícola o urbano, determinado en función de la experiencia en el trabajo agrícola, no explica por sí mismo la incorporación a la estructura ocupacional más que en el caso extremo de obreros con nula experiencia en el trabajo urbano que provienen directamente de la rama agrícola.

2) Si bien es cierto que por sí solo el origen rural-urbano no explica la incorporación a la estructura ocupacional, dentro del sector de obreros CON experiencia de trabajo agrícola es determinante el contacto con el trabajo urbano. El grado de integración a este sistema de trabajo logra una explicación significativa.

3) Entre los obreros SIN experiencia de trabajo agrícola, la experiencia en el trabajo manufacturero no es significativa para determinar la incorporación a la estructura ocupacional.

Todo esto nos lleva a pensar que es el nivel de califica-

ción, que entre los obreros CON experiencia agrícola correspon de bastante cercanamente a lo que hemos llamado integración al sistema de trabajo urbano, lo que explicaría mejor las condi-- ciones en las que ocurre la incorporación de los obreros a la estructura ocupacional de una planta siderúrgica como SICARTSA.

D. La calificación en el trabajo anterior y la incorporación a la estructura ocupacional.

El contacto con una rama de actividad u otra no logra determinar por sí solo la forma de la incorporación de los obreros a la estructura ocupacional de la siderúrgica. La única - excepción se refiere a los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola en lo que concierne a su relación al trabajo urbano.

Esta situación es bastante comprensible si tomamos en consideración que el contacto con una u otra rama de actividad es un elemento demasiado general que no determina el tipo de trabajo específico que efectuaba el obrero. El nivel de calificación es en este sentido, una variable mucho más explicativa.

Si vemos los datos que relacionan el nivel de calificación

CUADRO II.4 OCUPACION ACTUAL SEGUN EL GRADO DE CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR.

OCUPACION ACTUAL	CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR Calificado	Semicalificado	No-calificado	
Oficial de mantenimiento	67%	42%	15%	
Oficial de operación	23%	27%	28%	g=.59
Ayudantes	10%	24%	34%	X^2=44.58
Peones	---	7%	23%	p<.001
Total	(N=39)	(N=62)	(N=95)	

ción de los obreros antes de entrar a SICARTSA con su ocupación dentro de la empresa, notamos que existe un nivel de determinación bastante significativo del primero sobre el segundo. Los obreros con mayor calificación anterior a SICARTSA son también los que han logrado ubicarse en las posiciones más altas de la jerarquía ocupacional.

Si vemos como complemento, la relación entre la calificación anterior y la categoría salarial actual, encontramos que existe la misma relación entre ellas.

CUADRO II.5 CATEGORIA SALARIAL ACTUAL SEGUN EL GRADO DE CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR.

CATEGORIA SALARIAL.	CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR Calificado	Semicalificado	No-calificado	
ALTA (I,II,III,IV)	88%	61%	32%	
BAJA (VI,VII,VII,IX)	12%	39%	68%	g=.67 X^2=38.03
Total	(N=40)	(N=61)	(N=100)	p<.001

Nota: De este cuadro sólo se han excluido los casos de la categoría V, por ser ésta una categoría de transición difícil de ubicar con los criterios de alto y bajo.

Si diferenciamos entre obreros CON y SIN experiencia en el trabajo agrícola vemos que esta relación se mantiene para ambos casos. Lo único que diferencia a estos dos sectores es que entre los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola hay mayor afinidad entre el subsector de obreros semi-calificados y los calificados, mientras que entre los obreros SIN experiencia en el trabajo agrícola hay mayor afinidad entre los no-calificados y los semi-calificados. Esto nos da un elemento adicional para comprobar que entre los primeros la inte-

gración se refiere al sistema de trabajo urbano, mientras que entre los segundos la integración es al sistema de trabajo industrial, en el sentido más amplio de este término. (Véase cuadro 2.3, apéndice B).

La calificación con la que viene el obrero a SICARTSA es, por lo tanto, determinante para definir su incorporación a la estructura ocupacional de la siderúrgica. Esta variable es más significativa que la experiencia anterior en cualquier actividad, ya sea agrícola o manufacturera.

Para los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola, el grado de calificación es una variable complementaria a la del contacto con el trabajo urbano, y una variable que en cierta medida registra el grado de esta integración.

Para los trabajadores SIN experiencia en el trabajo agrícola, el nivel de calificación es la única variable que se refiere a la historia ocupacional, que puede explicar la incorporación del obrero a una u otra posición en la jerarquía ocupacional de SICARTSA. Esto se entiende si pensamos que existen obreros que nunca han trabajado en la manufactura pero que están perfectamente integrados al sistema industrial, dado que ocupaban en su trabajo anterior puestos en ramas de actividad como la construcción que requieren de electricistas, fabricadores, mecánicos, operadores de maquinaria pesada, todos ellos altamente calificados.

E. La escolaridad y la incorporación a la estructura ocupacional.

El nivel de escolaridad es considerado como fundamental para explicar las distintas orientaciones y actitudes de los obreros. Es ésta una variable más totalizadora y que apunta hacia horizontes más amplios a nivel social y económico que la calificación en el trabajo. El estudio entre los obreros de

Huachipato y Lota en Chile (Di Tella, 1967) concluye en una de sus partes que de los tres criterios de estratificación: calificación, ingresos y escolaridad, es ésta última la que parece influenciar en mayor medida las actitudes obreras. El estudio de Handelman (1976) entre los obreros del STERM y SME en México, concluye en forma similar. De entre las variables edad, - origen urbano-rural, satisfacción en el trabajo y escolaridad, está última es la determinante. Ambos estudios implican la importancia de la educación como factor de socialización.

En vista de que pretendemos analizar los diferentes tipos de conciencia obrera tomando en cuenta tanto la situación de - los obreros antes de entrar a trabajar a SICARTSA como su si-- tuación actual, el nivel de escolaridad es una dimensión importante en sí misma. Ya hemos mencionado que los trabajadores - de Las Truchas constituyen un núcleo de población con alto grado de escolaridad. También, que esta característica se acentúa a medida que los trabajadores son más jovenes y entre los obreros SIN experiencia de trabajo agrícola. No obstante, es necesario conocer la importancia de la escolaridad como determinante de la posición ocupacional de los distintos sectores en los que se diferencia la categoría obrera de Las Truchas.

CUADRO II.6 OCUPACION ACTUAL SEGUN EL NIVEL DE ESCOLARIDAD

TIPO DE OCUPACION	NIVEL DE ESCOLARIDAD Primaria Incompleta	Primaria; secundaria incompleta	Secundaria y superior.	
Oficial de mantenimiento	38%	60%	65%	g=.32
Oficial de operación	62%	40%	35%	X^2=6.31
Total	(N=32)	(N=45)	(N=51)	p<.02

(continúa página siguiente)

(continúa de la página anterior)

NIVEL DE OCUPACION	NIVEL DE ESCOLARIDAD Primaria Incompleta	Primaria; secundaria incompleta	Secundaria y superior.	
Oficiales	42%	63%	81%	
Ayudantes	35%	28%	16%	g=.51
Peones	23%	9%	3%	X^2=25.7
Total	(N=77)	(N=72)	(N=63)	p<.001

Nota: De este cuadro solamente se excluyen a los trabajadores administrativos (26).

En este cuadro vemos que efectivamente el nivel de escolaridad parece tener una influencia para ubicar a los obreros en la estructura ocupacional de la planta. Los obreros con mayores niveles de escolaridad son los que se ubican en las posiciones más altas de esta estructura.

Sin embargo, si introducimos una tercera variable: la calificación en el trabajo anterior, notamos que la relación no se mantiene más que en un extremo. Esto es, sólo para los obreros que entraron a SICARTSA sin calificación alguna es verdad que a mayor nivel de escolaridad mayor nivel en la jerarquía ocupacional de la empresa. Lo que esto significa es que prácticamente todos los obreros que no terminaron la primaria y que no tienen un nivel de calificación al entrar a trabajar a SICARTSA se ubican como peones, ayudantes y en algunos pocos casos, como oficiales de operación. Las tareas de operación son prácticamente la única opción para estos trabajadores de hacer carrera en la planta. Los obreros con un mayor nivel de escolaridad, aun no teniendo calificación al momento de entrar a SICARTSA, tienen mayores posibilidades de ingresar al centro de capacitación de SICARTSA y llegar a ascender a un puesto alto de mantenimiento. (Véase cuadro 2.4, apéndice B).

Vemos que la escolaridad prácticamente no tiene relación con la posición que ocupa el obrero en la planta siderúrgica, con la sola excepción de los obreros que vienen a SICARTSA sin calificación alguna. Entre estos obreros la escolaridad determina su posición en la jerarquía ocupacional en el sentido de que los obreros con un alto nivel de escolaridad tienen la posibilidad de ser escogidos para que tomen un curso de capacitación que los convierta en oficiales de mantenimiento.

Para los obreros sin un nivel de calificación, sin escolaridad y que seguramente son los que provienen directamente de un trabajo agrícola, la vía que está abierta es una carrera en los puestos de operación. Son estas las labores que pueden aprenderse en el trabajo mismo y que no requieren de un aprendizaje específico para el cual se escogen obreros con un alto nivel de escolaridad o una experiencia previa en el trabajo manufacturero.

No obstante que la variable escolaridad no determina en forma significativa la posición que va a ocupar el obrero en la jerarquía ocupacional, habrá que tomarla en consideración por constituir un elemento importante que apunta más allá de la vida en el trabajo y que implica un mayor o menor contacto con un sistema valorativo, con un sistema de socialización y toda una gama de posibilidades de ascenso social que pueden tener, por sí mismos, una influencia en la conformación de la conciencia de los obreros.

De esta manera y como resumen de toda la discusión que hemos sostenido en este capítulo, podemos definir distintos tipos o sectores de obreros:

1) Obreros integrados al sistema de trabajo industrial ocupados actualmente en tareas que requieren de un alto nivel de

calificación:

a) Con alto nivel de escolaridad: Aunque debido a la juventud de los obreros de SICARTSA este sector es casi inexistente, es sin embargo, el prototipo de la nueva clase obrera mexicana que en un futuro no muy lejano llegará a ocupar las posiciones más importantes, tanto en el proceso de trabajo, como en la dirección de sus organizaciones sindicales.

b) Con bajo nivel de escolaridad: Este es el clásico obrero "viejo" que ha obtenido un oficio durante una vida de trabajo, cuando todavía no existían los centros de capacitación y todo era aprendido en base a una práctica continua y carente de elementos teóricos.

2) Obreros no-integrados o semi-integrados al sistema de trabajo industrial o urbano ocupados actualmente en tareas que requieren de un alto grado de calificación:

a) Con un alto nivel de escolaridad: Son los obreros que a pesar de no contar con una experiencia en un trabajo calificado, han podido ascender hasta un grado elevado en la jerarquía ocupacional en base a su infraestructura educacional. Este tipo de obrero ha logrado aprender un oficio en un curso de capacitación o en el trabajo mismo. Es el sector de obreros que constituirá, luego de unos años de experiencia en SICARTSA, la nueva clase obrera de la que hablamos en el tipo 1)a).

b) Con un bajo nivel de escolaridad: Es el prototipo del obrero en proceso de movilidad social ascendente. Sin la infraestructura educacional ha logrado ascender a ocupar una posición de obrero calificado. A medida que existan más obreros con un alto nivel de escolaridad este tipo de trabajador irá desapareciendo, será más difícil llegar a ser obrero calificado sin pasar por el sistema escolar. En SICARTSA, mientras que estos obreros con bajo nivel de escolaridad generalmente se ocupan en operación, teniendo que haber pasado por las labores más riesgosas y monótonas; algunos de los obreros del tipo anterior 2a , con alto nivel de escolaridad, han tenido la posibilidad de ubicarse en mantenimiento.

3) Obreros no-integrados o semi-integrados al sistema de trabajo industrial o urbano, ocupados actualmente en tareas que requieren de un grado medio o medio-bajo de calificación:

a) Con un alto nivel de escolaridad: Estos obreros, o bien son de muy reciente ingreso a SICARTSA (de los cuales la muestra registra muy pocos) o bien están en un proceso de movilidad social descendente. Cuentan con una infraestructura escolar pero no han podido llegar a colocarse en una posición correspondiente a su nivel de escolaridad.

b) Con un bajo nivel de escolaridad: Son obreros con poca o nula movilidad social, y quizá con pocas perspectivas personales de ascenso. No tienen la infraestructura educacional que los llevaría a tener expectativas de ascenso social. No tienen tampoco una experiencia en un trabajo calificado que les hubiera permitido ubicarse desde un inicio en una alta posición en la jerarquía ocupacional. Su trabajo anterior fue semicalificado y en SICARTSA efectúan una labor de este mismo nivel. No han tenido la oportunidad de entrar a un curso de capacitación por no tener un base alta de escolaridad y no han ascendido en su trabajo por falta de oportunidad o empuje.

4) Obreros no-integrados al sistema de trabajo urbano ocupados en tareas que requieren de un bajo grado de calificación:

a) Con un alto nivel de escolaridad: De los datos que hemos analizado, podemos afirmar que este sector obrero es prácticamente inexistente. Esto debido a que un alto nivel de escolaridad implica, como mínimo, estar ubicado como ayudante de oficial, una ocupación con grado medio de calificación.

b) Con bajo nivel de escolaridad: El prototipo del peón, sin escolaridad, sin calificación, y muy probablemente proveniente directamente de un trabajo agrícola a la siderúrgica.*

---

* Se han excluido de esta tipología a los obreros integrados al sistema de trabajo industrial (calificados) en ocupacio--

Esta tipología define los distintos sectores obreros en función de la relación que existe entre la vida y el trabajo del obrero antes de entrar a laborar a SICARTSA y su situación en la jerarquía ocupacional de esta empresa. De esta manera, tenemos distintos tipos de obreros para los cuales esperamos encontrar diferentes intereses, actitudes y comportamientos ante su mundo de trabajo y sindical.

---

nes que requieren de un nivel medio o bajo de calificación, por ser ésta una situación muy poco usual (cinco de los 238 casos de la muestra). También dejamos de lado a los obreros no-integrados al sistema de trabajo urbano que se encuentran en ocupaciones que requieren de un alto grado de calificación, por las mismas razones.

III: EL OBRERO Y EL PROCESO DE TRABAJO

En los capítulos anteriores hemos definido las características básicas de la categoría obrera de Las Truchas y su inserción a la estructura ocupacional de la planta siderúrgica. Ambas cuestiones determinan la estructura de nuestra investigación sobre conciencia obrera y participación sindical.

En este capítulo comenzamos a tratar aspectos superestructurales. Vamos a adentrarnos en el proceso de trabajo de la producción de acero, tanto en base a nuestras observaciones directas como a la experiencia que han logrado transmitirnos los obreros. Describiremos las características de los dos tipos principales de ocupación: operación y mantenimiento, con el propósito de determinar lo que significa el ocupar una u otra posición en el aparato productivo de SICARTSA, lo cual no puede ser ajeno a la conformación de las diferentes orientaciones y actitudes obreras.

A. El concepto de alienación.

Si quisieramos aislar la característica más importante que describe el proceso de trabajo industrial, totalizar la situación del obrero de la producción moderna de manufacturas, el concepto clave es el de alienación.

En sus manuscritos de París escritos en 1844, Marx define la alienación en los siguientes términos:

Las consecuencias directas del carácter privado de los medios de producción, de la apropiación de los productos del trabajo convertidos en mercancía y de la compra-venta de la fuerza de trabajo como una mercancía son:

1) El trabajador se empobrece mientras más riqueza produce ya que el producto de su trabajo le es expropiado. De esta manera, el objeto producido por el trabajador ahora se le presenta como un objeto extraño, como una fuerza independiente del productor que reproduce el mundo que lo explota, que le compra su fuerza de trabajo y que le otorga su medio de subsistencia. La relación en el trabajo se extiende al resto del mundo material que se convierte en un mundo hostil y ajeno.

2) El producto del trabajo es solamente el fruto de una actividad, de la actividad de producir. De tal manera que si el producto del trabajo es alienación, el acto mismo de trabajo debe ser en sí mismo alienación activa. Su actividad se le presenta al trabajador como una actividad que no le pertenece y que está dirigida en contra de él y le es ajena.

Las consecuencias de la alienación en el acto de trabajo son:

3) La alienación del hombre de su naturaleza, de sí mismo. El hecho de que el trabajo, que es la actividad más esencial y creadora y que caracteriza la naturaleza humana frente a la animal, se convierta en un mero medio para sobrevivir, reduce al hombre a un extraño a su propia naturaleza.

4) Por último, la alienación del hombre del producto de su trabajo, de la actividad propia del trabajo y de sí mismo, lo aliena a su vez, de otros hombres. Esto porque lo que es cierto de la relación entre el hombre y su trabajo, del hombre y su naturaleza, lo es también del hombre y los demás.

La concepción original de Marx es un buen punto de partida dado que es una definición general y totalizante. Por su mismo carácter, este concepto da lugar a especificidades y modificaciones. Las más importantes a nuestro parecer, son las que introducen Braverman y Touraine.

Según Braverman (1975) (y otros autores como Eldridge, 1968; Vegara, 1971; Katz, 1954; Vidart, 1978), el proceso de trabajo en la industria moderna ha reducido grandemente la necesidad y posibilidad de calificación obrera. La reducción en la habilidad necesaria para efectuar un trabajo dado, la reducción en la variedad de operaciones y en la capacidad de decisión que se requiere de cada individuo ha sido extremada en ciertas labores de producción mecanizada. De esta manera, el obrero ha sido convertido en la parte reemplazable de la maquinaria industrial y su trabajo ha devenido monótono y repetitivo.

Braverman en su estudio Trabajo y Capital Monopolista hace énfasis sobre este proceso de descalificación del trabajo y lo vincula estrechamente con la revolución en la organización del trabajo que inicia Taylor y que culminan los hermanos Mayo y las primeras plantas de ensamblaje con banda continua de automóviles Ford. Esta revolución consistió en separar la concepción del trabajo de la producción. "Los gerentes asumen... la carga de reunir todo el conocimiento tradicional que en el pasado ha sido poseído por los obreros y luego la de clasificarlo, tabularlo y reducirlo a reglas, leyes y fórmulas." (Braverman, 1975).

De esta manera, los dueños de los bienes de producción también se apropian del monopolio del conocimiento. Mediante este monopolio pueden controlar cada paso del proceso de trabajo y su medio de ejecución. Al obrero sólo se le transmite

una parte de este conocimiento del total del aparato productivo bajo la forma de "tareas laborales simplificadas, las cuales como obligación, deben ser seguidas sin pensar y sin comprender el razonamiento o los datos técnicos que están detrás de ellas." (ibid, 1975). Se va a asegurar que conforme declinan los oficios el obrero cae al nivel de la fuerza de trabajo general e indiferenciada, adaptable a un amplio radio de tareas simples. El obrero sólo tiene como potencialidad la adaptabilidad a cualquier clase de trabajo que le exija un proceso mecánico y repetitivo de trabajo.

La aportación de Touraine (1961a) al concepto de alienación consiste en dividir la tendencia general de descalificación del trabajo en varias etapas a las que identifica en función de sus características específicas, en función de la etapa de evolución técnica en la que se encuentra la labor de que se trate.

De acuerdo con este autor hay tres fases principales de la evolución técnica del trabajo industrial. La fase A se define por la autonomía del trabajo. El obrero en esta fase tiene el control sobre sus movimientos y un amplio poder de decisión y de variabilidad sobre cómo los efectúa. En la fase B de trabajo el obrero pierde su autonomía, su trabajo es desmenuzado. Esta fase es a menudo simbolizada por el trabajo en una cadena sin fin, en el ensamblaje de automóviles. La fase C está dominada por la integración de los medios de producción. En esta fase se recupera en cierta medida la autonomía en el trabajo. El obrero se aleja del trabajo manual pero, sin embargo, necesita un gran conocimiento de sus tareas. Este es el caso de los trabajadores en las industrias petroquímicas, núcleares, etc., donde el obrero tiene que conocer como leer diferentes instrumentos de medición e interpretarlos. A diferencia de lo que sucedía en la fase A en la que el obrero se

definía por su profesión, aquí se define por su industria. - (Colabella, 1967 ; Touraine, 1966a).

A estas distintas fases de la evolución técnica del trabajo corresponden diversas relaciones entre el obrero y su trabajo. El grado de calificación necesario para efectuar las labores correspondientes a cada una de las fases del trabajo industrial y el grado de alienación son concomitantes a esta relación del obrero con el sistema técnico del trabajo industrial. Lo son también sus orientaciones, actitudes y comportamiento.

Consideramos que en el interior del proceso de trabajo de la industria siderúrgica hay distintas labores que están en fases diferentes de la evolución técnica. Los obreros de mantenimiento, en especial los oficiales o maestros mecánicos, electricistas, fabricadores, etc., están en la fase A de esta evolución. Los obreros de operación, los operadores de control - remoto, están entre la fase A y la B, aunque más cercanos a esta última. Mientras que los obreros de mantenimiento tienen - un gran control y autonomía en su trabajo. En el caso de los operadores, aunque no podemos decir que carecen de todo control el ritmo de trabajo está en gran medida impuesto por el aparato productivo. Además, tanto los movimientos en que consiste su labor como las herramientas que deben de usar para cada una de las tareas en que consiste su trabajo están predeterminadas y prácticamente no permiten variación alguna. En suma, el trabajo de operador no conserva nada del carácter de un oficio. - El obrero se especializa en efectuar una sola o un número limitado de operaciones.*

---

* Dentro de las diferencias entre estos dos tipos de ocupaciones en la industria siderúrgica hay una dimensión adicional que debe ser considerada. Mientras que el obrero de mantenimiento generalmente efectúa su trabajo individualmente, el _

La importancia de definir las distintas fases de la evolución técnica del trabajo reside en su relación con el concepto de alienación. Esta a su vez, tiene un efecto significativo sobre la conciencia obrera. Mientras que Braverman deja de lado este elemento importante al dedicarse básicamente a estudiar la relación entre el obrero y su nivel de calificación. Touraine recupera el vínculo que existe entre estos tres elementos (el sistema técnico del trabajo, la alienación y la conciencia obrera) y le asigna al concepto de alienación un correlato más específico y explícito del que le había asignado Marx.

En los escritos de Marx la alienación está determinada por la situación del obrero como oferente de la fuerza de trabajo. En el estudio de Braverman, el trabajador es visto simplemente como una parte del aparato productivo y como el ejecutante de una serie de tareas que se van simplificando a medida que avanza el proceso de tecnificación. Por último en el caso Touraine, aunque la situación del obrero dentro del aparato productivo y su relación con la sociedad global son determinantes, es igualmente importante la situación del obrero como sujeto que vive esta situación que se individualiza y especifica y que actúa en función de ella y de la percepción de sus condicionantes. Es por esto que este autor habla de la satisfacción del obrero como ejecutante, de su adap

---

operador depende mucho más del trabajo en equipo. Son una excepción a esta regla los operadores de maquinaria pesada y otros vehículos. En esto se parecen a los mecánicos aparatistas (u operadores de tornos, fresadores, rectificadoras, etc) que efectúan su trabajo no sólo en forma individual sino que para llevarlo a cabo requieren de una máquina sobre la cual tienen un control absoluto. No obstante, tal especificidad al interior de las labores de mantenimiento y operación y su análisis están a todas luces fuera del marco de nuestro trabajo. Serían en sí mismas fuente para un extenso estudio.

tación y actitudes hacia el trabajo y de su acción. Su comportamiento en función de una conciencia que se conforma de todos estos elementos.

Este elemento "subjetivo" ha sido llevado hasta sus límites por la sociología norteamericana e inglesa. Ahí sí se ha convertido en un elemento puramente subjetivo al perderse en estos estudios la relación, que sí existe en Touraine, entre una situación específica definida por un cierto tipo de sociedad y una fase particular de evolución técnica de trabajo. - Los estudios de los norteamericanos e ingleses han pretendido generalizar un cierto cúmulo de actitudes y comportamientos y relacionarlos directamente con la alienación. Convertir todos los elementos en una escala de grados de alienación y dejar de lado la relación entre alienación y conciencia obrera, entre la percepción de la situación de un obrero dentro de su trabajo y su acción social y política.

Esta corriente sociológica ha llegado a medir con gran-exactitud lo que llaman alienación en base a determinantes técnicas del trabajo perfectamente definidas y precisas. Ejemplo de esto último son los estudios de Seeman (1959), Dean (1961) y Shepard (1978). Según este último trabajo, la alienación se define prácticamente por la situación dentro del trabajo mismo y no tiene implicación más allá de este ámbito. La alienación se define en función de cinco elementos:

1) impotencia; que se refiere a la ausencia de autonomía y control sobre el trabajo.

2) Falta de sentido; se refiere a la falta de una percepción de la relación entre el trabajo de un obrero, el trabajo de los demás trabajadores y el todo de la organización productiva.

3) Orientación instrumental del trabajo; el trabajo es - visto simplemente como un medio para sobrevivir y no tiene valor en sí mismo.

4) Relación de evaluación personal; es el grado en el cual un obrero se evalúa personalmente de acuerdo al criterio de la unidad social a la que pertenece.

5) Aislamiento de los fines organizacionales; se refiere a la ausencia de una identificación del obrero con los fines y valores de la organización del trabajo, de la empresa en la que trabaja.

Vemos que estos elementos se refieren exclusivamente al ámbito del trabajo y se restringen y autoexplican dentro de - este mismo ámbito. Hay sin embargo, otro tipo de estudios de la misma tendencia que pretenden darle un sentido más amplio al término de alienación, un significado que implica actitudes políticas, aunque siempre en base a la definición original de alienación del tipo que hemos enumerado arriba (Lipsitz, 1964).

Ahora bien, desde los escritos de Marx hasta Lipsitz, - aunque algunos autores no mencionen la trascendencia de la - alienación en la determinación de la conciencia obrera, todos están de acuerdo en que este fonómeno se incrementa a medida que aumenta la tecnificación.* También hay coincidencia en -

---

*Aunque según Touraine, el fenómeno llega a su punto más alto en la fase B de la evolución técnica del trabajo y disminuye posteriormente al irse acercando a la fase C. Braverman también menciona algunas excepciones a la regla que postula que a mayor tecnificación mayor descalificación: existen algunos procesos tecnológicos que recalifican ciertas tareas de operación. En la industria siderúrgica podemos mencionar entre -

afirmar que la situación de mayor grado de alienación se encuentra en la línea de montaje, la fase B de Touraine. Ahí se reunen las siguientes características:

1) El ritmo de trabajo está determinado mecánicamente.
2) Repetitividad en las labores.
3) Mínima calificación requerida.
4) Nula posibilidad de escoger las herramientas o los movimientos necesarios para efectuar una operación.
5) Subdivisión extrema del producto y por tanto del trabajo.
6) Una necesidad de atención (superficial) constante.

(Lipsitz, 1964).

Hay un consenso, en lo que se refiere a ciertos elementos del concepto de alienación, que nos permite afirmar que existirá mayor alienación mientras más de estos elementos encontremos en un tipo de labor específica y en cualquier industria. El propósito de este capítulo es encontrar los diferentes "niveles" de alienación en los que se ubican las distintas ocupaciones en la planta siderúrgica para luego definir su relación con la conciencia y la acción obrera. Queremos determinar si son estos niveles de alienación y la percepción que de ésta tienen los obreros lo que define la acción obrera o si son, por el contrario, las variables externas al ámbito laboral como la historia ocupacional, la escolaridad, etc., las que determinan el carácter de esta acción. Pensamos que existe una relación entre ambos tipos de variables y que por tanto, ambas tienen su influencia.

éstos a los operadores de maquinaría pesada: trascabos, tractores, etc. y algunos obreros que efectúan tareas extremadamente complejas como son los fundidores del alto horno y los roleros en laminación.

Pasemos enseguida a definir las características de las ocupaciones de mantenimiento y operación y a evaluar el grado y carácter de la alienación.

B. Condiciones de Trabajo.

a) accidentes y peligrosidad.

Es conocido que el trabajo en una planta siderúrgica es insalubre, contaminado y sobre todo de alto grado de peligrosidad. Se manejan piezas muy pesadas de maquinaria y se trabaja a temperaturas muy elevadas y con materiales al rojo vivo que se mueven a grandes velocidades. El polvo, el humo, los gases que se despiden del proceso de convertir el mineral de hierro en lodo ferroso, este lodo en pelets, el carbón en coque y todo esto en acero están a la órden del día. Lo cual tiene como resultado numerosos accidentes, especialmente frecuentes en la etapa de aprendizaje. Además, estas condiciones de trabajo tendrán como consecuencia la aparición en un futuro no muy lejano de enfermedades pulmonares, de la piel, oídos y ojos.

Los datos de nuestra encuesta nos indican que de los 238 trabajadores entrevistados, 115 ha sufrido algún accidente -

CUADRO III.1 TOTAL DE ACCIDENTES Y SU GRADO DE GRAVEDAD:

Accidentes graves	23 %
Accidentes regulares	33 %
Accidentes leves	42 %
Sin especificar	2 %
TOTAL de accidentes	(N=133)

NOTA: Se incluyen como accidentes las pocas enfermedades que han existido entre los obreros de la siderúrgica.

(leve o grave) y 18 una enfermedad. Esto significa que poco más de la mitad de los obreros que trabajan en la producción de acero han tenido algún percance. De éstos cerca de la - cuarta parte ha tenido un accidente considerado como grave y una tercera parte uno regular. Si consideramos a los accidentes regulares como graves veremos entonces que alrededor de una tercera parte de los trabajadores de la producción - de la planta ha sufrido alguno.

Podemos equiparar los accidentes regulares con los graves si tomamos en cuenta que estos obreros, que día tras día trabajan en las condiciones más difíciles, tienden generalmente a subestimar la peligrosidad de su trabajo. La misma situación en la que trabajan parece hacer que presten poca atención a los percances que sufren sistemáticamente. "Me agarró un dedo una máquina que estaba levantando una grúa." "Me quemé el brazo con chapopote." "Me engasé, casi perdí el conocimiento." "Estabamos alzando un atado de varilla y me pegó - una de las cadenas, me dieron 20 días de incapacidad." "Me - quemó una chispa de acero, me dieron 19 días de incapacidad." "Me cayó una gota de arrabio (fierro líquido) en el pie." "A veces se me empieza a nublar la vista de un ojo, no me he atendido." "Tuve una enfermedad que ya traía yo de antes, de ser perforista toda la vida. Me operaron de la vejiga en el IMSS." Todas estas enfermedades y accidentes las catalogaron los obreros como de regular gravedad.

Por otra parte, cuando se les pregunta a los obreros si consideran que su trabajo es peligroso, sólo el 44 por ciento dic que sí sin ambages, el 29 por ciento dice que regular. Lo que contrasta con la situación real en la que trabajan los obreros de la planta siderúrgica y que según un obrero del área de sub-productos en coquizadora, donde se manejan elementos - tan peligrosos como el sulfato de amonio, el alquitrán y el -

benzol y donde se respiran constantemente estos productos cristalizados, va a tener como consecuencia que "En diez años vamos a estar como de 60 años, tuberculosos y con manchas en la piel".

Esta es la situación general. Sin embargo, nuestra hipótesis postula diferencias entre las distintas ocupaciones. Encontramos poca diferencia entre mantenimiento y operación en lo que a la frecuencia de accidentes se refiere. Hay incluso una ligera tendencia a que la primera tenga más accidentes. - Además, los accidentes de ambos tipos de ocupación tienden a - tener prácticamente el mismo grado de gravedad. (Véase cuadro 3.1, Apéndice B).

No obstante, sí hay diferencias en lo que se refiere a - la forma como los obreros de mantenimiento y operación evalúan las condiciones en las que efectúan su trabajo. La tendencia general de los obreros de operación es la de considerar su trabajo como peligroso. En mantenimiento esta tendencia está menos acentuada.

CUADRO III.2 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE LA PERCEPCION DE LA PELIGROSIDAD DEL TRABAJO.

TRABAJO	O C U P A C I O N		
PELIGROSO	MANTENIMIENTO	OPERACION	
SI	76%	87%	$\phi = .37$
NO	24%	13%	$X^2 = 2.95$
TOTAL	(N=105)	(N=79)	$p < .10$

Nota: Se consideran en la columna de las respuestas afirmativas a los casos en los que los obreros respondieron que su - trabajo era de regular peligrosidad.
Se excluyen a los obreros administrativos (27) y a los - peones y ayudantes generales (27).

Si tomamos en cuenta solamente a los oficiales y excluimos a los ayudantes y peones vemos que la relación se fortalece. Es más clara la tendencia a considerar su trabajo como peligroso entre los operadores que entre los oficiales de mantenimiento. (Véase Cuadro 3.2, Apéndice B).

A pesar de que no hay diferencias en el número de accidentes entre los obreros de mantenimiento y los de operación, existe una diferencia relativamente substancial en la percepción del grado de peligrosidad. Para explicar esto tenemos que aclarar primero porque es posible esta diferencia entre cuestiones tan íntimamente ligadas.

La evaluación sobre la peligrosidad del trabajo no se refiere solamente a la posibilidad de sufrir un accidente sino también a la existencia de condiciones contaminantes en el área de trabajo y por lo tanto a la potencialidad de contraer enfermedades que todavía no se han presentado en la planta. Los obreros contestan que su trabajo es muy peligroso no sólo porque "hay peligro de explosiones", "un corto circuito puede electrocutarme," "manejo herramientas que trabajan a una velocidad muy alta," "el benzol es inflamable," "hay peligro de atorones de las varillas (en laminación)." Un trabajo es peligroso también porque "hay gases, polvos, en un tiempo prolongado quizá nos llegue a afectar," "El trabajo (en los púlpitos en laminación) es muy malo para la vista, estamos como a cuatro metros de (la palanquilla al rojo vivo) y la tenemos que estar controlando y poniendole atención," "el amoníaco (en subproductos-Coquizadora) es muy dañino," "Uno está expuesto a contraer enfermedades por el polvo y gases."

Aunque tal situación está generalizada para todos los obreros de la producción, se acentúa considerablemente en el caso de los obreros de operación, los cuales están ubicados

generalmente en un mismo lugar del que no pueden separarse si no brevemente.

En segundo lugar, aunque la posibilidad de que ocurran accidentes en mantenimiento y operación sea prácticamente la misma, la diferencia en el control que tienen los obreros en cada una de estas ocupaciones es un factor determinante para definir su percepción de las condiciones en las que laboran. Los obreros de mantenimiento con un mayor control sobre su trabajo, pueden llegar a pensar que tienen una mayor capacidad de vigilar su peligrosidad, que los accidentes ocurren - por descuido del obrero más que por las condiciones inherentes a su trabajo. Hemos visto además, que son estos obreros los que cuentan con una mayor experiencia en su oficio, lo - que acrecienta la seguridad con la que laboran.

Por el contrario, los obreros de operación tienen un menor control sobre el proceso productivo y menores posibilidades de evitar un accidente. Difícilmente puede un obrero evitar que suceda un "atorón" o controlar el trayecto que va a llevar la varilla despedida de su recorrido normal. O que en el alto horno comience a escaparse el gas que se produce en el - proceso, o que se derrame el arrabio al haber un "congelamiento" del material en las salidas del horno. Además, los obreros de operación aprenden su oficio "en el trabajo" y a través de sus errores.

Existe en efecto una relación entre la percepción del obrero de la peligrosidad de su labor y uno de los elementos que conforman el concepto de alienación: el control del obrero sobre su trabajo. Las quejas que tienen los obreros según su ocupación en la planta siderúrgica parece confirmar esto. Son de nuevo los obreros de operación los que manifiestan mayor - descontento con las condiciones en las que trabajan.

CUADRO III.3 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE EL CARÁCTER DE LAS QUEJAS SOBRE EL TRABAJO.

QUEJAS SOBRE EL TRABAJO	O C U P A C I O N		
	MANTENIMIENTO	OPERACION	
Condiciones de trabajo	55 %	76 %	
Otras	45 %	24 %	g=.44
Total	(N=105)	(N=79)	χ^2=7.53
			p < .01

Pasemos ahora a discutir otra de las características del concepto de alienación: la repetitividad de las labores.

b. Trabajo Rutinario.

El obrero de operación depende de un proceso productivo que en forma independiente establece el ritmo y la intensidad de su trabajo. Si bien es cierto que el operador decide en que momento comenzar una colada, también es cierto que tiene sólo un margen reducido de libertad puesto que el material, el acero, determina en última instancia los tiempos y movimientos. El empezar una "colada" demasiado temprano o demasiado tarde tiene sus consecuencias. Por otra parte, una vez comenzado el proceso no se lo puede suspender hasta culminarlo.

El obrero de mantenimiento está en una situación radicalmente distinta. Trabaja a su propio ritmo e intensidad, él - define los tiempos y los movimientos de sus tareas. Puede dejar las herramientas a un lado en el momento que lo desee o se puede alejar del torno y descansar unos minutos. Los operadores tienen que estar trabajando continuamente a lo largo de su jornada y efectuar una misma operación en intervalos de

tiempo determinados.

Estas distintas situaciones forzosamente afectan la percepción que sobre su trabajo tienen los obreros. Interrogados acerca de si hacían siempre el mismo trabajo, los obreros de operación generalmente contestan afirmativamente. Tres cuartas partes de los obreros de operación contestan de esa manera, mientras que entre los obreros de mantenimiento menos de la mitad lo hace.

CUADRO III.4 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE LA PERCEPCION DE LA REPETITIVIDAD DEL TRABAJO.

¿HACE TODOS LOS DIAS LO MISMO?	O C U P A C I O N		
	MANTENIMIENTO	OPERACION	
Si	36 %	76 %	g=.66
No	64 %	24 %	X^2=23.57
Total	(N=105)	(N=79)	p < .001

Es claramente mayoritaria la percepción de la repetitividad del trabajo entre los obreros de operación. Entre los de mantenimiento esta situación es mucho menos frecuente.

C. Las actitudes frente al trabajo.

Las actitudes del obrero hacia su trabajo forman parte esencial de nuestra investigación. En la primera parte de este capítulo hacemos énfasis sobre la percepción de los obreros de las condiciones objetivas de su trabajo de acuerdo a su ubicación en el aparato productivo de la planta siderúrgica. Esto lo hemos hecho con el objeto de comprender su situación laboral.

El propósito de este apartado es descubrir si estas condiciones laborales afectan las actitudes de los obreros con respecto a su trabajo. En lo que se refiere a la identificación con su grupo de trabajo y con los objetivos de la empresa, a la satisfacción y al deseo de cambiar de trabajo.

a) Aislamiento del grupo de trabajo.

Son elementos fundamentales del concepto de alienación la extrema división del trabajo, la fragmentación de un proceso en varias operaciones aisladas y el sentimiento, que acompaña a estos fenómenos, de que el obrero está efectuando una labor que carece de sentido, sin relación a la totalidad del proceso productivo. Esto origina a su vez, un sentimiento de extrañamiento o aislamiento del obrero de sus compañeros de trabajo. También conlleva el deseo del obrero de cambiar de trabajo para dedicarse a una labor más significativa.

En lo que respecta a la identificación o aislamiento del grupo de trabajo encontramos que, en efecto, los obreros de operación tienden a responder en una proporción mayor que los obreros de mantenimiento que en su área de trabajo hay poca unión y amistad (Véase cuadro 3.3, Apéndice B.) No obstante, cuando excluimos a los ayudantes y sólo tomamos en consideración a los oficiales, la relación que mencionamos se fortalece considerablemente. Mientras que cerca de la mitad de los operadores que están generalmente aislados en cabinas, en cuartos de control, en grúas viajeras u otros vehículos, contestan negativamente, entre los maestros electricistas, soldadores y mecánicos la situación se invierte, las tres cuartas partes contesta que hay mucha o regular unión entre los obreros de su área de trabajo.

CUADRO III. 5 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE LA PERCEPCION DE AISLAMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO. (Sólo Oficiales).

	O C U P A C I O N		
UNION Y AMISTAD	OFICIAL MANTENIMIENTO	OFICIAL OPERACION	
Mucha y Regular	76 %	54 %	
Poca	24 %	46 %	g=.47
Total	(N=72)	(N=56)	X^2=6.36
			p < .02

Podemos considerar que esta relación, aunque sólo se refiere a los oficiales, es significativa dado que son éstos y no los ayudantes los obreros más representativos de las ocupaciones de mantenimiento y operación. Las condiciones de los ayudantes es esencialmente distinta. Podemos comprender que esta relación se invierta entre los ayudantes de operación ya que éstos no se encuentran aislados en cabinas o cuartos de control como lo están los oficiales, y por tanto efectúan labores en las que hay un mayor contacto con sus compañeros de trabajo. Esta circunstancia aunada al hecho de que son cambiados frecuentemente de tarea, tiene el efecto de que, a pesar de que en sus labores tengan todavía menor control sobre sus movimientos que los operadores por estar generalmente ubicados al final de un proceso productivo, sientan en menor grado la alienación.

Por su parte, los ayudantes de mantenimiento no tienen asignada una labor o un oficial específico al que deben auxiliar. Hacen trabajos en cualquier parte y para cualquier maestro, lo cual es inclusive una fuente constante de quejas. Su

situación como mano de obra disponible e intercambiable, el tener una relación de subordinación ante cualquier oficial y el efecto de su relación con su grupo de trabajo en el que es siempre manipulado, tienen como resultado que este contacto se vuelva molesto, enajenante y a fin de cuentas un elemento más de aislamiento que de unión. De ahí que estos ayudantes afirmen que en su grupo existe poca unión y amistad.

La situación de aislamiento que se nos presenta entre los oficiales de operación es debida primordialmente a las condiciones propias de su trabajo. Entre los ayudantes de mantenimiento este aislamiento encuentra sus causas en las relaciones de trabajo.

b) Identificación con los objetivos de la empresa.

Otro de los indicadores "subjetivos" de alienación es la baja identificación con los objetivos de la empresa, básicamente con el incremento de la producción. La pregunta que nos sirve para identificar este elemento es la que se refiere a si el obrero piensa que una mayor producción lo beneficia directamente.

Nuestra hipótesis sólo se confirma en el caso de los ayudantes. Son los ayudantes de operación los que menos identificados están con los objetivos de la empresa, son los que en menor proporción piensan que elevando la producción de acero se beneficiará al obrero.

Sin embargo entre los oficiales, a los que nosotros hemos considerado como los más representativos de los distintos tipos de ocupación, esta relación se invierte. Son los operadores los que en mayor medida piensan que una mayor producción los beneficia.

CUADRO III. 6 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE LA IDENTIFICACION CON LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA (sólo ayudantes).

¿BENEFICIA LA PRODUCCION?	O C U P A C I O N		
	Ayudante Mantenimiento	Ayudante Operación	
Si	61 %	30 %	
No	39 %	70 %	g=.56
Total	(N=33)	(N=23)	X^2=3.81
			p<.05

CUADRO III. 7 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE LA IDENTIFICACION CON LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA. (Sólo Oficiales).

¿BENEFICIA LA PRODUCCION?	O C U P A C I O N		
	Oficial Mantenimiento	Oficial Operación	
Si	49 %	66 %	
No	51 %	34 %	g=.33
Total	(N=72)	(N=56)	X^2=3.22
			p< .10

Esta situación la podemos explicar recordando que los obreros de operación, en especial los de las áreas de aceración, alto horno y laminación, han venido siendo estimulados por la empresa para producir en mayores cantidades. Esta política se inauguró en 1979 y consiste en obsequiar camisetas, comidas,

etc., cada vez que se rompe algún record de producción. A pesar de que los obreros más conscientes y combativos de la sección denunciaban estos actos de la empresa como "comprar a los obreros con baratijas", tenemos un indicador de los frutos de esta política.

En este contexto, los ayudantes de operación representan el elemento "radical" entre los obreros de operación, mientras que los oficiales con una carrera profesional detrás de éllos, representan el elemento conformista.

c) El deseo de cambiar de trabajo.

Si bien es cierto que el deseo de cambiar de trabajo puede relacionarse con la satisfacción que el obrero siente en su trabajo, nosotros hemos adelantado este inciso porque creemos que este deseo está más relacionado con el tipo de trabajo que efectúa el obrero, que con un concepto que como la satisfacción apunta en diferentes direcciones.

La situación en la que laboran los obreros de operación tiene como consecuencia que casi las dos terceras partes quieran cambiar de trabajo. Entre los obreros de mantenimiento esta tendencia se presenta en menos de la mitad de los casos.

Para nuestro propósito de determinar el carácter de la alienación, es todavía más interesante conocer qué clase de trabajo quisieran hacer estos obreros con deseo de cambiar de trabajo. Menos de un 20 por ciento del total quieren cambiar de empresa. Lo que confirma que esta intención, más que indicar una insatisfacción con el trabajo en SICARTSA, es un indicador de las condiciones específicas de la labor que efectúan los obreros.

CUADRO III.8 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE EL DESEO DE CAMBIAR DE TRABAJO:

¿DESEA CAMBIAR DE TRABAJO?	O C U P A C I O N Mantenimiento	Operación	
Si	41 %	62 %	
No	59 %	38 %	g=.42
Total	(N=105)	(N=79)	X^2=7.70
			p<.01

Dadas las características del trabajo de los obreros de operación sería consecuente que quisieran ser transferidos a un trabajo menos alienante, pero dentro de la planta donde tienen un empleo fijo. Los obreros de mantenimiento tenderían a desear un trabajo en distintas condiciones laborales aunque no de trabajo.* En el caso de estos obreros, especialmente entre los más calificados, el lograr sus propósitos de ascenso y mayores salarios puede implicar separarse de SICARTSA para cambiar de empresa o establecerse por cuenta propia. Hay que recordar que los oficiales de mantenimiento generalmente se ubican desde un inicio en una posición alta en la jerarquía ocupacional y que ahí se estancan. No han hecho carrera en SICARTSA, a excepción de los obreros que atendieron cursos de capacitación para obtener su oficio.**

* Hacemos aquí una distinción entre condiciones laborales y de trabajo. Las primeras se refieren a salarios, compensaciones, promociones, etc. Mientras que las segundas apuntan a las condiciones físicas del trabajo, tiempos y movimientos, insalubridad, inseguridad, accidentes, etc.

** La proporción de obreros que están en esta situación es apenas el 8 por ciento de la muestra. Este porcentaje representa a los obreros que tomaron un curso de capacitación de duración superior a los seis meses. Los cursos para mecánicos, electricistas, fabricadores tienen una duración de entre un año y un año ocho meses.

Esto es consecuente con lo que encontramos en los datos. Más de la mitad de los oficiales de operación que desean cambiar de trabajo quieren ocuparse en una labor que requiera de mayor calificación: mecánico, operador de vehículo, etc. Las dos terceras partes de los oficiales de mantenimiento pretenden dedicarse a un trabajo en diferentes condiciones salariales y laborales, un trabajo en otra empresa, por su cuenta, - etc.

CUADRO III: 9. INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE TRABAJO (Sólo oficiales).

¿A QUE QUIERE DEDICARSE?	O C U P A C I O N		
	Oficial de Mantenimiento	Oficial de Operación	
Trabajo más calificado	34 %	56 %	
Otros	66 %	44 %	g=.41
Total	(N=29)	(N=34)	X^2=2.09
			p< .15

NOTA: En este cuadro se incluyen solamente aquellos casos en los que el obrero manifestó su deseo de cambiar su trabajo y en los que hubo respuesta de lo que se quería hacer si se presentara la oportunidad de satisfacer - ese deseo.

Entre los ayudantes no encontramos relación alguna. Este hecho se explica si tomamos en cuenta una circunstancia muy importante que se presenta en la planta siderúrgica. Existe una especie de mística entre todos los obreros, especialmente entre los ayudantes de mantenimiento, acerca de las posibilidades de capacitación y preparación. Los obreros ven factible llegar a obtener un oficio y ascender a una posición alta en la estructura ocupacional. Sin embargo, entre los ayudantes de mantenimiento este deseo está motivado por una perspec-

tiva de ascenso más que por la intención de cambiar de un trabajo con el cual están insatisfechos.

Por su parte los oficiales de operación, aun a pesar de que laboran en condiciones muy difíciles están muy ligados a su empleo y prácticamente sin posibilidades de plantear su salida. Han hecho una carrera en SICARTSA ascendiendo de las categorías más bajas, y no han aprendido más que una o varias tareas muy particulares a su área de trabajo en la industria siderúrgica*. Los únicos obreros con menor dependencia de SICARTSA, que tienen la posibilidad de salir de la empresa y fácilmente conseguir un trabajo distinto, son los obreros calificados o con alto nivel de escolaridad, básicamente los oficiales de mantenimiento.

d) La satisfacción en el trabajo.

Un mayor grado de alienación en las labores que efectúan los obreros de operación forzosamente repercute en el nivel de satisfacción. Con los distintos indicadores de satisfacción -

---

* Son éstos los obreros que están especializados en una tarea específica que se define en base a una posición dentro de un proceso productivo, dentro de la organización de la empresa. Son el prototipo del obrero descalificado, dependiente de su trabajo por no contar con un oficio determinado, sino solamente con la capacidad de adaptarse rápidamente a cualquier trabajo que encuentre.
No obstante, pensamos que la juventud de estos obreros y muchas veces la carencia de una familia numerosa que los encadene a su trabajo en SICARTSA puede matizar esta dependencia hacia su empleo. Muchos de ellos no tendrán temor a verse privados de su trabajo en SICARTSA, e inclusive puede suceder que su acción ante el sindicato sea un reflejo de esta situación. Piensan que por su juventud, su nivel de escolaridad y ahora por cierta experiencia industrial, pueden fácilmente conseguir otro empleo y están dispuestos a migrar de nueva cuenta con este propósito.

que tenemos en nuestro cuestionario hemos elaborado un índice que resume este fenómeno.*

Podemos darnos cuenta que, en términos generales, los obreros de mantenimiento están más satisfechos con su trabajo que los obreros de operación.

CUADRO III. 10 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN.

GRADO DE SATISFACCION	O C U P A C I O N Mantenimiento	Operación	
Alto	34 %	22 %	
Medio	39 %	42 %	g=.32
Bajo	27 %	36 %	X^2=4.10
Total	(N=105)	(N=79)	p< .10

CUADRO III. 11 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE LA SATISFACCION CON EL TRABAJO (Sólo ayudantes).

SATISFECHO CON EL TRABAJO	O C U P A C I O N A.Mantenimiento	A.Operación	
Si y Regular	94 %	61 %	
No	6 %	39 %	g=.83
Total	(N=33)	(N=23)	X^2=7.41
			p< .05

* Véase apéndice A, donde se describe el método de construcción y las variables consideradas para cada índice.

Consideramos que son las diferencias en las condiciones de trabajo entre los obreros de operación y de mantenimiento las que tienen como consecuencia este fenómeno. No obstante, si ahora tomamos la pregunta directa acerca de si el obrero está satisfecho con su trabajo veremos que la relación sólo se mantiene entre los ayudantes, y que se fortalece considerablemente.(III.11)

La información de estos dos cuadros sirve para advertirnos de que el concepto de satisfacción está compuesto por dos fuentes distintas: una económica y otra laboral (condiciones de trabajo, posibilidades de ascenso, etc.). El hecho de que entre los oficiales de mantenimiento y de operación no haya diferencias considerables al responder a la pregunta general acerca de su satisfacción en el trabajo se explica por la forma en la que interpretan esta pregunta. La situación económica de los oficiales, sean de una u otra ocupación, es similar. Además, SICARTSA ha significado un trabajo fijo y una carrera profesional ascendente para los oficiales de operación, lo cual los lleva a responder afirmativamente cuando se les inquiere acerca de su satisfacción. Sin embargo, en el cuadro III.10 donde se consideran todos los elementos que conforman la satisfacción, incluso las condiciones de trabajo, estos obreros aparecen como los menos satisfechos.

Por su parte, la gran diferencia entre el grado de satisfacción de los ayudantes de mantenimiento y los de operación se explica cuando tomamos en cuenta que aparte de que los primeros trabajan en condiciones menos alienantes que los segundos, están en vías de convertirse en oficiales de mantenimiento; la ocupación con las mejores condiciones y el mayor prestigio en la planta. Esto se refleja en que prácticamente todos afirman estar satisfechos con su trabajo.

De toda esta discusión concluimos que, a pesar de que hay sus excepciones en lo que se refiere a algunos de los elemen-

tos del concepto de alienación y que hay diferencias entre la situación de los oficiales y los ayudantes, los obreros en las ocupaciones de operación se enfrentan a condiciones de trabajo adversas, a la repetitividad en sus labores y a un gran aislamiento del grupo de trabajo, lo que se refleja en una inquietud por cambiar de trabajo y hacer una labor más significativa, y en un menor grado de satisfacción. Todos estos elementos significan un mayor grado y un carácter específico de alienación en este tipo de ocupación, la cual debe tener un efecto sobre la conciencia obrera.

e) Las perspectivas de ascenso.

Desde el punto de vista teórico, las perspectivas de ascenso son consideradas un factor muy importante para moldear las actitudes y comportamiento de los obreros. Desde esta perspectiva los obreros de origen agrario, no integrados al sistema de trabajo urbano-industrial, van a considerar el hecho de haber conseguido un trabajo fijo en una industria como un ascenso en la escala social. La imposibilidad de ascender una vez dentro de la empresa, su posición estática en la jerarquía ocupacional, va a ser determinante para que estos obreros perciban su situación como transitoria y se interesen por obtener el máximo provecho de ella. Esto los hará concentrar su atención en el terreno económico e ignorar los problemas profesionales.

Por su parte, los obreros calificados, integrados al sistema de trabajo industrial, van a desarrollar una conciencia que tiende hacia el control de las condiciones de trabajo (seguridad e higiene, horarios, etc) y las condiciones laborales (promociones, categorías, tiempos y movimientos). Esto como consecuencia de que a un cierto nivel de calificación, la promoción de una categoría a otra se da por medio de un me

canismo que poco tiene que ver con el propio grado de calificación y mucho más con los criterios de la empresa o de los jefes inmediatos. Además, a este nivel los obreros cuentan con un oficio y un orgullo profesional asociado a éste. Se generan los intentos, a través de la organización sindical, de proteger su posición en la estructura ocupacional, su oficio, y vigilar todas las transformaciones que la empresa quiera introducir en el proceso de trabajo.

En un estudio efectuado comparando los contratos colectivos de una muestra de varias empresas de la rama minero-metalúrgica del país (Amador, 1975), vemos que son efectivamente los sindicatos de las empresas grandes, altamente tecnificadas y con un grupo considerable de obreros calificados, los que tienen en sus contratos colectivos cláusulas que regulan perfectamente la situación laboral. Se especifican los mecanismos de promoción e incorporación a la fuente de trabajo,* el porcentaje y la especificación de los empleados de confianza, los límites en los que se permite modificar la intensidad del trabajo, etc.

Consideramos que la voluntad de control de las condiciones laborales se relaciona estrechamente con las necesidades reales de ejercer dicho control, esto es de los problemas cotidianos en el trabajo y de las reales posibilidades de ascenso. Nuestros datos nos indican una clara diferencia entre las ocupaciones de mantenimiento y de operación en lo que a esto último se refiere. Mientras que casi la mitad de los obreros de

---

* Incluso, en algunos casos los sindicatos ayudan a elaborar los examenes que tienen que presentar los aspirantes o les aplican un examen antes de proponerlos a la empresa.

mantenimiento nunca ha cambiado de categoría, sólo una décima parte de los obreros ubicados en operación se encuentran en esta situación.

CUADRO III.12 MOVILIDAD EN LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL SEGUN LA OCUPACION:

CAMBIO DE CATEGORIA	OCUPACION		
	Mantenimiento	Operación	
Si	58 %	89 %	
No	42 %	11 %	g=.70
Total	(N=105)	(N=79)	X^2=19.01
			p< .001

La tendencia es similar en lo que concierne al tiempo que ha permanecido el trabajador en su categoría actual. Mientras que poco más de la mitad de los obreros de mantenimiento ha permanecido más de año y medio en su categoría actual, sólo alrededor de una tercera parte de los obreros de operación han conservado una misma categoría por ese lapso de tiempo.

CUADRO III. 13. TIEMPO TRANSCURRIDO EN LA CATEGORIA ACTUAL SEGUN OCUPACION

TIEMPO EN CATEGORIA ACTUAL.	OCUPACION		
	Mantenimiento	Operación	
Menos de 1.5 años	44 %	62 %	g=.36
Más de 1.5 años	56 %	38 %	X^2=5.31
Total	(N=103)	(N=79)	p<.05

Esto refuerza nuestra idea de que los obreros de operación generalmente aprenden su oficio "en el trabajo". Los obreros de operación, los ayudantes en particular,* ascienden desde las categorías más bajas una vez que han aprendido a efectuar cierta operación específica y pueden hacerse cargo del puesto. Se dan los casos de algunos obreros de operación que llegan a la planta siderúrgica con un oficio y que se ubican, desde un principio, en una posición alta de la jerarquía ocupacional, son sin embargo una minoría. La mayoría de los obreros de estas ocupaciones comienza en la categoría más baja, - VIII ó IX, y va ascendiendo desde ahí. Entre los obreros de este tipo de ocupación la característica laboral central es su posibilidad de hacer una carrera profesional dentro de la estructura ocupacional de la planta siderúrgica.

Entre los obreros de mantenimiento sucede lo contrario. - Vienen generalmente con un cierto oficio y se ubican por esta razón en una posición jerárquica definida desde un principio. La otra manera de situarse en una posición alta en la jerarquía ocupacional es a través de un curso de capacitación, lo cual constituye más un salto que una carrera ocupacional. Este hecho contribuye a la escasa movilidad y a las limitadas - perspectivas de ascenso en este tipo de ocupación.

De esta forma, las ocupaciones de mantenimiento se definen como más "cerradas" que las de operación. Se caracterizan por absorber generalmente a obreros con experiencia anterior - en un trabajo calificado o que tienen un alto grado de escolaridad que les permite ingresar a un curso de capacitación en -

---

* En las categorías bajas, especialmente entre los ayudantes de operación, la movilidad ascendente es todavía mayor que entre los mismos oficiales. Sólo un 13 por ciento de estos ayudantes (tres casos) han estado más de año y medio en su categoría actual. (Véase cuadro 3.4 Apéndice B).

la propia planta y ahí adquirir un nivel de calificación. Una gran proporción son obreros sin una experiencia de trabajo agrícola.

Esto explica también porque este tipo de ocupaciones son las que ofrecen las menores perspectivas de ascenso. Son pocos los obreros que llegan a hacer carrera para ocupar puestos de oficial partiendo de cero. Es un aprendizaje teórico-práctico o una larga experiencia anterior a SICARTSA la que los ubica - en tales posiciones, más que la experiencia que puedan adquirir en el propio trabajo.

Por contraste, las ocupaciones de operación absorben a los obreros que no tienen experiencia previa en un trabajo calificado y que tienen bajos niveles de escolaridad. Son ocupaciones que se aprenden en el trabajo más que a través de un curso de capacitación y en las cuales se asciende desde los puestos más bajos, en una verdadera carrera profesional. Son por tanto, las ocupaciones en las que existen mayores perspectivas de ascenso, las más "abiertas".

Estas características, aunadas a los diferentes grados y contenidos de alienación, sintetizan en forma bastante concreta el carácter de las ocupaciones de mantenimiento y operación.

IV. LA CONCIENCIA OBRERA

En los capítulos anteriores hemos intentado resaltar una de las características más importantes de la categoría obrera de Las Truchas: su heterogeneidad. Si bien parece que cuando hablamos de la historia de la sección 271 hablamos de una acción social que borra las diferencias que existen al interior del grupo obrero de la siderúrgica, cuando nos adentramos en el estudio de los trabajadores encontramos grandes diferencias entre los diversos sectores que lo constituyen: entre los obreros que provienen directamente del trabajo agrícola y los trabajadores calificados, entre los obreros de operación y los de mantenimiento, etc.

En este capítulo vamos a intentar encontrar la relación entre los distintos sectores que hemos definido en base a sus características de vida y de trabajo anteriores y actuales y la conciencia obrera. Trataremos de descubrir si es la ocupación actual: las condiciones de trabajo, el grado de alienación y las perspectivas de ascenso lo que determina el tipo de conciencia obrera y eventualmente la participación sindical. O si por el contrario, son las variables tales como la integración al sistema de trabajo urbano o industrial y la escolaridad las que condicionan las actitudes y el comportamiento obrero.

A. El concepto de conciencia obrera.

En la teoría marxista "clásica" el concepto de conciencia está identificado con el de clase y este último con una posición determinada en la estructura económica del sistema capitalista. La posición de clase va a ser determinada por la posición frente a los medios de producción. La cual va a definir

los intereses que persiguen y la orientación de la acción de los componentes de cada clase. La identificación entre los individuos en una misma posición en la sociedad, dentro de una misma categoría social, va a desarrollar en cada individuo una concepción de esta posición social que se transformará eventualmente en una orientación hacia fines específicos y comunes a la categoría social.

Según esta concepción, existen distintas fases por las que atraviesa el proceso de la formación de la clase. La primera etapa consiste en la formación de una clase en-sí, determinada por la situación de los individuos como "miembros" de una categoría social específica. La segunda etapa corresponde al desarrollo de la clase para-sí, un proceso acompañado de la formación de una conciencia que adopta explícitamente su situación social y que se transforma en una conciencia para la acción. Entre ambas etapas existen una serie de gradaciones que constituyen una línea ininterrumpida que se dirige hacia el desarrollo de la clase para-sí y de una conciencia de clase.

En palabras de un investigador (Vellinga, M., 1979) que plantea estos conceptos para estudiar la realidad de la clase obrera mexicana, los términos de clase en-sí y para-sí determinan dos componentes distintos de un proceso que tiene como resultado dos polos de un "continuum" que son precisamente estos dos niveles de la formación de la clase. El concepto de clase y de conciencia de clase es un proceso definido por un componente objetivo y un componente subjetivo:

> "a) El componente 'objetivo' de la formación de clase: los cambios en la estructura de la producción y la división técnica del trabajo, a partir de la cual se desarrollan las clases o segmentos de clase, en correlación con una forma de explotación, acumulación y poder. Este proceso da como resultado la formación de una 'clase en-sí'. b) El componente 'subjetivo': la formación de una 'clase para-sí'...'Clase en-sí' denota el resultado del proceso objetivo de formación:-

> el equivalente (interno) de posiciones de quienes pertenecen a una clase resultante de una localización compartida en la estructura de la sociedad...'Clase para-sí' presupone el crecimiento de una conciencia de la posición de clase y de intereses compartidos como consecuencia de la participación en el conflicto social y político". (Vellinga, M.,1979)

Está claro que el componente subjetivo del proceso de la formación de clase depende del componente objetivo, tiene su base material en éste. El componente objetivo, a su vez, tiene sus raíces en un proceso histórico, totalizador: el desarrollo capitalista. Como afirma Marx: "No se trata en absoluto de lo que éste o aquel proletario o el proletariado mismo se imagina como fin último, como meta. Se trata acerca de lo que es y de lo que le será históricamente exigido a este ser". (citado por Lukács, G., 1923).

Ahora bien, de acuerdo con el propio Lukács (1923) sólo la burguesía y el proletariado son clases "puras" en la sociedad capitalista. Esto quiere decir que sólo la existencia de estas dos clases y su formación están fundamentadas en el desarrollo del proceso productivo moderno y sólo desde el punto de vista de las necesidades de estas dos clases es posible imaginarse una concepción de la organización global de la sociedad. Esto también quiere decir que sólo estas dos clases sociales pueden desarrollar una verdadera conciencia de clase y actuar sobre esta concepción. Todas las conciencias de las otras clases (pequeña burguesía, campesinado) están dirigidas hacia los síntomas del desarrollo y no hacia el desarrollo mismo, sólo hacia fenómenos parciales de la sociedad y no hacia la construcción de la sociedad.

Esta concepción nos presenta la conciencia de clase como un fenómeno paralelo al desarrollo de la clase, que a su vez es un fenómeno paralelo al desarrollo de la sociedad capitalista. Este desarrollo, aunque puede no evolucionar linealmente,

siempre está definido en base a un principio y un fin determinado por una necesidad material e histórica.

Lenin introduce un elemento superestructural a esta concepción, que modifica la relación entre conciencia de clase y desarrollo social. No es suficiente un sentido de identidad y de oposición para conformar la conciencia de clase. No basta un sentimiento de pertenencia a un mismo grupo social y de rechazo a otro grupo social, es necesario un concepto total de la sociedad. Según Lenin, esta concepción de la totalidad sólo puede ser introducida a los obreros desde el exterior de sus organizaciones. "Hemos dicho que los obreros no podían tampoco tener una conciencia socialdemócrata, no pudiendo ésta más que serle aportada desde el exterior. La historia de todos los países muestra que la clase obrera, reducida a sus propias fuerzas, no puede adquirir más que una conciencia tradeunionista, es decir, convencerse de la necesidad de unirse sindicalmente, de llevar una lucha contra el empresario, de exigir del gobierno tal o cual ley social, etc.". (cit. en Reich y Dilliguenski, 1974). En función a esto se plantea la necesidad del partido de la clase obrera y de su vinculación con las organizaciones de base de los obreros.

Si tomamos las interpretaciones "clásicas" de la clase en-sí y para-sí y el concepto de conciencia socialdemócrata de Lenin, tenemos una gradación de tal manera que la conciencia socialdemócrata se encuentra en la posición superior de la jerarquía. En la posición inmediatamente inferior está una conciencia que no trasciende de la acción de un sector específico de la clase obrera, no plantea un proyecto global al nivel del conjunto de la sociedad. Aunque esta conciencia tradeunionista ya puede considerarse como una conciencia para-sí, se queda todavía en un nivel reivindicativo que se refiere solamente a las condiciones laborales, salariales e inclusive sociales de la -

clase obrera, pero que no se plantea la transformación de la - sociedad. En el nivel más bajo de la escala estaría la clase en-sí que no refleja más que una posición específica en la estructura social, pero que no implica en absolutó ningún tipo - de acción sobre las relaciones sociales establecidas.

Por otra parte, dentro de la corriente de la sociología - norteamericana se distingue R. Centers con su planteamiento acerca de la distinción entre estrato y clase social. "El primero se basa en criterios objetivos como: ingreso, ocupación, escolaridad, etc.; y la segunda se considera como un grupo social determinado por la conciencia de clase, definida como sentimiento de pertenencia al grupo. La clase, totalmente distinta del estrato, puede ser considerada como un fenómeno sicológico en el más completo sentido del término".(Colabella, S., - 1967).

Para Centers existen diversos tipos de conciencia aislados entre sí que pueden ser definidos prácticamente de cualquier forma, tomando en cuenta una definición de status y una del rol. El status puede definirse con cualquier característica que determina una categoría en la sociedad, ya sea el ingreso, la ocupación, la escolaridad, el origen, etc. El rol - es la autoidentificación del individuo y su comportamiento en función de esta identificación con otros individuos. "...el - status y el rol de una persona con respecto a los procesos -- económicos de la sociedad le imponen ciertas actitudes, valores e intereses vinculados con su rol y status en la esfera - política y económica...además, el status y el rol del individuo, en relación con los medios de producción e intercambio de bienes y servicios, despiertan en él la conciencia de pertenencia a una clase social que comparte esas actitudes, valores e intereses". (Centers, R., citado por Hyman, H., 1955).

Si bien esta concepción intenta dar una definición de un -

fenómeno social en base a elementos estrictamente sociales, se divorcia el concepto de conciencia de clase de su base material al introducir el concepto de rol. Con este concepto basado en la pertenencia a un grupo y simplemente como el sentimiento de esta pertenencia, se cae en el subjetivismo radical que poco tiene que ver con las ciencias sociales y que se ubica más bien en el sicologismo.

Estamos de acuerdo en que no podemos definir las relaciones sociales en función de elementos que rebasan los marcos de un estudio de la sociedad como son las estructuras económicas. Pero no aceptamos concepciones que descarten vinculación alguna de la conciencia con elementos como son el desarrollo del sistema capitalista, del sistema industrial y de las fuerzas productivas. Estos elementos, si bien son externos al sistema de relaciones sociales, ejercen un profundo efecto sobre la sociedad y sobre la acción de ésta sobre sus propias relaciones establecidas.

Tampoco estamos de acuerdo con la teoría marxista "clásica" (Lukács) que plantea un desarrollo lineal, un continuum que va del hecho material-histórico, de la pertenencia a una misma clase hacia una conciencia de clase desarrollada, correlativa a una clase para-sí. Mucho menos aceptamos que la conciencia de clase pueda imponerse desde fuera a la clase obrera como lo plantea Lenin.

Adoptamos el concepto de conciencia obrera de A. Touraine (1966a) porque nos parece que logra evadir cualquiera de estas posiciones. Este autor no postula un concepto tan abstracto de la conciencia como el de los marxistas ortodoxos, ni tan empírico como el de la sociología norteamericana. No implica un desarrollo lineal de la conciencia ni subordina esta categoría sociológica a un fenómeno económico, pero tampoco la desvincu-

la del desarrollo industrial capitalista.

Es verdad que la concepción de conciencia obrera de Touraine se deriva de la clásica noción de conciencia de clase -- que "... designa un modo de análisis de la sociedad que insiste sobre el antagonismo de la clase a que pertenece y de aquella a la que se opone". Sin embargo, Touraine no se restringe a esta noción puesto que su concepto de conciencia obrera no se limita solamente a "...una conciencia de pertenencia social o de un sentimiento de hostilidad con respecto a otra categoría social y económica, sino también y más aun de la identificación con un conflicto vivido y de un principio de explicación social e histórico". (Touraine, 1966a; citado por Colabella).

Pero este principio de explicación de la totalidad social no proviene del exterior como planteaba Lenin, por el contrario, expresa una visión del mundo y de la sociedad netamente obrera, basada precisamente en su realidad específica y sus vivencias de la vida cotidiana. Por esta razón es que existe, a su vez, una concepción esencialmente obrera de la sociedad que surge desde el interior de la categoría. La conciencia obrera y su visión totalizadora de la realidad no es externa al grupo obrero.

Tampoco es única ya que existen diversas visiones de la realidad obrera dependiendo de la situación específica en la que vive y trabaja un grupo obrero. Los elementos que constituyen la conciencia de clase generalmente no se encuentran todos reunidos:

> "...puede suceder que un grupo obrero tenga una viva conciencia de sí mismo sin tener, sin embargo, una conciencia hostil al grupo patronal, ni una visión de la sociedad regida por la lucha de clases. Puede suceder lo contrario, que un grupo de trabajadores tenga una viva conciencia de la explotación sin poderse definir a sí mismos como una clase. -

> Puede suceder, por último, que esta conciencia de sí y la conciencia del otro se unan, pero que sin embargo, el conflicto percibido no sea interpretado como un principio fundamental del funcionamiento de la sociedad, el conflicto puede ser considerado como meramente particular". (Touraine, 1966a).

Esta situación hace necesario que se definan los distintos principios que constituyen la conciencia de clase y que se elabore un concepto más limitado, la conciencia obrera, que pueda tener más flexibilidad ante el hecho de que la conciencia de clase constituye una unión muy particular de los principios que pueden dar lugar a distintas combinaciones. "El principio de identidad es, más aun que la definición de grupo de pertenencia, la definición de una contribución, de una función social y en consecuencia el fundamento de las reivindicaciones; el principio de oposición, como la definición del grupo antagonista y más precisamente de los obstáculos al control de los trabajadores sobre sus obras; y el principio de totalidad como el campo social en el cual se sitúa la relación definida por los dos principios precedentes..." y que determina forzosamente una representación de la sociedad o la ausencia completa de tal representación. (Touraine, 1966a y Colabella, 1967).

Estos factores se combinan de diversas maneras en cada situación específica, por lo cual sería arbitrario suponer que existe algo que se define como conciencia "pura" de clase, de la cual toda conciencia que no sea precisamente ésta sea una degradación. Se plantea entonces la existencia, en una misma sociedad, en un mismo momento histórico, de diversas categorías obreras que manifiestan formas de conciencia muy diferentes y hasta contrapuestas. Sin embargo, cabe aclarar que estas formas o tipos de conciencia no surgen en forma arbitraria ni son ilimitadas en su número. Se definen fundamentalmente en base y paralelamente a las etapas de evolución técnica del trabajo y del desarrollo social de la clase obrera, que se

transforma día a día a través de su acción sobre las relaciones que rigen su condición.

De acuerdo con este concepto de conciencia obrera planteamos la hipótesis de que en la misma SICARTSA, al interior de la categoría obrera que ahí labora, habría sectores obreros distintos con diferentes tipos de conciencia. Esto es, con distintos intereses, orientaciones y actitudes hacia su trabajo, la empresa y la sociedad, dependiendo de su estado de integración al sistema industrial y de la etapa de la evolución técnica del trabajo que efectúan. Pasemos ahora a discutir esta idea.

B. Dos tipos de conciencia obrera: economicismo y obrerismo.

En nuestra introducción teórica planteamos que son los obreros menos integrados al sistema de trabajo industrial, especialmente los obreros que provienen directamente de un medio rural, los que tenderían a presentar un tipo de conciencia economicista. A medida que estos obreros se integraran al sistema de trabajo en el medio urbano o en la propia SICARTSA, sus intereses se irían orientando paulatinamente hacia cuestiones que van más allá de las preocupaciones económicas y de estabilidad en el empleo. Tenderían entonces a centrarse más en las condiciones en las que laboran y en el control por parte de su organización, de las condiciones de trabajo y laborales, en la negociación obrero-patronal como base de este control e inclusive en la ingerencia en las decisiones sobre cuestiones propias de dirección de la planta: la producción, la asignación de recursos, organización productiva, etc. A mayor integración al sistema de trabajo industrial, la conciencia economicista de los obreros de origen rural se transformará en una conciencia orientada hacia un sindicalismo de defensa profesional,

lo que nosotros hemos llamado una conciencia obrerista*. Este tipo de conciencia se interesaría, en un primer momento, en - cuestiones como son las condiciones de seguridad e higiene, capacitación, promociones, etc., para evolucionar hacia un tipo de sindicalismo gestionario**.

No obstante, la situación que hemos presentado en los capítulos anteriores nos obliga a plantear, desde este momento, algunos elementos rectificadores de nuestras hipótesis iniciales.

En primer lugar, hemos visto que los obreros que provienen más cercanamente del trabajo agrícola y que tienen menores niveles de escolaridad son los que se ubican en las ocupaciones más alienantes y en las condiciones de trabajo más adversas. Esta situación podría tener dos consecuencias bien diferentes: la primera, reforzar la conciencia economicista en vis

---

* En este inciso hablamos acerca de dos tipos de conciencia obrera. Este concepto lo entendemos como una conjunción de intereses, actitudes y orientaciones. En un primer momento vamos a limitarnos al primero de estos elementos: los intereses que unen a un sector de obreros entre sí y que los diferencia de otros. Veremos posteriormente que el economicismo y el obrerismo implican ciertas actitudes hacia el sindicato, la empresa y la sociedad, y que éstas a su vez definen una - orientación específica. Veremos además, que no es mecánica la relación entre tener intereses economicistas u obreristas y una actitud y una orientación específica. Un obrero economicista puede adoptar una actitud de rechazo o radical y no la conformista que generalmente implican estos intereses. -- Tendríamos que hablar ya no de un tipo de conciencia economicista, sino de una conciencia economicista-radical.

**Los términos de sindicalismo de defensa profesional y gestionario son de C. Durand (1971). Nosotros adoptamos estos conceptos aunque en una acepción más limitada, referida solamente a una problemática al interior de la empresa y sin relación directa con los movimientos sindicales a nivel de la sociedad global, como hace este autor.

ta de que al verse los obreros en tales condiciones de trabajo y al tener la impresión de no poder cambiar su situación, su - atención se centraría en las ventajas económicas y en la estabilidad laboral de su empleo en SICARTSA. La segunda, debilitar la conciencia economicista al desviar la atención de estos obreros hacia las condiciones de trabajo o hacia las condiciones laborales (como son la promoción y las posibilidad de capacitación) que le permitan, en un momento dado, cambiar su si-- tuación de trabajo.

En segundo lugar, hemos visto que los obreros más calificados y con experiencia anterior en un trabajo calificado laboran en condiciones menos alienantes, con mayor seguridad e higiene, y obtienen mejores salarios. Esto podría influir para que este sector de obreros de mantenimiento desvíe su atención de las reivindicaciones colectivas, especialmente en vista del contraste con los obreros de operación, y que se oriente hacia un proyecto de movilidad social individual, desligándose de la acción sindical. No obstante, la situación particular de es-- tos obreros en lo que se refiere a las menores perspectivas - de ascenso, puede contrarestar su situación privilegiada en lo que a las condiciones de trabajo y salariales se refiere. Además, entre ciertos de estos obreros, debido precisamente al -- contraste en las condiciones laborales que existen en SICARTSA, puede llegar a generarse un sentimiento de identidad obrera -- que va más allá de las diferencias ocupacionales, una solidaridad con los trabajadores en las peores condiciones.

En tercer lugar adelantamos en nuestra introducción teórica, que un gran sector de obreros depende grandemente de su - empleo porque están especializados en una tarea específica o en manejar un cierto tipo de maquinaria que sólo se encuentra en la industria en la cual están trabajando. Son obreros que se definen menos por su habilidad o por un conocimiento que --

les es inherente y más por una posición dentro de una organización, dentro de un proceso productivo. Esto conlleva que el obrero sea muy dependiente de la empresa que lo ha entrenado para tal operación, para tal puesto, y que no pueda dejar su trabajo y encontrar otro con facilidad. Además, esta situación tiene su contraparte en que la empresa puede prescindir de este obrero y reemplazarlo con otro sin mayores problemas. De esta manera tiene un control muy estrecho sobre sus trabajadores.

Sin embargo, hemos visto que los obreros de mantenimiento no son este tipo de obreros especializados en una sola función sino que cuentan con un oficio perfectamente adaptable prácticamente a cualquier empresa e inclusive cualquier industria. Son obreros que en vista de una situación laboral desfavorable quizá tenderán más a salirse de SICARTSA que a intentar transformar las condiciones internas.

Son los obreros de operación los que están especializados en una función muy específica y los que se definen por su posición en un proceso productivo y en una industria particular. Este puede ser el origen de un tipo de conciencia obrerista entre los obreros que se sienten encadenados a SICARTSA. Puede ser la causa de un intento por transformar las relaciones obrero-patronales en la empresa en la que laboran y de la cual tienen pocas esperanzas de poder separarse. Habrá que pasar a los datos para contestar estas interrogantes.

a) La conciencia economicista.

En el plano teórico ya hemos definido lo que significa el tipo de conciencia economicista. Veamos ahora lo que significa a nivel de las respuestas de los propios obreros.

Un gran número de los obreros de SICARTSA destacó haber -

venido a Lázaro Cárdenas por necesidad, por no tener trabajo - (32%). Hay sin embargo, un 21 por ciento que dice haber venido para mejorar su condición económica y un 9 por ciento para obtener un trabajo fijo; ambas respuestas las hemos considerado economicistas. Un obrero que trabajó en el campo como peón da como razón para venir a la siderúrgica que: "En donde vivía ya no había de que mantenerse, sembrar y esas cosas...el sueldo que tengo es mucho mejor que en el campo, de jornalero". -- Otro obrero que ayudaba a su padre en el campo y que obtuvo su primer trabajo remunerado en SICARTSA nos dice: "Vine a la siderúrgica por problemas económicos y además me gusta el ambiente. Hay más porvenir y desahogo económico...Es bonita la vida en el campo pero tenía pensado otro porvenir. En el campo se sufre mucho, muchas veces no hay la herramienta adecuada. En - la vida de un obrero hay más formas de progresar, un sueldo fijo". Otras opiniones son que: "En el campo hay mucho sufrimiento y poca paga, además el campesino es mal visto". "Está un poco más ganable en la empresa, tiene más prestaciones, ayudas". Otro obrero nos dice que vino a la siderúrgica por "necesidad; allá somos pobres del campo y pescadores. Casé a un hijo, necesitaba pagar el dinero que debía...".

Un obrero que trabajó el campo por cuenta propia dice que SICARTSA es un progreso porque "...estamos comiendo, haciendo nuestra casita. Si no fuera por la empresa ¿qué hacíamos --- aquí?". "Día a día va mejorando el sueldo de los obreros. A como estabamos antes, está mucho mejor". Otros obreros enfocan el progreso desde el punto de vista de un trabajo fijo: " Aquí ganamos poquito dinero pero seguro. En otras partes es más el dinero pero la chamba matada e insegura." Otros obreros tienen toda una concepción economicista de la vida: "He progresado económicamente hablando. Después viene lo demás. Si tienes dinero cambias de vida, convives con otro tipo de personas". "Es muy buena la industria. Tiene uno más relaciones con la --

gente. Mis hijos ya tienen otra educación, tienen más posibilidad de sobresalir...Antes no me daba cuenta de que quería hacer con mi hijo. Económicamente le puedo dar una educación, - puede ser médico, abogado, etc.". Para otros más "...trabajar siempre es progresar. Al trabajar se gana, se mantiene a la familia y se sirve a la patria".

Definidas las características del economicismo, nos interesa conocer qué estratos obreros tienden a presentar este tipo de conciencia. Y cuáles son las características que definen a estos estratos obreros en lo que respecta a la experiencia en el trabajo agrícola, la calificación anterior, la ocupación actual y el nivel de escolaridad.

Lo primero que descubrimos es que efectivamente como lo - define la teoría, en el caso de SICARTSA son los obreros con - mayor cercanía al trabajo agrícola los que presentan una mayor propensión al economicismo. Además, notamos que son los obre--

CUADRO IV.1 CONCIENCIA ECONOMICISTA SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA.

	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA			
CONCIENCIA OBRERA	Cuenta propia	Trabajo familiar	Sin exper. agrícola	
Economicista	44%	36%	26%	g=.24
Otra	56%	64%	74%	X^2=4.68
Total	(N=59)	(N=101)	(N=76)	p<.10

Nota: En todos los cuadros de este tipo en los que la conciencia obrera es la variable dependiente hemos dividido el índice en dos: entre los casos que demuestran un alto -- grado del tipo de conciencia de que se trate y los que - presentan un bajo y medio grado. Siempre hemos procurado dividir el índice en tres partes proporcionales y luego juntar los grupos inferiores. (Véase el apéndice A para el método de construcción y elementos de éste y los demás índices.

ros que han laborado en el campo por cuenta propia y no simplemente ayudando a algún familiar los que son en mayor grado economicistas. Esto es explicable si pensamos que son los obreros que han trabajado en el campo en su propiedad o que han laborado como jornaleros los que en mayor medida estuvieron integrados al sistema de trabajo agrícola y que por lo tanto, son los que más frecuentemente consideran su trabajo en la industria como un gran privilegio. Los obreros que sólo ayudaron a las tareas en el agro son más jóvenes, con mayor escolaridad y sin tal respeto por un empleo fijo y relativamente bien remunerado.

No obstante, entre los mismos obreros que trabajaron en el agro hay diferencias substanciales entre los que tuvieron contacto con el medio urbano, los que tuvieron un trabajo anterior que requería de por lo menos un grado medio de calificación y entre los obreros con mayor nivel de escolaridad, secundaria completa o superior. Estas características desligan a un sector de obreros de su origen ocupacional común. Los obreros CON experiencia agrícola pero con un alto nivel de escolaridad o un cierto grado de calificación anterior, son menos economicistas que su contraparte. (Véanse cuadros 4.1 y 4.2, apéndice B).

Entre los obreros SIN experiencia en el trabajo agrícola la relación entre los niveles de escolaridad y de calificación anterior a la incorporación a SICARTSA y la conciencia economicista es similar, aunque menos fuerte. Inferimos por lo tanto, que en términos generales son los obreros con mayores niveles de escolaridad los que presentan un menor grado de economicismo, aunque esto solamente sea cierto entre los grados más altos de educación (secundaria y preparatoria).

CUADRO IV.2 CONCIENCIA ECONOMICISTA SEGUN EL NIVEL DE ESCOLARIDAD.

	NIVEL DE ESCOLARIDAD					
CONCIENCIA OBRERA	Primaria Incomp.	Primaria completa	Secund. incomp.	Secund. completa	Prepa. y sup.	
Economicismo	42%	34%	44%	31%	15%	g=.23
Otra	58%	66%	56%	69%	85%	X^2=8.8
Total	(N=84)	(N=47)	(N=32)	(N=39)	(N=33)	p<.10

Es cierto que los obreros que llegaron a cursar la secundaria completa o un nivel superior tienen un menor grado de economicismo, pero también encontramos que es entre los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola donde esta relación es más significativa. Esto nos lleva a pensar que más que el impacto de la educación secundaria y superior en sí, lo que modifica la relación entre escolaridad y conciencia economicista es el contacto que tienen los obreros de origen ocupacional agrícola con el medio urbano, en vista de que en el medio rural la educación generalmente se restringe a la primaria y a algunos años de secundaria.

La variable con la cual encontramos la mayor* relación es con el grado de calificación en el trabajo anterior y en el actual. En lo que se refiere a los grados de calificación anterior, es clara la propensión de los obreros con menor nivel a presentarse como economicistas.

* La fuerza de una relación está determinada por el valor de su índice gamma. En este caso, la relación entre calificación y economicismo es mayor o más fuerte que la relación entre este tipo de conciencia y la experiencia en el trabajo agrícola o el nivel de escolaridad porque el índice gamma de la primera es .42 mientras que el de las segundas es del orden de .24 y .23 respectivamente.

CUADRO IV.3 CONCIENCIA ECONOMICISTA SEGUN EL GRADO DE CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR.

CONCIENCIA OBRERA	CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR			
	Calificado	Semicalificado	No-calificado	
Economicismo	9%	36%	44%	g=.42
Otra	91%	64%	56%	X^2=18.4
Total	(N=46)	(N=67)	(N=111)	p<.001

Nota: Se excluyen los casos de los obreros sin trabajo anterior a SICARTSA (14).

Anteriormente mencionamos que la calificación con la que llega el obrero a SICARTSA determina en gran medida la posición que va a ocupar en la estructura ocupacional de la empresa. Es de esperarse entonces que exista una relación similar entre economicismo y el grado de calificación actual.

CUADRO IV.4 CONCIENCIA ECONOMICISTA SEGUN EL GRADO DE CALIFICACION ACTUAL.

CONCIENCIA OBRERA	CALIFICACION ACTUAL (Categoría salarial)			
	Alta	Media	Baja	
Economicismo	24%	24%	48%	g=.42
Otra	76%	76%	52%	X^2=14.6
Total	(N=111)	(N=25)	(N=102)	p<.001

Sin embargo, no es sólo el grado de calificación, anterior o actual, el que determina la propensión al tipo de conciencia economicista. El distinto carácter de las ocupaciones de mantenimiento y operación también contribuye un efecto importante sobre la conciencia obrera. Los sectores menos economicistas se ubican en las primeras ocupaciones. Los obreros -

más economicistas son los que laboran en operación.

CUADRO IV. 5 CONCIENCIA ECONOMICISTA SEGUN EL TIPO DE OCUPACION ACTUAL

CONCIENCIA OBRERA	OCUPACION ACTUAL Mantenimiento	Operación	
Economicismo	23%	42%	g=.42
Otra	77%	58%	X^2=8.77
Total	(N=105)	(N=79)	p<.01

Nota: Se excluyen a los obreros administrativos (27) y a los peones y ayudantes generales (27).

Si elaboramos un cuadro de tres variables con la experiencia en el trabajo agrícola como variable de control*, vemos que es entre los obreros SIN este tipo de experiencia donde hay más diferencias entre los obreros de mantenimiento y operación en lo que a su tendencia hacia el economicismo se refiere. Encontramos la misma tendencia cuando incorporamos al cuadro original el nivel de calificación anterior. En este caso es entre los obreros semi-calificados y altamente calificados antes de laborar en SICARTSA, donde las diferencias entre los obreros de mantenimiento y operación se acentúan. (Véase cuadro 4.3, apéndice B).

* Introducir una tercera variable como control es una técnica de análisis ampliamente difundida y explicada de manera muy clara por H. Hyman (1955). En forma muy resumida consiste en formar de un cuadro de dos variables, dos cuadros con las mismas variables del cuadro original. En el caso de introducir la variable experiencia en el trabajo agrícola en el cuadro IV.5 entre ocupación actual y economicismo, tendríamos dos cuadros con estas mismas variables, uno para los obreros CON experiencia agrícola y otro para los obreros SIN esta experiencia agrícola. El método de interpretación de los re--

Esto se comprende si recordamos que habíamos encontrado una tendencia entre los obreros CON experiencia de trabajo --- agrícola, a ser economicistas. Mientras más cercanos estén estos obreros de su experiencia agrícola, mayor su propensión al economicismo. Esto se explica porque son estos los obreros -- que entran a SICARTSA con menor grado de calificación y niveles más bajos de escolaridad. El grado de calificación anterior está muy relacionado con el grado de calificación actual y ambos estrechamente vinculados a un tipo de conciencia economicista. Estas características de la experiencia anterior de los obreros menos integrados al sistema industrial al momento de incorporarse a SICARTSA y las expectativas que generan, se imponen a las condiciones en las que laboran actualmente.

En el caso de los obreros SIN experiencia de trabajo agrícola y que llegan a SICARTSA con un grado medio o alto de calificación y un mayor nivel de escolaridad, es más fundamental -

---

sultados consiste en analizar la fuerza (el valor del índice gamma) de los cuadros resultantes. De tal forma que si los dos cuadros disminuyen en su fuerza se interpretaría que la - variable de control explica mejor o invalida (si es una variable antecedente) o ayuda a la interpretación (si es una variable interviniente). En el caso que tratamos en este párrafo, si hubiera sucedido que los dos cuadros resultantes tuvieran una fuerza menor que el cuadro original, hubieramos concluido que lo que explica la relación no es el tipo de ocupación actual (mantenimiento u operación) sino la experiencia en el trabajo agrícola (la experiencia en el trabajo anterior es - una variable antecedente). Como sucede que sólo uno de los cuadros es menos fuerte (el cuadro de los obreros CON experiencia en el trabajo agrícola g=.21) y que el otro es más - fuerte (el de los obreros SIN experiencia de trabajo agrícola g=.73) tenemos que concluir que las dos variables son explicativas.

Desde este punto en adelante daremos por entendida esta - técnica. En el texto de la tesis sólo incluiremos los resultados y en el apéndice B los diversos índices gamma que resumen las relaciones más importantes que demuestran nuestros - argumentos. (Cuadros 4.3 y 4.5).

la posición en la estructura ocupacional y el tipo de ocupación que tienen en la siderúrgica para determinar la propensión al economicismo.

En lo que se refiere a esta discusión sobre el tipo de conciencia economicista concluimos lo siguiente:

Los obreros con mayor grado de economicismo son los que provienen directamente de un trabajo agrícola, que tienen menor grado de escolaridad y que antes de incorporarse a SICARTSA efectuaban un trabajo que no requería de calificación alguna. Estos obreros se ubican en las posiciones más bajas de la estructura ocupacional de la planta siderúrgica, como peones o ayudantes generales, o como ayudantes de operación en las peores condiciones de trabajo. Es por esto que entre estos obreros no hay realmente diferencia entre operación y mantenimiento en lo que se refiere a su tendencia al economicismo; los pocos obreros que entran en esta división (los peones no son considerados de ninguna de estas ocupaciones ya que generalmente efectúan trabajos de limpieza) están en las condiciones laborales más adversas.

Los obreros más alejados de su experiencia de trabajo agrícola y los que nunca la tuvieron pero que habían trabajado anteriormente en un trabajo calificado o semi-calificado o que tienen un alto nivel de escolaridad (secundaria o preparatoria), son los obreros menos economicistas.

Las condiciones de trabajo de las tareas de operación conducen al economicismo. Esta tendencia es más pronunciada entre los obreros de menores categorías salariales, lo que coincide muchas veces con la adversidad de las condiciones en las que deben laborar. Son los ayudantes de operación y los operadores de menores categorías los más alienados en su trabajo y, por lo tanto, los más economicistas. (Véase cuadro 4.4, ap. B)

Como conclusión general tenemos que el economicismo tiene dos orígenes: la cercanía al trabajo agrícola o a un trabajo urbano que no requiere de calificación alguna y las condiciones alienantes y adversas de trabajo. El primer origen está perfectamente de acuerdo y constituye una comprobación de las teorías tradicionales con respecto a los trabajadores que provienen directamente del campo y, en general, de los obreros con bajos niveles de calificación e integración al sistema de trabajo industrial. El segundo, comprueba que para los obreros que han trascendido su historia ocupacional o que están ya integrados al sistema de trabajo industrial, el efecto de la alienación, de la experiencia cotidiana de trabajo, se hace fundamental y determinante para conformar su conciencia obrera.

b) La conciencia obrerista.

Hemos definido la conciencia obrerista como aquella que se orienta hacia un sindicalismo que promueve un mayor control sobre las condiciones de trabajo y laborales por parte de los obreros. Se ha planteado la hipótesis de que a mayor integración al sistema de trabajo industrial mayor será la tendencia a adoptar este tipo de conciencia. La contraparte del tipo de conciencia economicista.

Comencemos con algunos ejemplos de lo que entendemos por conciencia obrerista. En lo que respecta a la pregunta sobre la razón que tuvo el obrero de venir a Lázaro Cárdenas una respuesta típicamente obrerista sería: "...tuve deseos de salir de casa, tener a la vez cierta experiencia en el trabajo...Nunca tuve una oportunidad así, una oportunidad de desempeñar mis conocimientos. Había solicitado entrar a otras empresas que se negaron. SICARTSA nos propuso las vacantes en la escuela, pero tuvimos que venir acá a pedir el trabajo". Otro obrero dice que vino a la siderúrgica "...a estudiar un curso de má--

quinas herramientas, un amigo me llamó". Un obrero que estudió solamente hasta sexto de primaria y que ha estado trabajando - desde 1975 como soldador nos dice que vino a la siderúrgica -- "...por tener una experiencia mejor sobre el oficio...es una - buena oportunidad para que nosotros tengamos una preparación mejor,puedamos estudiar primaria, secundaria, etc.".

El concepto de progreso de los obreros con conciencia o-- brerista es también distinto al de los obreros economicistas. - No es el ganar más, el poder comprar bienes materiales, cons-- truir su casa, etc., sino que es "...aquí se puede ascender, - aprender más, otros puestos...sólo con ver aprende uno algo". "Hay mucho desarrollo aquí. Puede uno progresar más en cuestiones de trabajo, hay más facilidad de agarrar mejor puesto". Algunos de los obreros que ven el aprendizaje como un factor im-- portante de progreso lo consideran como un patrimonio para su futuro o el de sus hijos: "Tenemos centro de capacitación para los trabajadores y para sus hijos". "Me estoy enseñando a tra- bajar y si algún día salgo de aquí por cualquier razón ya se - trabajar, puedo conseguir un trabajo en otro lado". Otros obreros están imbuidos por un espíritu de progreso como consecuencia de las mismas facilidades de aprender: "Si uno le echa ganas estudiando le dan oportunidad de seguir la escuela". "Hay más posibilidades de que le eche uno ganas al trabajo, en lo - económico y en algo que quiera uno aprender". "Si uno trata - de superarse, sí progresa. Sólo el que no tiene deseos de superarse no progresa en esta planta. Hay escuelas y tecnológicos para una persona que desea ser más de lo que es". "Uno progresa siempre y cuando el mismo obrero ayude a sobrellevar ese -- trabajo. Es una cosa que se ve, se está palpando el progreso".

Si bien encontramos que la conciencia economicista tiene una relación inicial con la cercanía de los obreros a una experiencia de trabajo agrícola, el obrerismo no tiene relación al

guna con el origen ocupacional. No obstante, encontramos una indudable relación entre este tipo de conciencia y el nivel de escolaridad. A mayor nivel de escolaridad, mayor la tendencia a presentar este tipo de conciencia.

CUADRO IV.6 CONCIENCIA OBRERISTA SEGUN EL NIVEL DE ESCOLARIDAD.

	NIVEL DE ESCOLARIDAD					
CONCIENCIA OBRERA.	Primaria incomp.	Primaria completa	Secund. incomp.	Secund. completa	Prepa. y sup.	
Obrerismo	30%	49%	44%	49%	64%	g=.21
Otra	70%	51%	56%	51%	36%	X^2=12.9
Total	(N=84)	(N=47)	(N=32)	(N=39)	(N=33)	p<.02

Aparentemente, también hay una relación entre la calificación en el trabajo anterior y el obrerismo. Sin embargo, si controlamos esta relación vemos que se reduce considerablemente. Tampoco hay relación entre el nivel de calificación dentro de la planta (medido por la categoría salarial) y este tipo de conciencia obrera. (Véase cuadro 4.5, apéndice B).

Es entre los distintos tipos de ocupación actual que existe una diferencia en lo que se refiere a la propensión al obre-

CUADRO IV.7 CONCIENCIA OBRERISTA SEGUN EL TIPO DE OCUPACION ACTUAL. (Sólo oficiales)

CONCIENCIA OBRERA	OCUPACION ACTUAL		
	Mantenimiento	Operación	
Obrerismo	50%	34%	g=.32
Otra	50%	66%	X^2=2.70
Total	(N=72)	(N=56)	p=.10

rismo. Sin embargo, sólo entre los oficiales encontramos tal relación. Entre los maestros mecánicos, electricistas, fabricadores está muy difundido el obrerismo. Entre los operadores este tipo de conciencia es menos común.

Esta relación se debilita solamente entre los obreros CON una experiencia en el trabajo agrícola y entre los obreros de mayor nivel de escolaridad. (Véase cuadro 4.5, apéndice B). Esto se explica si tomamos en cuenta que los obreros que provienen de un trabajo agrícola se ubican generalmente en las posiciones bajas de la estructura ocupacional. En estas posiciones, ayudantes y operadores con baja categoría, hay poca diferencia entre las diferentes ocupaciones en lo que a condiciones laborales se refiere. En términos generales, los obreros con bajas categorías presentan una baja propensión al obrerismo.

Por otra parte, si bien los operadores tienden a ser economicistas y no obreristas en vista de las condiciones en las que efectúan su trabajo y al hecho de haber hecho carrera en SICARTSA, el nivel de escolaridad actúa en sentido contrario y se impone a estas condiciones. Entre los obreros de mayor nivel de escolaridad (secundaria completa y preparatoria) es poco significativo que se ubiquen en una u otra ocupación. Su contacto prolongado con el sistema educacional y las ventajas que probablemente han recibido de éste tiene como consecuencia que este sector otorgue mayor importancia a la capacitación y al aprendizaje en su trabajo; cuestiones intimamente ligadas al obrerismo.

De lo que se concluye que existen dos fuentes principales de la conciencia obrerista: el nivel de escolaridad y la ocupación.

El nivel de escolaridad define una situación muy relacio-

nada con un efecto de socialización. Las ventajas reales que significa la educación para los sectores obreros más educados tiene como resultado que estos pretendan un mayor control sobre las decisiones que afectan su vida laboral. Un nivel alto de escolaridad implica mayores perspectivas de ascenso y, por tanto, una mayor necesidad de controlar los mecanismos que regulan este ascenso.

Por otra parte, la ocupación del obrero dentro de la industria en la que trabaja determina de manera más contundente la propensión al obrerismo. Los mecánicos, electricistas, fabricadores y algunos operadores muy calificados, por encima de toda diferencia de escolaridad o cualquier otra variable externa a la planta industrial, destacan en su tendencia al obrerismo.. Los obreros más calificados, que trabajan en condiciones menos alienantes, con mayor control sobre su trabajo y con una personalidad profesional por contar con un oficio establecido y con privilegios en su situación económica, se van a preocupar más por la defensa de la posición alcanzada que por otro tipo de cuestiones*. Esta defensa sólo es posible mediante un mayor poder de decisión en todos los asuntos que se refieren a cuestiones de trabajo, esto es un mayor control sobre el trabajo.

Los obreros ocupados en las tareas de operación no presentan una propensión al obrerismo, aunque propusimos la hipótesis

---

* Esta situación, que parte de la base de la existencia de lo que mencionamos como personalidad profesional, está perfectamente simbolizada cuando estudiamos la respuesta que dan los obreros en los diferentes tipos de ocupación a la pregunta acerca de lo que debería de tomarse en cuenta para determinar un salario justo. El 60 por ciento de los oficiales de mantenimiento contestan que en base a la preparación y a la habilidad del obrero para efectuar su trabajo. Menos de la mitad (43%) de los operadores contestan de esta manera.

de que las condiciones más alienantes en las que laboran estos obreros pudieran tener el efecto de que sus intereses trascendieran el economicismo y se enfocaran hacia cuestiones más urgentes como serían las condiciones de trabajo. Sin embargo, no encontramos tal tendencia, domina el hecho de que este sector obrero ha hecho carrera en SICARTSA y que intenta sacar el mayor provecho de esta situación aun a pesar de las condiciones en las que labora.

C. Dos tipos de actitud obrera : rechazo a las estructuras y radicalismo.

Son los obreros más integrados al sistema de trabajo industrial los que presentan un tipo de conciencia obrera más avanzado, esto es el obrerismo. Se ha llegado a afirmar que también son éstos los obreros que presentan un mayor rechazo a su situación y un mayor grado de radicalismo, confundiendo muchas veces estos dos conceptos con el de conciencia de clase.

Por otra parte, hemos encontrado que el nivel de la escolaridad tiene un efecto tendencial hacia el tipo de conciencia obrerista. Para el caso mexicano, H. Handelman (1976) llega a la conclusión de que es efectivamente la escolaridad la que determina lo que él llama conciencia de clase y el deseo de control obrero. Esto lo explica recordando que en México, especialmente desde los sucesos de 1968, los centros de educación media y superior (desde el nivel secundario) han sido frecuentemente focos de activismo radical. Por esto, los obreros que han extendido su educación hasta esos niveles tienden a ser más receptivos a la actividad militante en sus sindicatos.

La teoría clásica al respecto (Gramsci, 1930) implica lo contrario. El sistema educacional, como todo el sistema superestructural de una sociedad en la cual una clase es hegemónica,

sirve como medio de socialización o integración al sistema imperante. J. Kahl (1968), en un estudio acerca del efecto de la urbanización e industrialización sobre las sociedades de México y el Brasil, llega precisamente a este tipo de conclusión. Este autor encuentra que, en promedio, los individuos que cursaron la escuela secundaria tienden al conservadurismo mientras que los que solamente llegaron a estudiar hasta la primaria demuestran una tendencia a ser más radicales. La educación tiene un efecto de socialización positiva.

Antes de discutir estas hipótesis contradictorias y analizar las fuentes de las distintas actitudes obreras tenemos que definir con precisión los términos que utilizaremos.

Lo que Handelman define como conciencia de clase nosotros lo hemos diferenciado como dos actitudes bien distintas una de la otra. El rechazo a las estructuras se define negativamente como una postura en la cual los obreros se colocan en contra de su situación sin plantear alternativas de solución. Las estructuras a las que se refiere el rechazo son las que conforman su situación de trabajo y de vida. Los obreros con esta actitud piensan que su trabajo actual no es un progreso, que no han mejorado sus condiciones de vida, que no hay que defender a la empresa cuando ésta se encuentra en mala situación, que es correcto fijar un tope a la producción (tortuguismo) con el objeto de que la empresa no produzca más, que una empresa estatal es igual a una privada en lo que respecta al trato y salarios de los obreros, etc.

El radicalismo se define en función de un proyecto que -- cuando niega o critica lo hace en función de una alternativa, una posición definida ante la acción obrera. Un obrero radical afirma que la huelga es un arma de lucha aun a pesar de que en la huelga de agosto de 1979, a escasos dos meses de nuestra en

cuesta, hubo amenazas de represión y prácticamente no se logró nada. La huelga no es simplemente un medio de obtención de mejoras salariales y de prestaciones sino que puede servir para intentar destituir a una dirección sindical, como efectivamente era el caso de la huelga en Las Truchas. Además, el incremento salarial, o para el caso cualquier otro tipo de reivindicación, depende de la fuerza del sindicato más que de la situación financiera de la empresa o del país. El tortuguismo o frenaje y la aplicación de otras medidas restrictivas a la productividad no son simplemente formas de rechazo a la empresa, sino armas de lucha, modos de presión. Además, el radicalismo implica la necesidad de tomar una posición en favor de la oposición al -- grupo en el poder sindical, esto es a favor del Consejo de Lucha.

Ejemplifiquemos las diferencias entre estas dos actitudes: Hay obreros que no consideran su trabajo como un progreso porque "...es un trabajo de rutina. Sí se puede tener un progreso en otra área, no han valorado mi trabajo". "El salario que tenemos es muy bajo, apenas para irla pasando". "El sindicato no trabaja como debe ser, necesitamos recolectores de polvo". Hay obreros que rechazan ayudar a la empresa si ésta se encuentra en mala situación "...porque si la empresa está mal con -- uno...la raza no está de acuerdo. Si ayudaran al trabajador, si nos tratan bien, trabajamos bien". O porque "...no debería de estar en mala situación, si hubiera una buena administración. Al obrero sólo se le da lo justo". "Si la empresa tratara al obrero como debe ser quizá si ayudaría a la empresa. Hay casos - en los que la empresa depende de uno y otros en los que uno depende de ella". "Defender a la empresa es cosa de los patrones. Cuando uno necesita de la empresa, ésta se niega a darle lo justo". Estos obreros rechazan su situación pero cuando se les da a escoger entre la huelga y la negociación dicen que es mejor - negociar con la empresa.

El radicalismo implica una toma de posición acerca del tortuguismo o frenaje: "Necesitamos ver con qué nos van a salir en cuanto a las utilidades. Si vemos que nos están robando entonces va a haber necesidad de esto". "Sí es una buena arma, para que nos den un salario justo". "Si está bien el trato, hay que producir a lo que de. Y si no está bien el trato, algún problema de prestaciones, entonces está justificado bajar la producción. Esto sería un acuerdo del sindicato y trabajadores". "Hemos tratado de frenar la producción pero no hemos podido por falta de comunicación. Nos arrean más, están tratando de que produzcamos más en represalia de la huelga, para reponer la producción. No estamos de acuerdo, la empresa no nos da más". "Si se hace una evaluación de una cierta cantidad de piezas, lo que cuestan con lo que gana el trabajador, pues no es justo. Mientras más se produce, la empresa exige más". "Se justifica (el tortuguismo) siempre y cuando está la unión de los mismos obreros. A todos nos tiene que ver el patrón igual, todos producen lo mismo, nadie debe de producir más que otro". "Para evitar que en otra parte (de la planta), que sea más difícil producir, no digan que como no pueden producir"*.

Posiciones netamente radicales son: la afirmación de que la huelga estalló porque "...la empresa se puso en un plan intransigente, nunca quiso dar lo que se pedía. Sirvió para medir la fuerza que teníamos, el avance de organización al que habíamos llegado". La huelga según otros trabajadores "Es más presión. Como estamos con la empresa, sólo con la huelga, pues con la negociación está más difícil". "Se ha visto que con la anterior administración (de SICARTSA) no se podía negociar". "La

---

* Estas pueden considerarse como posiciones radicales siempre y cuando estén acompañadas por elementos adicionales que hemos considerado en este índice. Si no lo están y por el contrario están acompañadas por elementos del índice de rechazo, se consideran simplemente como un rechazo hacia una estructura de producción establecida.

huelga, si no accede la empresa, le provoca grandes pérdidas, la obliga a ceder". "Es el arma que el trabajador puede utilizar para que la empresa vea que no es tan fácil negarle lo que es justo". "Sí estuve de acuerdo con la huelga porque era la - base para poder lograr algo". Todas estas son respuestas que -- consideramos radicales porque justifican la huelga y le otor-- gan una razón de ser con sentido positivo.

Los obreros radicales también consideran que si los trabajadores tuvieran un mayor poder sería beneficioso para toda la población mexicana. "Se lograrían mejores prestaciones y mejores salarios, se daría el salario justo, por medio de huelgas. No habría la presión de que en cualquier momento esto se acaba". "Así todos los obreros estaríamos de acuerdo...la empresa tal no da lo que quieren los obreros y estaríamos en contacto y cerrábamos las empresas para dar apoyo a los sindicatos que tienen problemas". "Los obreros son los que van a mandar, ya nadie va a mandarlos como están haciendo ahorita aquí". "Habría un control mediante el movimiento obrero, no habría topes (salariales), habría menores precios. Serían realmente los obreros los que dirigieran los sindicatos".

Las diferencias entre estas dos actitudes obreras van a - adquirir su importancia cuando discutamos su relación con la participación sindical. En este capítulo solamente vamos a destacar que estas dos actitudes son lo opuesto al conformismo, el carácter de ambas es contestatario.

No obstante, no encontramos ningun sector que esté claramente propenso a presentar este tipo de actitud. Las tendencias son mucho menos definidas de lo que fueron en el caso del economicismo y del obrerismo. A pesar de esto podemos adelantar alguna hipótesis. Por una parte, los obreros con mayor cercanía al medio rural, los obreros que trabajaron en el campo -

por cuenta propia o como jornaleros, tienden a tener un bajo - porcentaje de casos de rechazo a las estructuras y radicalismo. Igual sucede con los obreros con menores niveles de escolaridad, básicamente los obreros que no terminaron la primaria, y con los obreros que se ubican en las posiciones más bajas de la estructura ocupacional de la siderúrgica: los peones. (Véanse los cuadros 4.6, 4.7 y 4.8, apéndice B)

Por otra parte, destacan por su actitud contestataria los obreros que no estando en la posición más baja de la estructura ocupacional, sino como ayudantes de operación o de mantenimiento o inclusive como operadores, se ubican en categorías bajas y en condiciones difíciles de trabajo. La escolaridad también parece ser un elemento que favorece esta actitud. Son los obreros con mayor escolaridad (preparatoria o superior) los que se destacan de los demás obreros por su rechazo y radicalismo. (Véanse los cuadros 4.7 y 4.8, apéndice B).

A pesar de que los cuadros que demuestran estas relaciones no son estadísticamente significativos, nos indican una cierta tendencia: los obreros en las posiciones más bajas de la jerarquía ocupacional, de salarios, de calificación anterior a SICARTSA y de escolaridad, son obreros que tienden al conformismo. No son los obreros en las peores condiciones los que presentan una actitud contestataria. Por otra parte, los obreros con los mayores niveles de escolaridad y en las condiciones más adversas de trabajo se rebelan ante su condición obrera y adoptan una actitud de contestación.

No podemos concluir nada más significativo en lo que se - refiere a la determinación de este tipo de actitud en base a - una sola o varias variables tomadas por separado. Sin embargo, cuando combinamos las dos variables que más influyen en determinar la condición del obrero dentro de la planta siderúrgica,

se aclara bastante el panorama. Hemos visto que la calificación anterior del obrero determina en gran medida, su incorporación a la jerarquía ocupacional de SICARTSA. Y que la ocupación actual implica cuestiones muy importantes en lo que se refiere a su vida de trabajo. Estas dos variables nos dan un indicador importante del proceso que ha seguido el obrero dentro de SICARTSA desde el momento de su incorporación, un proceso íntimamente relacionado con las posibilidades de movilidad social y con las expectativas que sobre ésta se haya hecho el trabajador.

Vemos que los obreros que llegaron a SICARTSA sin calificación alguna pero que han logrado ubicarse en posiciones altas en la jerarquía ocupacional, que no sólo implican salarios más altos y mejores condiciones de vida sino también mejores condiciones de trabajo, tienden a presentar un mínimo de actitud contestataria.

CUADRO IV.8 RECHAZO Y RADICALISMO SEGUN LA OCUPACION ACTUAL ENTRE LOS OBREROS SIN CALIFICACION ANTERIOR A SICARTSA.

	OCUPACION ACTUAL			
ACTITUD OBRERA	Oficial de mantenimiento	Oficial de operación	Ayudantes	
Rechazo	14%	33%	44%	g=.39
Otra	86%	67%	56%	X^2=3.77
Total	(N=14)	(N=27)	(N=32)	p.n.s.
Radicalismo	7%	22%	44%	g=.58
Otra	93%	78%	56%	X^2=3.77
Total	(N=14)	(N=27)	(N=32)	p<.05

Nota: Se excluyen a los peones y a los trabajadores administrativos.

Esto nos da un indicador del carácter "integrador" que -- tiene un proceso de movilidad social ascendente para los trabajadores que provienen de los trabajos menos calificados, ya -- sea directamente del campo o de un trabajo urbano. Los obreros que vienen de un trabajo agrícola, sin calificación alguna y - con un bajo nivel de escolaridad*, al verse ascender a una posición privilegiada en la estructura ocupacional de la empresa a la cual se integran, se orientan hacia el conformismo. Su - interés, como vimos en un inciso anterior, se mueve alrededor de las cuestiones económicas, lo que se cumple ampliamente en las ocupaciones de oficial, especialmente en las de oficial de mantenimiento. Ahí además, las condiciones de trabajo son -- también privilegiadas.

Por el contrario, los obreros que llegan a SICARTSA de -- trabajos semi o altamente calificados, que han tenido ya un -- contacto con el medio urbano si es que provienen de un medio agrícola, y que se encuentran en un proceso de integración ob-

CUADRO IV.9 RECHAZO Y RADICALISMO SEGUN LA OCUPACION ACTUAL ENTRE LOS OBREROS CON CALIFICACION ANTERIOR A SICARTSA.

	OCUPACION ACTUAL			
ACTITUD OBRERA	Oficial de mantenimiento	Oficial de operación	Ayudantes	
Rechazo	35%	38%	5%	g=.37
Otra	65%	62%	95%	X^2=7.87
Total	(N=52)	(N=26)	(N=21)	p<.02
Radicalismo	29%	19%	19%	g=.22
Otra	71%	81%	81%	X^2=1.26
Total	(N=52)	(N=26)	(N=21)	p.n.s.

Nota: Se excluyen a los peones y trabajadores administrativos.

* Véanse los cuadros 4.9 y 4.10, apéndice B para confirmar estas relaciones con experiencia en el trabajo agrícola y escolaridad.

jetiva al sistema de trabajo industrial; y los obreros con una larga tradición de trabajo en ese sistema y con un oficio establecido, presentan una actitud contestataria al ubicarse en las posiciones más altas de la jerarquía ocupacional.

En el caso de los obreros que provienen de un trabajo con algún grado de calificación o con un alto nivel de escolaridad, el ubicarse en una posición alta en la jerarquía ocupacional de SICARTSA, en la cúspide de esta estructura, hace que adopten una actitud contestataria. Aparentemente, estos obreros no ven en tal posición un privilegio sino más bien lo contrario, un estancamiento y el final de una carrera profesional que no los satisface. Más allá de oficial de mantenimiento u operación sólo hay la posibilidad de convertirse en trabajador de confianza, en supervisor no sindicalizado. Esto a nivel salarial no es un ascenso considerable, inclusive algunos obreros ganan más que los propios supervisores, además que la situación laboral es tanto peor ya que prácticamente no hay seguridad en el empleo. Este límite que se impone a la carrera ocupacional de estos obreros es causa de frustración y radicalismo.

La actitud contestataria está intimamente relacionada con las expectativas de ascenso y de carrera ocupacional de los obreros y la medida en que su realidad específica las cumple o las contradice. Entre los obreros con menor calificación y menos integrados al sistema de trabajo industrial al momento de entrar a laborar a SICARTSA, el ascenso en la estructura ocupacional va de acuerdo a sus expectativas. Entre los obreros que son calificados al momento de entrar a SICARTSA o que están en pleno proceso de integración al sistema de trabajo industrial, su ubicación en las posiciones más altas de SICARTSA parece chocar con sus expectativas.

Por todo lo que hemos discutido en este inciso podemos con

cluir que no son los obreros en las peores condiciones los que presentan una actitud contestataria. Los obreros en las posiciones más bajas en la estructura ocupacional y salarial, los obreros con menores niveles de calificación anterior a SICARTSA y con menores niveles de escolaridad que se ubican en las posiciones más bajas de la categoría ocupacional de la planta siderúrgica y que obtienen los salarios más bajos, básicamente los peones, tienden al conformismo.

Aunque no hay ninguna variable que por sí sola pueda determinar una actitud contestataria ante el sistema que enfrentan los obreros en su situación laboral, hay ciertos indicadores de que un nivel alto de escolaridad y una situación adversa en lo que a las condiciones de trabajo se refiere puede generar tal actitud. Esto no tiene su explicación en la situación en sí misma, sino en su relación a un proyecto personal de movilidad social. Los obreros que en base a este proyecto personal logran ascender, generan una actitud conformista. Los obreros para los cuales una posición, por más alta que sea, significa un estancamiento o para los cuales las condiciones alienantes de trabajo tienen un efecto que contrarresta la satisfacción que pueda producir un proceso de movilidad social, adoptan una actitud contestataria.

Por último, la tendencia al economicismo entre los obreros más cercanos al sistema de trabajo agrícola y los ocupados en las tareas de operación, la tendencia al obrerismo entre los obreros con mayores niveles de escolaridad y los ocupados en las tareas de mantenimiento, pueden conllevar tanto la actitud conformista como la contestataria. Esto depende de la relación entre las características de trabajo y de vida anteriores y la situación actual del obrero dentro de la estructura ocupacional de SICARTSA, de sus expectativas personales referentes al trabajo en la siderúrgica y su realidad dentro de ella.

Esto significa que la participación obrera, como veremos en el capítulo siguiente, no puede definirse en base a una variable en particular. La acción obrera, al ser una relación entre un tipo de conciencia y una actitud determinada por la situación en la que se encuentra el obrero, depende de todas las variables que confluyen para definir las características de los distintos estratos obreros y de cuestiones tan intangibles como son las expectativas y las percepciones personales de la condición de los obreros. Así como también de movimientos que rebasan y engloban al individuo en proyectos que van más allá de su situación particular.

En lo que al efecto que tiene el hecho de trabajar en una planta industrial sobre la categoría obrera que ahí labora, sobre su conciencia, sus intereses, actitudes y orientaciones, se puede concluir que actúa a la vez como medio de homogeneización y de diferenciación. Luego de un periodo de estar trabajando en el medio industrial se borran las diferencias entre los obreros de origen rural y los de origen urbano, entre los obreros con mayor nivel de escolaridad y los de menor escolaridad, entre los obreros que han llegado a la industria como obreros calificados y los que vienen sin calificación alguna, todos tienen en común el contexto de trabajo en la industria; este es el principal factor de homogeneización.

Surgen entonces las diferencias determinadas por la situación inherente a la propia industria: entre los obreros que se ubican en las posiciones más bajas y los que están en las más altas de la estructura ocupacional, entre los obreros que están ocupados en tareas en las cuales existen condiciones de trabajo muy alienantes y adversas y los que tienen las mejores condiciones de trabajo, libertad de movimiento, acción y decisión, entre los que tienen amplias perspectivas de ascenso y los que se encuentran estancados: estos son los principales --

elementos de diferenciación.

Es cierto que van desapareciendo las diferencias originales entre los obreros, pero también lo es que van apareciendo las inherentes al sistema de trabajo industrial y las específicas al tipo de industria de la que se trate. Una vez que los obreros están integrados al sistema industrial no significa que se haya homogeneizado la clase obrera, sino que habrán aparecido nuevas diferencias.

V. LA PARTICIPACION SINDICAL.

En el capítulo anterior definimos dos distintos tipos -- de conciencia obrera y dos diferentes actitudes que adoptan - los trabajadores de Las Truchas. Tratamos, además, de espe-- cificar los sectores obreros que con mayor frecuencia presentan los tipos de conciencia economicista y obrerista y las actitudes de rechazo y radicalismo.

Aquí nos interesa conocer las implicaciones para la participación sindical de cada tipo de conciencia y de los tipos de actitudes. Que efecto tiene uno u otro tipo de conciencia o-- brera, una u otra actitud, en lo que se refiere a su posición - ante la huelga, el tortuguismo, el sindicato en su situación - actual (1979), los principales problemas de la sección 271, -- sus dirigentes, el gobierno, el poder obrero, etc.

Todo esto básicamente gira en torno a lo que significa un tipo de conciencia y un tipo de actitud en lo que concierne a una postura ante la situación específica de trabajo, ante el papel de la organización sindical y ante las instancias de la sociedad global.

A. Implicaciones de la conciencia economicista y obrerista.

Hay una clara tendencia por parte de los obreros economicistas al conformismo y a la inactividad sindical, que contrasta con los obreros no-economicistas. Los obreros con una ten-- dencia a este tipo de conciencia piensan que el sindicato, aun en la situación en la que se encontraba en noviembre de 1979, contribuía a resolver los problemas de los obreros. A pesar - de esto, resalta que inclusive entre estos obreros hay una --- gran proporción de obreros inconformes. Es generalizada la in

conformidad con la situación que privó hasta fines de 1979 en la sección 271.

CUADRO V.1 INFLUENCIA DE LA CONCIENCIA ECONOMICISTA SOBRE LA PERCEPCION DE LA CONTRIBUCION DEL SINDICATO.

¿CONTRIBUYE EL SINDICATO?	CONCIENCIA OBRERA		
	Economicista	Otra	
Si	52%	22%	g=.58
No	48%	78%	X^2=13.05
Total	(N=54)	(N=104)	p<.001

Nota: De este cuadro se excluyen los casos de obreros que responden regular o a veces, además de los casos en los que no hay respuesta.

Por otra parte, mientras que los obreros no-economicistas tienden a encontrar el problema de la sección en los dirigentes, los obreros economicistas se inclinan a pensar que es el divisionismo y grupismo el principal problema de la sección. Exculpando de esta manera a los dirigentes.

CUADRO V.2 INFLUENCIA DE LA CONCIENCIA ECONOMICISTA SOBRE LA PERCEPCION DEL PROBLEMA PRINCIPAL DE LA SECCION.

PROBLEMA PRINCIPAL	CONCIENCIA OBRERA		
	Economicista	Otra	
Dirigentes	20%	42%	g=.50
Divisionismo	80%	58%	X^2=7.75
Total	(N=61)	(N=99)	p<.01

Nota: De este cuadro se excluyen todos los casos en los que no se responde refiriéndose específicamente al problema de la sección como consecuencia de la acción de los dirigentes o del divisionismo y grupismo. Además de los obreros que no responden a esta pregunta específica.

Un cuadro que nos reafirma que los obreros economicistas son, en términos generales, moderados en lo que a sus juicios sobre los dirigentes sindicales se refiere, es el que cuestiona si alguna vez la sección tuvo dirigentes sindicales con las cualidades que el entrevistado considera necesarias en un buen líder sindical. Aunque la mayoría de los entrevistados respondían afirmativamente (64%), confirmando nuestras conclusiones acerca del carácter y el impacto de la dirección que encabezó Rafaél Melgoza, sin embargo, hay una clara diferencia entre los obreros economicistas y los no-economicistas.

CUADRO V.3 INFLUENCIA DE LA CONCIENCIA ECONOMICISTA SOBRE LA PERCEPCION FAVORABLE A LOS DIRIGENTES.

¿HA TENIDO LA SECCION DIRIGENTES CON CUALIDADES?	CONCIENCIA OBRERA		
	Economicista	Otra	
Si	86%	67%	g=.50
No	14%	33%	X^2=7.69
Total	(N=71)	(N=136)	p<.01

Por último, un indicador más del conformismo de los obreros economicistas es su grado de favorabilidad a la huelga. Entre los obreros que consideramos que, en función de una serie de preguntas desaprobaban la huelga que había estallado en agosto de 1979, hay una proporción mayor de obreros economicistas.

CUADRO V.4 INFLUENCIA DE LA CONCIENCIA ECONOMICISTA SOBRE LA PERCEPCION FAVORABLE A LA HUELGA DE 1979.

FAVORABLE A LA HUELGA DE 1979	CONCIENCIA OBRERA		
	Economicista	Otra	
Si	56%	67%	g=.22
No	44%	33%	X^2=2.14
Total	(N=82)	(N=156)	p.n.s.

El obrerismo por su parte, por estar asociado a los sectores obreros con mayor nivel de escolaridad y calificación, puede implicar una actitud que se oponga a las estructuras a las que se enfrenta el obrero en su trabajo diario. También se plantea la posibilidad contraria, las mejores condiciones de trabajo, la posición jerárquica alcanzada y la socialización que implica un nivel mayor de escolaridad pueden tener el efecto contrario, una mayor integración subjetiva y un mayor conformismo.

Hay una tendencia entre un sector de estos obreros a la integración al sistema de la empresa, una identificación con las estructuras tal y como se encuentran en su interior. Los obreristas presentan una mayor proporción de casos con el deseo de ascender a un puesto de supervisor. Esto es importante si consideramos que al ascender un obrero de una categoría laboral a un puesto de supervisor, pasa a formar parte de los empleados de confianza y su trabajo se transforma en una labor de dirección.

CUADRO V.5 INFLUENCIA DE LA CONCIENCIA OBRERISTA SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE ASCENSO.

¿HASTA QUE PUESTO QUIERE LLEGAR?	CONCIENCIA OBRERA		
	Obrerista	Otra	
Supervisor	37%	29%	g=.18
Otro	63%	71%	X^2=1.29
Total	(N=102)	(N=136)	p.n.s.

Nota: Hay que tomar en cuenta que aunque éste y algunos de los otros cuadros que vamos a analizar en lo que resta de este inciso no son estadísticamente significativos tomados individualmente, si los consideramos en conjunto vemos que apuntan hacia una misma dirección. Podemos decir que el conjunto es significativo. (Véase apéndice C).

Al igual que en el caso de los obreros economicistas, los obreristas encuentran que el problema principal de la sección está más en los propios trabajadores que en los dirigentes. Esta vez, sin embargo, el acento no está puesto en el divisionismo y grupismo, sino en la preparación y en algunas ocasiones en la participación de las bases obreras.

CUADRO V.6 INFLUENCIA DE LA CONCIENCIA OBRERISTA SOBRE LA PERCEPCION DEL PROBLEMA PRINCIPAL DE LA SECCION.

PROBLEMA PRINCIPAL DE LA SECCION 271.	CONCIENCIA OBRERA		
	Obrerista	Otra	
Dirigentes	43%	57%	g=.47
Obreros	57%	43%	X^2=5.19
Total	(N=54)	(N=46)	p<.05

Nota: De este cuadro se excluyen todos los casos en los que no se responde refiriéndose específicamente al problema como consecuencia de la actuación de los dirigentes o de los propios trabajadores. Además de los casos en los que no hubo respuesta.

Otro indicador de la aceptación de las estructuras, esta vez a nivel de la sociedad global, es la pregunta referente al poder obrero. Los trabajadores con tendencia obrerista respon

CUADRO V.7 INFLUENCIA DE LA CONCIENCIA OBRERISTA SOBRE LA PERCEPCION FAVORABLE A UN MAYOR PODER OBRERO.

¿MEJORARIA LA SITUACION SI LOS OBREROS TUVIERAN MAYOR PODER?	CONCIENCIA OBRERA		
	Obrerista	Otra	
Si	71%	80%	g=.24
No	29%	20%	X^2=1.87
Total	(N=92)	(N=123)	p.n.s.

den en mayor proporción que los no-obreristas que no sería mejor para toda la población mexicana el que los obreros tuvieran un mayor poder en el gobierno. Muchos piensan que la situación seguiría igual.

Por otra parte, encontramos una relación positiva entre obrerismo y una postura favorable a la huelga de agosto de 1979.

CUADRO V.8 INFLUENCIA DE LA CONCIENCIA OBRERISTA SOBRE LA PERCEPCION FAVORABLE A LA HUELGA DE 1979.

FAVORABLE A LA HUELGA DE 1979	CONCIENCIA OBRERA		
	Obrerista	Otra	
Si	70%	58%	g=.25
No	30%	42%	X^2=2.87
Total	(N=102)	(N=136)	p<.10

Desde el punto de vista del cambio de las estructuras, la conciencia obrerista no persigue una transformación radical. Tampoco se orienta hacia el conformismo, hacia una falta de participación y combatividad. Por el contrario, parece implicar una lucha dentro del sistema por obtener un mayor poder de decisión, un espacio obrero al interior de una estructura netamente empresarial y de organización capitalista del trabajo. Así se explica que la huelga sea un arma de lucha congruente con el proyecto obrerista.

B. Conciencia obrera y participación sindical.

Hemos encontrado algunas de las implicaciones de la conciencia economicista y obrerista. Sigamos por este camino, ahora intentando ubicar a estos dos tipos de conciencia en el

contexto específico de la disidencia obrera en la sección 271.

De la reconstrucción histórica de la sección 271 hemos visto que la participación se define esencialmente como disidencia*, como un rechazo al grupo que detenta el poder de la dirección sindical pero que prácticamente carece de toda legitimidad. En base a esto, hemos diferenciado la participación sindical de acuerdo al apoyo o resistencia a los llamados Estatutarios y de acuerdo a la identificación de los obreros a una de las dos corrientes ideológicas existentes en la sección, -- vale decir la Línea de Masas y la Democracia Proletaria o Consejo de Lucha.

Existe una relación cercana entre el economicismo y el -- apoyo al grupo Estatutario**.

---

* Esto se analizará con mayor profundidad, en base a los datos de la encuesta, en las conclusiones parciales que corresponden a esta segunda parte de la tesis.

**Hay que tener presente que en las elecciones de 1978 y de -- nueva cuenta en las de abril de 1980 casi la mitad de los obreros se abstienen de votar. De esta manera, hay una gran - proporción de obreros que: o bien no están de acuerdo con -- ninguno de los grupos que actúan en el sindicato, o aprueban sin expresarlo explícitamente la política del grupo en el poder.

Tenemos por lo tanto, dos tipos de apoyo al grupo Estatutario: el explícito, que sólo lo demuestra un 3 por ciento - de los obreros de la muestra, y el tácito, de los obreros -- que piensan que hay que sostener a cualquier grupo que esté a la cabeza de la sección porque de otra forma la organización se divide y no cumple con su propósito de ayudar a los obreros a resolver sus problemas. "Hay grupos (divisionismo) en la sección porque estas personas tienen envidia, quieren ocupar el puesto que tiene el CEL". "Funciona mal el sindicato porque ellos (los grupos que están en contra del CEL) lo hacen trabajar más. Se les presentan problemas por ellos y no pueden atender a la otra gente". "No entiendo porque --- unos están de un lado y otros del otro. No hay unión y no - puede hacer nada el sindicato cuando la gente no lo apoya; siempre debe tener el apoyo de los trabajadores".

CUADRO V.9 ORIENTACION SINDICAL FAVORABLE A LOS ESTATUTARIOS SEGUN LA CONCIENCIA ECONOMICISTA.

ORIENTACION SINDICAL.	CONCIENCIA OBRERA		
	Economicista	Otra	
Estatutario	33%	20%	g=.33
Otra	77%	80%	X^2=4.29
Total	(N=82)	(N=156)	p<.05

Los obreros economicistas apoyan al sindicalismo oficial representados por los Estatutarios por la relación privilegiada que éstos mantienen con la empresa y porque cuentan con la maquinaria sindical. Estos hechos los hacen inferir que pueden salir beneficiados de este apoyo. A su vez, los Estatutarios se apoyan en los obreros que necesitan de este soporte localizado a nivel económico*. (Véase cuadro 5.1, apéndice B).

Cabe destacar que es entre los obreros de las tareas de operación entre los cuales aparece esta propensión por parte de los obreros economicistas, a apoyar a los Estatutarios. Entre los obreros de mantenimiento no encontramos tal tendencia. (Véase cuadro 5.2, apéndice B). Se ha mencionado, en capítulos anteriores, que una de las características esenciales de

* Cabe aclarar que en base a estos cuadros no se puede inferir ninguna proporción de obreros Estatutarios o antiestatutarios, o de cualquier otra de las corrientes ideológicas que actúan en la sección. Los cuadros se han construido en función de índices cuyas subdivisiones han respondido a criterios analíticos más que descriptivos. Una aproximación a la definición de las proporciones de obreros que apoyan abiertamente a cada una de las corrientes sindicales la da la pregunta que indaga acerca de la diferencia entre la Línea de Masas y el Consejo de Lucha-Democracia Proletaria (pregunta No. 71):No sabe (33%); No hay diferencias (25%); Los dos están contra el CEL (favorable a L.M y C.L.) (10%); A favor del Consejo (21%); A favor de la Línea (8%); A favor del CEL (3%).

las tareas de operación es la posibilidad de hacer carrera. - Los obreros menos calificados, al cabo de un cierto periodo de tiempo de trabajar en la siderúrgica, pueden llegar a ocupar - posiciones de mayor responsabilidad. Un obrero que haya con-- servado una conciencia economicista a través de esta carrera - tenderá a ver en la protección de los privilegios alcanzados la realización de sus intereses. Esta situación puede expli-- car su favorecimiento a la corriente que se plantea mantener - el statu quo.

Hay una excepción importante a esta tendencia. Los obreros economicistas que trabajaron en el campo por cuenta propia, los obreros que en SICARTSA ocupan las categorías salariales - más bajas no acompañan su economicismo con un apoyo a los Estatutarios. Como ya hemos visto, estos obreros que vienen a --- SICARTSA directamente del agro o de un trabajo no calificado y que tienen generalmente un nivel bajo de escolaridad, presen-- tan un alto grado de economicismo. No obstante, esta tenden-- cia implica una falta de apoyo al grupo Estatutario, al contra rio de lo que se podría llegar a pensar. Son los obreros más integrados al sistema de trabajo industrial los que desde el - economicismo tienden a apoyar el statu quo. (Véase cuadro 5.3, apéndice B).

Esta situación es explicable si consideramos que los obre ros que están en la posición más baja de la estructura ocupa-- cional de la planta siderúrgica, se encuentran en calidad - de peones, en las peores condiciones laborales y de vida, y - con pocas perspectivas de ascenso. Para ellos el mantenimien- to del statu quo es un obstáculo a su proyecto economicista. - Los dirigentes del grupo Estatutario, por su parte, no les con siguen aumentos substanciosos de salario, ni cambios de catego ría, ni préstamos, ni siquiera les aseguran un trabajo fijo. De tal manera, que estos obreros no pueden apoyar a este grupo.

Tampoco adoptan una posición contraria a esta corriente, más - bien demuestran una desconfianza generalizada hacia toda dirección sindical no importando su tendencia ideológica. Aparentemente tenderán a apoyar a quien los favorezca en sus intereses.

Por su parte, el tipo de conciencia obrerista no parece - favorecer a ninguna de las dos posiciones que se han identificado en torno al conflicto central de la sección 271, el apoyo o rechazo al grupo Estatutario. Sin embargo, entre los obreros con este tipo de conciencia hay una ligera tendencia a favorecer a la Línea de Masas*. No obstante que esta relación - entre obrerismo y la Línea de Masas no es significativa a nivel de todos los obreros de la planta, es bastante acentuada - entre los obreros de operación.

Esto se explica si consideramos que a pesar de que el obrerismo es una tendencia central de los obreros de mantenimien

---

* El índice Línea de Masas y el de Democracia Proletaria se han construido en base a la afinidad que tienen los obreros con los planteamientos ideológicos de ambas corrientes.(Véase apéndice A). No obstante, hay que considerar que en muchos casos los obreros no son congruentes al escoger sus respuestas. Escogen una de la Línea y otra de la Democracia. De tal manera tenemos sólo un 13% de obreros consecuentes con el índice de este primer grupo. y 37% con el segundo. Esto no es sólo culpa de los obreros, ya que como hemos visto, la Línea de Masas se ha distinguido por una gran ambiguedad. La confusión se ejemplifica perfectamente en algunas de las respuestas de los entrevistados: "Línea de Masas y charros son lo - mismo". "Algunos de la Línea de Masas están en el actual sindicato, ¡No lo entiendo!. Anteriormente estaban en contra". -- "Línea de Masas son los charros. Ellos sólo buscan el bien - para ellos, para los demás no les importa. Son los que lo - tratan a uno de hacer para un lado cuando uno está bien".
No hay prácticamente nadie que piense que el Consejo de - Lucha sea lo mismo que los "charros". Son pocos los obreros - que han comprendido cabalmente la política de avances y repliegues, de "pretextos y objetivos" de la Línea de Masas. Esto aunque voten, en un momento dado, por la planilla que - presenta esta corriente a las elecciones y que es conformada con obreros conocidos y populares entre la base sindical.

to, también existe entre los de operación. Entre estos últimos casi la misma proporción demuestra una tendecia hacia el obrerismo como hacia el economicismo. (Véase cuadro 5.4, apéndice B). Sin embargo, entre los obreros de operación este tipo de conciencia tiene un carácter distinto al que le otorgan los trabajadores de mantenimiento. Entre estos últimos, apunta hacia la defensa de una posición profesional, entre los primeros, se refiere a una preocupación central sobre las condiciones alienantes y adversas de trabajo. Esto explica porque la orientación obrerista entre los trabajadores de mantenimiento se aleja de cualquier posición frente a la disidencia y ante las corrientes ideológicas que existen en la sección 271. Mientras que entre los trabajadores de operación el obrerismo está firmemente relacionado con la Línea de Masas.

CUADRO V.10 ORIENTACION SINDICAL FAVORABLE A LA LINEA DE MASAS SEGUN LA CONCIENCIA OBRERISTA ENTRE LOS OBREROS DE OPERACION.

ORIENTACION SINDICAL	CONCIENCIA OBRERA		
	Obrerista	Otra	
Línea de Masas	10%	14%	
Media	53%	27%	$g=.28$
Otra	37%	59%	$X^2=5.77$
Total	(N=30)	(N=49)	$p<.10$

Nota: Para destacar la relación, en este cuadro se ha presenta el índice de la Línea de Masas dividido en tres partes.

Esta tendencia se entiende si recordamos que la Línea de Masas responde a una concepción que mantiene que la lucha sindical debe girar alrededor de las necesidades inmediatas de los trabajadores sin trascender el plano de la empresa. En base a esta idea de la práctica sindical, ha promovido las rei--

vindicaciones en áreas muy contaminadas y riesgosas como son el alto horno y aceración. Es ahí también donde se han ubicado sus principales dirigentes que han promovido incluso paros por mejorar las condiciones de trabajo y la obtención de bonificaciones para los obreros en las tareas más penosas. Característico de uno de estos movimientos fue el famoso paro del 20 de noviembre de 1978 que llevó al descabezamiento de esta corriente sindical.

Los obreros de operación que trabajan en estas condiciones y que plantean ya sea la simple monetarización de esta situación o que propugnan cambiarlas y mejorarlas, "naturalmente" presentaran una afinidad con la Línea de Masas..

Por su parte, los obreros de mantenimiento que plantean su obrerismo desde el punto de vista de una defensa profesional, más que por el mejoramiento de condiciones de trabajo, se orientarán hacia un proyecto de corte más personal e individualizado, relacionado con su carrera profesional. Por ello, es posible que no tengan una preferencia marcada por ninguna de las corrientes sindicales en la medida en que sus aspiraciones dependen más de una relación con la empresa que con una estrategia sindical que, por fuerza, debe tratar de implicar a la mayor parte de los obreros en una acción de tipo colectivo.

C. Implicaciones de las actitudes de rechazo y radicalismo.

Hemos definido ambas actitudes como una posición contestataria que adopta el obrero ante la situación en la que se encuentra el sindicato, la empresa y la sociedad. Confirmamos esto cuando vemos que tanto el rechazo a las estructuras como el radicalismo plantean que el sindicato, en la situación en la que se encontraba en el año de 1979, no contribuía a re-

solver los problemas de los trabajadores.

CUADRO V.11 INFLUENCIA DEL RECHAZO Y EL RADICALISMO SOBRE LA PERCEPCION DE LA CONTRIBUCION DEL SINDICATO.

¿CONTRIBUYE EL SINDICATO?	ACTITUD OBRERA	
	Rechazo	Radicalismo
Si	11%	17%
No	89%	83%
Total	(N=47)	(N=41)
Indice gamma	g=.71***	g=.49**

Notas:1) Se excluyen los casos en los que el obrero contestó regular.
2) Se incluyen solamente los casos de un grado ALTO de rechazo y radicalismo.
3) El valor del índice gamma que se presenta para cada uno de los índices de rechazo y radicalismo es el valor que se obtiene de los cuadros completos, a la manera de los que hemos venido utilizando hasta ahora en nuestro análisis, en los que están los casos de rechazo y los - que no presentan actitud de rechazo, los de radicalismo y los no-radicales. El asterisco sencillo denota, - además, una significación estadística de la prueba de la Chi-cuadrada del orden de p<.10, el asterisco doble una p<.05 y el triple una p<.01. Se sigue este procedimiento en todos los cuadros en los cuales se comparan - los índices de rechazo con los de radicalismo.

Ambas actitudes coinciden en un bajo grado de identificación con la empresa.

CUADRO V.12 INFLUENCIA DEL RECHAZO Y EL RADICALISMO SOBRE LA PERCEPCION DE LA RELACION CON LA EMPRESA.

¿LOS AUMENTOS A LA PRODUCCION BENEFICIAN A LOS OBREROS?	ACTITUD OBRERA	
	Rechazo	Radicalismo
Si	38%	48%
No	62%	54%
Total	(N=71)	(N=59)
Indice gamma	g=.48***	g=.18

CUADRO V.12 (Continuación)

¿RECIBE EL OBRERO UN TRATO JUSTO?	ACTITUD OBRERA	
	Rechazo	Radicalismo
Si	15%	20%
No	85%	80%
Total	(N=71)	(N=56)
Indice gamma	g=.51***	g=.34*

El rechazo y el radicalismo también coinciden en oponerse al tope salarial que ha sido la piedra de toque de la política laboral del régimen.

CUADRO V.13 INFLUENCIA DEL RECHAZO Y EL RADICALISMO SOBRE LA ACEPTACION DEL TOPE SALARIAL.

¿ESTA JUSTIFICADO EL TOPE SALARIAL?	ACTITUD OBRERA	
	Rechazo	Radicalismo
Si	31%	33%
No	69%	67%
Total	(N=71)	(N=58)
Indice gamma	g=.48***	g=.41***

En terminos generales, vemos que las relaciones entre la actitud de rechazo a las estructuras y la respuesta a las preguntas que se refieren a actitudes de oposición a situaciones concretas son más fuertes que las de radicalismo con estas mismas situaciones. Esto se relaciona con lo que hemos dicho anteriormente de que aunque estos dos índices prácticamente evalúan un mismo fenómeno, lo hacen desde dos puntos de vista diferentes. La actitud de rechazo constituye el elemen

to negativo de contestación, mientras que el radicalismo plantea aspectos más positivos, especialmente en lo que se refiere a la acción sindical. Esto se ve claramente cuando hacemos referencia a cuestiones como la huelga y el papel de los sindicatos en la sociedad.

CUADRO V.14 INFLUENCIA DEL RECHAZO Y DEL RADICALISMO SOBRE LA PERCEPCION FAVORABLE DE LA HUELGA DE 1979.

FAVORABLE A LA HUELGA DE 1979.	ACTITUD OBRERA Rechazo	Radicalismo
Si	71%	92%
No	29%	8%
Total	(N=72)	(N=59)
Indice gamma	g=.24	g=.81***
¿SE LLEVO BIEN LA HUELGA DE 1979?		
Si	52%	69%
No	48%	31%
Total	(N=24)	(N=51)
Indice gamma	g=.08	g=.38**

Entre dos frases distintas que se les presentaron a los obreros entrevistados y que habían sido extraídas de la propaganda de la Línea de Masas y de la Democracia Proletaria, los obreros con una actitud de radicalismo prefieren la frase de esta última corriente que describe la acción sindical en términos de una unión nacional, la solidaridad con otros sindicatos, la utilización de la huelga, mítines, marchas, etc. Los obreros que presentan una actitu de rechazo escogen con mayor frecuencia la frase que plantea la táctica de la Línea de Masas y que refiere la lucha del sindicato a nivel local, paula

tina y en función de las necesidades inmediatas de los trabajadores.

CUADRO V.15 INFLUENCIA DEL RECHAZO Y DEL RADICALISMO SOBRE LA PREFERENCIA POR DISTINTOS TIPOS DE ACCION SINDICAL

¿COMO DEBE LLEVARSE LA LUCHA DE LOS OBREROS?	ACTITUD OBRERA	
	Rechazo	Radicalismo
Unión nacional	47%	57%
Necesidades inmediatas	53%	43%
Total	(N=68)	(N=56)
Indice gamma	g=.30**	g=.02

También hay una diferencia en lo que al activismo sindical se refiere, esto en relación a la participación en el --- pliego petitorio que preparó las bases de la huelga de agosto de 1979.

CUADRO V.16 INFLUENCIA DEL RECHAZO Y DEL RADICALISMO SOBRE EL ACTIVISMO SINDICAL

¿PARTICIPO EN EL PLIEGO PETITORIO?	ACTITUD OBRERA	
	Rechazo	Radicalismo
Si	48%	53%
No	52%	47%
Total	(N=66)	(N=47)
Indice gamma	g=.36**	g=.46**

Si bien en el primer grupo de preguntas teníamos un indicador de la postura más negativa de la actitud de rechazo. Este segundo grupo de preguntas nos indican que el radicalismo plantea, en un grado mayor que la actitud de rechazo, una ac-

ción concreta ante la situación de la sección 271. Aunque la actitud contestataria sea prácticamente igual en ambas actitudes específicas, el radicalismo plantea la utilización de la huelga y la participación sindical para resolver la situación concreta en la que trabajan y viven los obreros. A esto lo hemos definido como una actitud más positiva ante su situación.

Adicionalmente, podemos comprobar que los obreros menos satisfechos con su trabajo presentan una mayor propensión de rechazo a las estructuras que a la actitud radical. Entre los obreros que laboran en las condiciones más difíciles y que consideran que su trabajo es peligroso también está más difundida la actitud de rechazo, prácticamente no hay relación entre estas condiciones de trabajo y el radicalismo. Además, existe entre los obreros con actitud de rechazo un deseo de cambiar de trabajo, que entre los obreros con alto grado de radicalismo no se presenta. (Véanse cuadros 5.5, 5.6 y 5.7, apéndice B).

Esto nos lleva a pensar que la actitud de rechazo surge de la condición de los obreros en su relación laboral y en su trabajo y luego se generaliza y se amplia a todos los aspectos de la vida del obrero: hacia la situación sindical, la empresa y la sociedad. Debido precisamente a que la razón primera de esta actitud es una situación particular en la que se encuentra el obrero y a que el proyecto principal parece ser el intento por rebasar esta situación a nivel particular (cambiando de trabajo), para resolverla no se genera con mucha frecuencia una posición que plantea acciones colectivas como la huelga o el activismo sindical.

El radicalismo, por su parte, no tiene relación con la situación específica del trabajo del obrero que adopta esta actitud. Es una posición más totalizadora que no se limita a

un momento o a condiciones específicas en las que trabajan o viven los obreros, sino es más bien una actitud hacia el sistema global y que entraña, por tanto, una posición ante la sociedad. Una actitud que va más allá del simple rechazo a la condición obrera, acompañada de una concepción de acción colectiva y no meramente individual. En ciertos casos puede llegar a incluir además una posición contestataria que implique una concepción de transformación de la sociedad.

Aunque las diferencias entre una actitud de rechazo y de radicalismo no están agotadas, hemos dado algunas indicaciones que pueden ser la base de una investigación más amplia al respecto. La diferencia entre estas dos actitudes es crucial para entender los alcances y las limitantes de la acción sindical.

D. Actitudes obreras y participación sindical.

En lo que se refiere a la relación entre estas dos actitudes contestatarias y al apoyo o resistencia al comité ejecutivo local en poder de los Estatutarios, es completamente comprensible que una actitud tal va acompañada de una fuerte oposición al grupo en la dirección de la sección 271.

CUADRO V.17 ORIENTACION SINDICAL ESTATUTARIA O ANTIESTATUTARIA SEGUN EL TIPO DE CONCIENCIA Y ACTITUD OBRERA.

ORIENTACION SINDICAL	CONCIENCIA Y ACTITUD OBRERA			
	Economicismo	Obrerismo	Rechazo	Radicalismo (2)
Estatutario	33%	25%	14%	20%
Otra	67%	75%	86%	80%
Total	(N=82)	(N=102)	(N=72)	(N=61)
Coeficiente de correlación	r=.20	r=.04	r=-.25	r=-.13

CUADRO V.17 (Continuación)

ORIENTACION SINDICAL	Economicismo	Obrerismo	Rechazo	Radicalismo (2)
Antiestatutario	22%	24%	35%	28%
Otra	78%	76%	65%	72%
Total	(N=82)	(N=102)	(N=72)	(N=61)
Coeficiente de correlación	r=-.06	r=-.03	r=.24	r=.13

Nota: En este cuadro y en el que se refiere a una posición a favor de alguna de las corrientes ideológicas que actúan en la sección hemos utilizado otro índice de radicalismo (2). Esto se debe a que el primero está "contaminado" por algunos de los componentes que conforman el índice Estatutarios, antiestatutarios y Democracia Proletaria. Se han excluido estos elementos en el segundo índice de radicalismo.

Cuando comparamos los tipos de conciencia obrera con los tipos de actitud contestataria vemos que son estas últimas -- las que implican un mayor rechazo a los Estatutarios. Por encima inclusive de cualquier tipo de conciencia, los obreros con una actitud contestataria tienden a tener una mayor preferencia por las posiciones sindicales antiestatutarias.

También es interesante notar, de nueva cuenta, que son -- los obreros economicistas los que presentan una tendencia más pronunciada a apoyar al grupo de los Estatutarios. Esto no implica que los obreristas sean más propensos al rechazo a este grupo en vista de que, como vemos en el cuadro V.17, prácticamente no hay diferencia entre los dos tipos de conciencia en lo que se refiere a la oposición al grupo que detenta el poder de la sección.

Podemos concluir que hay relación entre la actitud de rechazo y la radical y la posición antiestatutaria. Sin embar-

go, parece tener más en común con la actitud de rechazo que - con la radical. Esto implica a su vez, que esta posición no va mucho más allá de los límites que le impone la propia organización sindical*. Hay una definición alrededor del problema central de - la sección 271 que se refiere al apoyo al grupo Estatutario pero que se detiene ante las cuestiones que se refieren a la

---

* La posición antiestatutaria, así como la de apoyo al grupo Estatutario, no se definen en base a cuestiones ideológicas como la posición a favor de la Línea de Masas y la Democracia Proletaria. (Véase apéndice A). Aunque esta posición - de rechazo al grupo Estatutario puede ser muy ambigua en lo que se refiere a los intereses de los obreros que los mueven a adoptar esta postura, es sin embargo una posición muy clara a nivel de la acción sindical. El obrero antiestatutarios define el problema principal de la sección como que a los dirigentes no les interesan los obreros o no están -- preparados para dirigir un sindicato. La consecuencia de - esto es que la sección no hace nada por resolver los problemas de los trabajadores. Son ellos mismos los que tienen - que sortear cualquier eventualidad que se les presente y está en sus manos la solución con respecto a su dirección. Según estos -- mismos obreros, la huelga de 1979 fue un intento en este -- sentido. "El problema se resolvería si pusieran un comité ejecutivo que supiera defendernos...con un comité local diferente que le echara ganas, nosotros lo apoyaríamos y se - volvería a hacer la unión". "Que los dirigentes tomen conciencia de lo que hacen. Por medio de la Secretaría del -- Trabajo pueden mandar personas conscientes y que estuvieran frente a la sección. Gente que le interesara un poco más - los problemas del trabajador". "Están más con la empresa -- que con nosotros. Les ofrecen dinero y ya no hacen por el trabajador". "No saben su trabajo, quiere uno arreglar un - asunto y le dicen que venga mañana, pasado y nunca le arreglan a uno nada". "Tienen a la gente descontenta. Hay ocasiones que parece que están a favor de los trabajadores y a la mera hora se ve que están con la empresa. No tienen una convicción firme de lo que es ser representante, se fijan - en su persona". "El sindicato no ha actuado por cuestión de mejorar. Se han visto anomalías, estamos todos desorientados, no sabemos qué decir, ni exigir que nos ayuden". "No hay criterio propio de los dirigentes y se dejan mangonear por el nacional (comité ejecutivo general del SNTMMSRM); aun estando dentro de los estatutos, los desvían. Le interesa al nacional la división en la sección y ellos poder hacer sus maniobras."

sociedad global y ante la función de los sindicatos en este ámbito. No hay relaciones claras entre esta posición antiestatutaria y los elementos de contestación positiva al sistema que son fundamentales de la actitud radical: que la fuerza del sindicato es la que determina el incremento salarial frente a la situación de la empresa o del país; que el mayor poder de los obreros traería consigo beneficios para toda la población mexicana. Tampoco hay relación entre la posición antiestatutaria y el considerar como finalidad primordial de los sindicatos no solamente una cuestión puramente reivindicativa y localista sino una acción a nivel nacional y muy relacionada con huelgas, mítines, marchas, etc.. La afinidad entre la actitud de rechazo y la posición antiestatutaria cobra preponderancia sobre la relación con el radicalismo.

Lo contrario sucede cuando comparamos ambas actitudes con una posición definida ante las corrientes ideológicas que actúan en la sección 271. Los obreros con una actitud de rechazo tienden a favorecer más a la Línea de Masas que a la Democracia Proletaria-Consejo de Lucha. Por el contrario, los obreros que presentan una actitud de radicalismo se inclinan por la Democracia Proletaria.

CUADRO V.18 ORIENTACION SINDICAL FAVORABLE A LA LINEA DE MASAS Y A LA DEMOCRACIA PROLETARIA SEGUN EL TIPO DE CONCIENCIA Y ACTITUD OBRERA.

ORIENTACION SINDICAL	CONCIENCIA Y ACTITUD OBRERA			
	Economicismo	Obrerismo	Rechazo	Radicalismo (2)
Línea de Masas	12%	14%	22%	15%
Otra	88%	86%	78%	85%
Total	(N=82)	(N=102)	(N=72)	(N=61)
Coeficiente de correlación	r=-.06	r=.01	r=.11	r=.03

CUADRO V.18 (Continuación)

ORIENTACION SINDICAL	Economicismo	Obrerismo	Rechazo	Radicalismo (2)
Democracia Proletaria	34%	37%	38%	48%
Otra	66%	63%	62%	52%
Total	(N=82)	(N=102)	(N=72)	(N=61)
Coeficiente de correlación	r=-.07	r=.02	r=.02	r=.27

La Línea de Masas es la corriente sindical que plantea una lucha local por cuestiones reivindicativas. Ya hemos visque tiene simpatía entre los obreros en las condiciones de trabajo más difíciles. Entre estos trabajadores, generalmente ubicados en las tareas de operación, el obrerismo se convierte en un apoyo hacia el grupo que plantea la resolución de sus problemas inmediatos. De esta misma manera, es congruente que los obreros que tienen una actitud de rechazo a las estructuras también presenten una afinidad hacia este grupo sindical. La actitud de rechazo está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo y con la satisfacción del obrero en función de su situación laboral. Esto se confirma ya que es entre los obreros de menor calificación y en las condiciones de trabajo más adversas donde esta tendencia al rechazo se convierte en una simpatía hacia el grupo menos ideológico, más pragmático y que propugna dar mayor importancia a las necesidades inmediatas de los obreros: la Línea de Masas. (Véase cuadro 5.8, apéndice B).

Cabe, por último, agregar que los obreros que presentan una postura favorable a la Línea de Masas, al igual que los que presentan una actitud de rechazo a las estructuras, son -

bastante ambigüos en lo que se refiere a los instrumentos de lucha de los obreros. No hay relaciones significativas en lo que concierne a la huelga, al tortuguismo, al poder obrero y a las formas de lucha de los sindicatos en México.

La actitud de radicalismo no tiene relación alguna con esta última corriente sindical. El carácter más positivo de esta actitud obrera entraña una postura que va más allá del marco de la sección 271 y que puede en cierta medida implicar una voluntad de transformación de la sociedad, por lo menos si la comparamos con una actitud de rechazo y con la posición de la Línea de Masas*.

Es congruente que la actitud de radicalismo vaya acompañada de una afinidad con los planteamientos de la Democracia Proletaria**. La actitud radical representa un proyecto alter

---

* Una cuestión muy diferente, que escapa al marco de este trabajo es estudiar las limitaciones de esta voluntad de transformación: si realmente la actitud que hemos llamado radical plantea un proyecto alternativo en forma coherente y constante.

**Esta corriente propone reivindicaciones que van más allá de las cuestiones inmediatas que surgen de las condiciones de trabajo de los obreros. Es una corriente que propugna la lucha a nivel nacional, o por lo menos a nivel de las secciones del sindicato minero y que propone la unión con otros sindicatos, la solidaridad, la lucha en contra del tope salarial, la creación de un comité de fábrica que tenga ingerencia en las cuestiones administrativas y de decisión de la empresa.

Por otra parte, los obreros que se identifican con la corriente Democracia Proletaria-Consejo de Lucha, son más congruentes en sus respuestas que los simpatizantes de la Línea de Masas. Esto ya lo hemos mencionado en una nota anterior. No hay confusiones en cuanto a lo que es el Consejo de Lucha, como las que vimos que había en el caso de la otra corriente. "Los democráticos se movieron un poco y tratan de ayudar". "Los democráticos vienen a ser el Consejo de Lucha. Le dicen a los compañeros que no hay que dejarse

nativo a la situación existente. Por su parte, la Democracia Proletaria tiene una visión más política de la realidad sindical, trata de vincular la lucha cotidiana por el mejoramiento de la situación obrera con una visión de transformación -- global. Esto coincide con aquel grupo de obreros más avanzados sindical y políticamente que plantean una alternativa a - su situación actual y no simplemente un cambio en la correlación de fuerzas.

Los obreros que simpatizan con los planteamientos de la Democracia Proletaria, al igual que los que presentan una actitud de radicalismo, favorecen la utilización de los instrumentos de lucha de los obreros como son el tortuguismo y la huelga, por encima de la negociación. Además, piensan que si los obreros tuvieran más poder la situación sería mejor para toda la población mexicana. Este es el reverso de la medalla de - los planteamientos de la actitud de rechazo y de la Línea de Masas.

En base a lo que se ha discutido en este capítulo concluimos lo siguiente:

1) La conciencia economicista se compone básicamente de un tipo de orientación que apunta hacia intereses económicos y - de seguridad en el empleo y que generalmente implica actitudes conformistas e inactividad sindical. Este tipo de conciencia que presentan los obreros que al momento de entrar a SICARTSA eran los que tenían menores grados de calificación y de escolaridad, menor integración al sistema industrial, está íntimamente ligada al mantenimiento del statu quo y, en ese -

---

mangonear por la empresa". "Los democráticos llevan las reglas y quieren llevarlas exactamente como son. Y los otros, los charros, están violando el contrato". "El Consejo trata de extender más la lucha, para todo el obrero". "En el Consejo de Lucha hay gente más honesta que lucha por los beneficios de la mayoría". Es patente que para los obreros los militantes de este grupo son los democráticos, aunque este último concepto no sea tan claro para ellos.

sentido, con el apoyo al grupo en el poder de la dirección -- seccional, los Estatutarios.

Encontramos no obstante, una excepción importante a esta tendencia. Los obreros en la posición más baja de la estructura ocupacional, los peones, aunque si presentan un tipo de conciencia economicista, ésta no va acompañada de un apoyo al grupo Estatutario. Para ellos el mantenimiento del statu quo es un obstáculo a este proyecto economicista. Son los obreros que provienen de las mismas condiciones pero que han logrado ascender en la estructura ocupacional, los que acompañan su economicismo con una defensa de lo logrado y de un apoyo a los Estatutarios.

2) El obrerismo, que es una tendencia entre los obreros calificados en mantenimiento, no viene acompañada de ninguna -- tendencia sindical, más bien se orienta hacia un proyecto de logro individual y no colectivo.

No obstante, entre los obreros de operación que tienen este tipo de conciencia, que en este caso está estrechamente relacionado con su situación desfavorable de trabajo, sí implica una postura sindical. Se apoya al grupo sindical que a lo largo de la historia de la sección 271 ha demostrado reivindicar los intereses inmediatos de los obreros en las condiciones de trabajo más penosas. No son los obreros en las peores condiciones, los peones, sino los obreros de operación - los que están en una posición tal que pueden abstraerse de esta situación para interesarse en los problemas del trabajo. Los obreros en las peores condiciones generalmente desconfían de toda corriente sindical ya que ninguna ha logrado rescatar su situación y sus intereses.

3) La actitud contestataria tiene esencialmente dos distin

tos caracteres, que pueden estar combinados en un obrero individual, pero que son fundamentalmente diferentes. Uno es negativo: de rechazo total a una situación concreta que está -- frecuentemente relacionada con la situación de trabajo, la -- cual es generalizada para englobar actitudes frente al sindicato, la empresa y la sociedad global. Esta actitud de rechazo hacia la condición obrera no plantea un proyecto de transformación.

Por otra parte, encontramos la actitud que hemos denominado de radicalismo que tiene un carácter básicamente positivo. No es el simple rechazo, aunque también lo contempla por ser una actitud contestataria, sino que plantea además la utilización de las armas de lucha de los trabajadores para encontrar un lugar, un espacio que permita si no una transforma-- ción global, un mayor control sobre la condición obrera.

Como vimos en el capítulo anterior, ambas, en su carác-- ter contestatario, son características de los obreros más calificados y con mayores niveles de escolaridad, generalmente ubicados en las posiciones más altas de la jerarquía ocupacional.

4) Si bien no podemos encontrar una diferencia entre estos dos tipos de actitud contestataria en lo que se refiere a qué sectores de obreros corresponden a cada uno de ellos. Sí podemos definir bastante precisamente su orientación sindical: frente a la situación de apoyo o rechazo al grupo Estatutario, ambas mantienen su identidad como oposición y rechazan en -- igual proporción a esta corriente.

Ante la opción Línea de Masas y Democracia Proletaria, la actitud de rechazo se identifica claramente con los planteamientos más inmediatos y cercanos a la situación concreta

en la que vive el obrero, simpatizando generalmente con la -- primera corriente. El radicalismo apunta hacia planteamien-- tos más totalizantes y politizados, alejados muchas veces de los problemas más sentidos por la mayoría de los obreros de la siderúrgica y con las ideas de la corriente Democracia Proletaria.

Es perfectemente posible que los planteamientos de la Democracia Proletaria, a pesar de que ideológicamente apuntan hacia la transformación de la sociedad, no estén muy distan-- tes de los de la Línea de Masas. Esto concierne también a la diferencia entre la actitud de rechazo y a la de radicalismo. A fin de cuentas, la mejoría de la situación de los obreros, -- aunque sea coyuntural, no podrá darse plenamente a menos que cambie la correlación de fuerzas y se pase del simple rechazo a una situación concreta y de un interés por reivindicaciones inmediatas a un intento por tener un mayor poder de decisión permanente, esto es, un poder de gestión. Esta parece ser la - tendencia que deberá seguir el sector de obreros con actitud de rechazo y la corriente Línea de Masas.

Por su parte, los obreros que adoptan el radicalismo y - lo que éste tiene de afín con la tendencia Democracia Proleta- ria, pueden no coincidir con la concepción ideológica de sus dirigentes, muchos de ellos jóvenes y con un elevado nivel de escolaridad. Los obreros con un nivel medio o alto de calificación al momento de ingresar a SICARTSA y que llegan a ocupar las posiciones más elevadas de la jerarquía ocupacional, tienden a quedarse estancados al no tener mayores posibilidades de ascenso. Su condición ha rebasado los problemas de - los obreros a los que atrae la Línea de Masas y que se refieren básicamente a las condiciones de trabajo. El propósito - del sector de obreros más calificados es llegar a controlar las condiciones laborales, limitar el poder de los jefes para

incrementar la autonomía del ejercicio de su trabajo, y vigilar el acceso a los puestos de trabajo más altos e inclusive incorporar cada vez más puestos al personal sindicalizado. - Esto coincide más con un proyecto de gestión obrera dentro de la fábrica, dentro del aparato productivo local, que con un intento de transformación de la sociedad. Un proyecto más afín a lo que hemos llamado obrerismo, aunque liberado de su orientación individual. Lo que también sería, en último término, la finalidad hacia la cual avanza el sector de obreros que -- en la actualidad simplemente rechaza su situación particular y encuentra en la Línea de Masas su posibilidad de disidencia*.

---

* Conocer la tendencia que sigue la actitud de rechazo y la - Línea de Masas, por un lado, y la actitud radical y la Democracia Proletaria, por el otro, sería la base de un futuro estudio comparativo en una planta más vieja en la que se encuentren tendencias sindicales similares. Por ejemplo en Altos Hornos de México en Monclova, Coahuila.

Otra pregunta que surge de este análisis es si la situación en la que se encuentran los obreros en las empresas -- grandes y modernas del país y en función del estado de desarrollo del proletariado en México exige un cambio radical como lo plantea una corriente como la Democracia Proletaria o si se ajusta mejor a reivindicaciones paulatinas y parciales como plantea la Línea de Masas. Esto nos llevaría a un análisis de las limitaciones de lo que hemos definido la actitud radical y de los proyectos específicos de cada una de estas corrientes sindicales. En nuestras conclusiones generales adelantaremos algunas ideas al respecto.

VI. CONCLUSION: LA ACCION OBRERA.

A manera de conclusión de esta segunda parte de la tesis, planteamos una serie de hipótesis acerca del carácter de la - acción sindical en la sección 271 de Las Truchas. Nuestro objetivo es definir la acción de la sección 271 desde la perspectiva la conciencia, actitudes y orientaciones de los obreros de las Truchas. Queremos explicar lo que se ha resaltado en - la reconstrucción de la historia de esta organización sindical. Una historia tan agitada y conflictiva a pesar de ser tan corta.

Desde un inicio hemos descartado que sean los obreros en las peores condiciones de trabajo y de vida los más activos - sindicalmente. Al igual que otros autores, Nelson (1979), no tenemos indicador alguno de que sean los obreros "marginados", tanto en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo como de vida, los que tienen una propensión a radicalizarse. Tampoco tienden a participar más en los asuntos sindicales. Si - bien ningún sector de obreros de Las Truchas puede considerarse marginado, lo que este autor básicamente trata de demostrar es que el estar en condiciones de vida desfavorables no es - causa de radicalización, sino por el contrario de pasividad.

A través de todo nuestro estudio hemos demostrado precisamente esto en relación a los obreros que se encuentran en las condiciones más adversas de trabajo. No son estos los obreros más radicales, hay elementos más determinantes que intervienen para radicalizar a un obrero. Tampoco son las condiciones adversas de vida las que determinan la radicalización o la participación sindical. Por el contrario, son los obreros en mejores condiciones de vida los más activos.

CUADRO VI. 1 GRADO DE PARTICÍPACION SINDICAL SEGUN LAS CONDICIONES DE VIDA.

PARTICIPACION SINDICAL	CONDICIONES DE VIDA ALTAS	MEDIAS Y BAJAS	
Alta	77 %	56 %	
Baja	23 %	44 %	g=.44
Total	(N=56)	(N=182)	X^2=6.89
			p < .01

NOTA: El índice de participación esta conformado por sólo dos sectores de obreros.

Desde el primer capítulo de análisis de los datos notamos que en el caso de los obreros de SICARTSA, la calificación, la categoría salarial y las condiciones de vida estaban íntimamente ligadas. No nos extraña pues, esta conclusión.

Tenemos datos similares que comprueban que a menor calificación es también menor la participación. Aunque la cuestión de la calificación es mucho más compleja, ya que intervienen muchas y distintas variables para definirla, si tomamos un índice que abstrae y simplifica todos los elementos que la componen aparece la siguiente relación:

CUADRO VI. 2 GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL SEGUN EL GRADO DE CALIFICACION

PARTICIPACION SINDICAL	GRADO DE CALIFICACION ALTA	BAJA	
Alta	66 %	53 %	
Baja	34 %	47 %	g=.27
Total	(N=130)	(N=108)	X^2=3.96
			p < .05

Esto significa que si bien la relación que encontramos - entre el grado de calificación y la participación sindical es aproximada a la realidad, ésta se ve complicada por las diferentes características que tienen obreros de un mismo sector de la categoría obrera (definido en función de la calificación), así como los diferentes tipos de conciencia y orientaciones sindicales que pueden adoptar,

En lo que se refiere a los tipos de conciencia obrera, el primer lugar de participación sindical lo ocupa la actitud contestataria, en los dos aspectos que consideramos: rechazo a las estructuras y radicalismo. En segundo lugar está la conciencia obrerista y en último la economicista.

CUADRO VI. 3 GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL SEGUN EL TIPO DE CONCIENCIA Y ACTITUD OBRERA:

PARTICIPACION SINDICAL	CONCIENCIA Y ACTITUD OBRERA			
	Economicismo	Obrerismo	Rechazo	radicalismo
Alta	50 %	68 %	76 %	78 %
Baja	50 %	32 %	24 %	22 %
Total	(N=82)	(N= 102)	(N=72)	(N=59)
Coeficiente de correlación	r=-.19	r=.14	r=.27	r=.26

Los sectores obreros economicistas, los obreros que se incorporan a SICARTSA con el nivel más bajo de integración al - sistema industrial, con el grado más bajo de calificación y de escolaridad y que ocupan en la planta siderúrgica las posiciones más bajas de la categoría ocupacional, son los que presentan un grado menor de participación en los asuntos sindicales. Los sectores obreristas, un tipo de conciencia central entre los obreros de mantenimiento especialmente entre las posiciones más altas y entre algunos de los obreros que trabajan en operación y

que tienen como preocupación principal las condiciones alienantes y adversas en las que laboran, tienen un grado de participación sindical considerablemente mayor. No obstante, esta participación es menor a la de los obreros con una actitud contestataria, seguramente como consecuencia de la orientación individual que el tipo de conciencia obrerista tiene entre muchos de los trabajadores de mantenimiento.

Los obreros que más participan en las actividades del sindicato, como son las asambleas generales y departamentales, los piquetes de huelga, etc., son los que presentan actitudes contestatarias: ya sea de rechazo o de radicalismo. Son, como hemos visto, algunos de los obreros con mayores niveles de escolaridad y los obreros que se ubican en las posiciones más altas de la jerarquía ocupacional pero que sienten su situación como un estancamiento, ya sea porque llegan a SICARTSA de otros trabajos con un alto grado de calificación o porque su elevada posición en la jerarquía ocupacional viene acompañada de condiciones muy alienantes y adversas de trabajo.

Esta información nos da un indicador importante tanto del carácter de los diferentes tipos de conciencia obrera y tipos de actitudes, como de la característica central de la participación en la sección 271. La conciencia obrerista tiende más a la actividad colectiva que la economicista. Es un tipo de conciencia con una orientación más cercana a lo que podría considerarse como una conciencia obrera que reune los elementos de identidad de grupo y de oposición frente a la empresa. Por otra parte, la actitud contestataria asume todavía mejor la característica de oposición puesto que presenta una tendencia más pronunciada hacia la participación colectiva.

Por su parte, el carácter de la participación en la sección 271 está implícito en el hecho de que es la actitud con-

testataria la que presenta un mayor activismo sindical. Esto es todavía más evidente en el siguiente cuadro:

CUADRO VI. 4 GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL SEGUN LA ORIENTACION SINDICAL.

PARTICIPACION SINDICAL	ORIENTACION SINDICAL			
	Estatutario	Línea de Masas.	Democracia Proletaria	Antiestatutario
Alta	52 %	56 %	66 %	75 %
Baja	48 %	44 %	34 %	25 %
Total	(N=58)	(N=32)	(N=89)	(N=57)
Coeficiente de Correlación.	r=-.13	r=-.05	r=.18	r=.15

Este cuadro es completamente congruente con el anterior y con lo que hemos dicho acerca de cada una de las posiciones políticas. Los obreros economicistas que tienden a tomar una posición de apoyo al grupo Estatutario, al mantenimiento de un statu quo, son los obreros que menos participan en el sindicato. El apoyo al grupo en el comité ejecutivo local es, como hemos dicho, tácito y no explícito, pasivo y no activo. Tenemos aquí la comprobación.

El grupo de obreros que desde una actitud obrerista, básicamente obreros de operación, toman partido por la Línea de Masas disminuyen un poco su participación sindical, aunque mantienen el segundo lugar. Esto quizá se debe a las tácticas propias de esta tendencia. Del mismo modo que propugna una acción sindical que da énfasis a los problemas locales e inmediatos de los obreros, propone que las luchas y reivindicaciones obreras se presenten a nivel de áreas de trabajo específicas más que a nivel de la acción de toda la organización sin-

dical. Esto es lo que probablemente se refleja en la menor - participación de los simpatizantes de la Línea de Masas.

Es perfectamente congruente que sean los obreros más radicales, que simpatizan con la Democracia Proletaria - Consejo de Lucha, los más participativos. Es a la vez claro indicador del carácter radical de la participación sindical de los obreros de Las Truchas.

Todavía más significativo es el hecho de que sean precisamente los obreros que adoptan una postura antiestatutaria los que - tienen una mayor participación. El radicalismo de los obreros de Las Truchas y su participación en los asuntos sindicales parece tener el mismo origen, la imposición de un grupo sindical a la cabeza de la organización sindical y de su limitada capacidad de respuesta y de legitimación.

Esta situación tiene a su vez dos consecuencias. Por una parte surge una actitud de rechazo hacia el comité ejecutivo - local y una participación en función de esta actitud. Y por - la otra, que muchos de los obreros adoptan los planteamientos y el radicalismo de la Democracia Proletaria - Consejo de Lucha por constituir ésta la oposición más clara en contra de la dirección sindical. Esto, aun a pesar de que seguramente pocos de los obreros que simpatizan con esta corriente entienden su significado más allá de su oposición constante y tenaz a los Estatutarios. Es probable que solamente los obreros - con mayores niveles de escolaridad comprendan cabalmente sus planteamientos generales, tan alejados de las condiciones de vida y de trabajo inmediatas.

Podemos concluir que la participacion sindical en la sección 271 gira alrededor de la oposición al grupo Estatutario. La posición antiestatutaria es precisamente la que mayor par

ticipación presenta. Del otro lado del abanico tenemos a los obreros menos participativos, los obreros que apoyan al grupo Estatutario. Esto nos indica que la participación, - la actividad sindical en la sección 271 básicamente significa disidencia.

También existen datos que indican que la oposición a un grupo sindical que no ha logrado legitimarse ha tenido el efecto de generalizar esta actitud a otras cuestiones más cercanas a la condición obrera que el problema de la representación sindical. Los obreros más participativos no sólo rechazan al grupo Estatutario, sino que adoptan actitudes contestatarias ante la empresa, el gobierno y tienden a favorecer la - utilización de los instrumentos de lucha de los obreros.

Los obreros que más participan en los asuntos del sindicato rechazan en una mayor proporción que su trabajo en - - SICARTSA sea un progreso:

CUADRO VI. 5 INFLUENCIA DEL GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL SOBRE LA PERCEPCION DEL TRABAJO EN SICARTSA COMO UN PROGRESO.

¿EL TRABAJO EN SICARTSA ES UN PROGRESO?	PARTICIPACION SINDICAL Alta	Baja	
Si	70 %	87 %	
No	30 %	13 %	g=.48
Total	(N=141)	(N=39)	X^2= 7.77
			p< .01

En lo que se refiere a la empresa, estos obreros con mayor participación no aceptan que los aumentos en la producción beneficien en algo a los obreros, ni que éstos reciban un trato justo por parte de SICARTSA:

CUADRO VI. 6 INFLUENCIA DEL GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL SOBRE LA PERCEPCION DE LA RELACION CON LA EMPRESA.

¿BENEFICIA LA PRODUCCION?	PARTICIPACION SINDICAL Alta	Baja	
Si	51 %	63 %	
No	49 %	37 %	g=.24
Total	(N=143)	(N=92)	X^2=2.80
			p < .10

¿RECIBEN LOS OBREROS UN TRATO JUSTO POR PARTE DE LA EMPRESA?	PARTICIPACION SINDICAL Alta	Baja	
Si	26 %	35 %	
No	74 %	65 %	g=.21
Total	(N=140)	(N=85)	X^2= 1.59
			p. n.s.

Si bien estas dos últimas relaciones no son tan claras, - sí lo es su actitud adversa hacia el sindicato en la situación en la que se encontraba en noviembre de 1979.

CUADRO VI. 7 INFLUENCIA DEL GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL SOBRE LA PERCEPCION DE LA CONTRIBUCION DEL SINDICATO.

¿Contribuye el Sindicato a resolver los problemas de los obreros?	PARTICIPACION SINDICAL Alta	Baja	
Si	25 %	45 %	g=.40
No	75 %	55 %	X^2=5.22
Total	(N=102)	(N=56)	p<.05

NOTA: Se han excluido los casos en los que el entrevistado contestó regular

La posición ante el Estado y sus disposiciones es tambien de mayor antagonismo. Los obreros con mayor participación son los que en mayor proporción rechazan la intervención del gobierno en las empresas.

CUADRO VI. 6 INFLUENCIA DEL GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL SOBRE LA PERCEPCION FAVORABLE A LA INTERVENCION ESTATAL.

¿Es favorable la intervención del gobierno en las empresas?	PARTICIPACION SINDICAL Alta	Baja	
Si	69 %	82 %	
No	31 %	18 %	g=.33
Total	(N=131)	(N=82)	X^2=3.63
			p<.10

En lo que se refiere a los indicadores de lo que hemos llamado radicalismo, es también patente que son los obreros más participativos los que se inclinan a favor de utilizar el frenaje y la huelga para lograr sus propósitos;

CUADRO VI. 9. INFLUENCIA DEL GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL SOBRE LA PERCEPCION FAVORABLE DEL TORTUGUISMO Y LA HUELGA DE 1979.

¿SE JUSTIFICA LIMITAR LA PRODUCCION (Tortuguismo)?	PARTICIPACION SINDICAL Alta	Baja	
Si	44 %	25 %	
No	56 %	75 %	g=.41
Total	(N=126)	(N=84)	X^2= 7.39
			p < .01

CUADRO VI. 9 (Continuación)

¿SE LLEVO BIEN LA HUELGA DE AGOSTO DE 1979?	PARTICIPACION SINDICAL Alta	Baja	
Si	61 %	45 %	
No	39 %	55 %	g=.31
Total	(N=131)	(N=80)	X^2= 4.34
			p < .05

FAVORABLE A LA HUELGA DE 1979	PARTICIPACION SINDICAL Alta	Baja	
Si	70 %	52 %	
No	30 %	48 %	g=.38
Total	(N=145)	(N=92)	X^2= 7.75
			p<.01

En lo que se refiere a su preferencia por la huelga o la negociación para resolver los problemas que se presentan con la empresa, los obreros más activos claramente escogen la primera.

CUADRO VI.10 INFLUENCIA DEL GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL SOBRE LA PREFERENCIA POR LA HUELGA O LA - NEGOCIACION..

¿COMO CREE QUE SE LOGRA MAS DE LA EMPRESA?	PARTICIPACION SINDICAL Alta	Baja	
¿Huelga?	46 %	32 %	
¿Negociación?	54 %	68 %	g=.30
Total	(N=140)	(N=88)	X^2= 4.19
			p < .05

Queda claro que es la actitud de rechazo y la radical, las orientaciones correspondientes a estos tipos de conciencia: Democracia Proletaria - Consejo de Lucha y sobre todo - la posición antiestatutaria, lo que determina el carácter de la participación del sector obrero más activo. Por su parte, el hecho que la participación sindical tenga en nuestro caso específico precisamente estas características de rechazo y de radicalismo, explica que la acción sindical de una sección tan joven y con obreros tan poco experimentados políticamente haya incluído dos huelgas en los primeros tres años de su existencia.

Pensamos sin embargo, que a diferencia de lo que concluye Handelman (1976) para los obreros electricistas, no es la participación en el sindicato lo que hace radicales a los - obreros, lo que los hace adoptar una conciencia obrera de clase. Es por el contrario, una situación en la que la dirección de una organización da la espalda a los intereses de los obreros a los que representa lleva a que éstos adopten una actitud contestataria que se generaliza para englobar la totalidad de su condición y de las relaciones sociales que tienden a perpetuarla. Es esto lo que provoca que obreros que en su mayoría vienen de un medio agrario o que han tenido un primer contacto con el trabajo urbano y que tienen en SICARTSA su primera experiencia industrial y en un sindicato* que efectúa asambleas, huelgas, y otro tipo de actividades, puedan favorecer posiciones sindicales como la Democracia Proletaria o la Línea de Masas. Es esto lo que permite que los obreros

---

* No hemos considerado a la experiencia sindical anterior como una variable de importancia para nuestro análisis ya que sólo el 10 por ciento de los obreros tuvo contacto con un sindicato que no fuera la CTM o la CROM; en los cuales los obreros casi siempre . . solamente sabían que pertenecían al sindicato porque se les descontaban sus cuotas. Casi la mitad de los obreros nunca estuvo sindicalizado.

economicistas rebasen los marcos de sus intereses tan limitados, que los obreristas trasciendan su proyecto individual de defensa profesional, que la actitud contestataria apunte más allá de la situación concreta de la sección 271 y su oposición al comité local de esta organización sindical. La participación sindical, por el caracter que ha adquirido en una de las empresas más grandes y modernas del país, tiene como consecuencia que la conciencia obrera trascienda sus limitaciones tipológicas, rebase los elementos de identidad y oposición - para ubicarse, entre algunos de los obreros y en momentos específicos entre toda la categoría obrera, al nivel de una visión de la sociedad global. Esto es lo que permite que surja una conciencia de clase que implique una acción que, desde - las luchas concretas como son el tortuguismo, los paros espontáneos y las huelgas, incida en la política laboral estatal y en el desarrollo del sindicalismo en México.

No obstante, no hay que olvidar que existe todo un sector inactivo, no participativo, que no trasciende su conciencia economicista u obrerista y su actitud conformista. Es éste el sector que sirve de apoyo a todo grupo que se encuentra en el poder. Es el sector de obreros que se abstiene en las elecciones locales y que puede llegar a ser movilizado en un momento dado, para votar en contra de un movimiento que perjudique ya sea a la empresa o a la dirección sindical. La existencia de este grupo frente al otro, participativo y radical, explica la polarización de los trabajadores de la sección 271 y que el grupo de los Estatutarios se mantenga en el poder a pesar de la oposición tan fuerte que hay en su contra. La - otra parte que explica esta situación es el apoyo externo a este grupo por parte del aparato estatal, una cuestión de la que hemos hablado extensamente en la primera parte de esta - tesis.

CONCLUSIONES GENERALES

De nuestro análisis acerca de la acción de la sección 271 y de los trabajadores de Las Truchas podemos resaltar - tres cuestiones: la primera es de tipo metodológico y se refiere a los alcances y limitaciones de estudios que como el nuestro intentan combinar un método histórico-político con el sociológico. La segunda se refiere al carácter de la acción de los obreros y de las relaciones industriales en una de las empresas estatales más importantes. Y la tercera se relaciona con la respuesta del sindicalismo oficialista a - la situación que se ha presentado en las empresas más grandes y modernas de la estructura económica nacional.

1. En nuestra tesis adoptamos una forma de aproximación a la realidad sindical mexicana, Se combina una descripción de la historia de la organización de los obreros que laboran en SICARTSA con una encuesta al nivel de la base trabajadora. Esta última nos permite alejarnos de una visión puramente - "impresionista" de la situación de un caso específico y adentrarnos en la condicionantes estructurales que explican la acción sindical. Rebasamos la simple descripción de la acción de la sección 271: las huelgas, la ideología de sus dirigentes, la relación del sindicato con el Estado, etc. Tampoco pretendemos simplemente definir que variables determinan las actitudes y comportamiento de los obreros o refutar y comprobar hipótesis sin referencia a una situación específica. Nuestro propósito es, y pensamos que en cierta medida lo hemos logrado, explicar la acción de la sección 271 tanto en función de sus relaciones con el Estado y la lucha interna por el poder entre las diversas corrientes sindicales, como en función de los fundamentos de tal acción: la conciencia y la participación de los obreros . Las hipótesis que hemos planteado no se basan

en experimentos sociales que vienen a refutarse o comprobarse una vez más en el caso de Las Truchas, sino que se apoyan en su eficacia para explicar un caso concreto.

De esta experiencia concluímos que es necesario profundizar al máximo en los casos particulares de estudio y utilizar los instrumentos metodológicos y técnicos apropiados para cada caso específico. Esto es indispensable si queremos acercarnos a una realidad concreta y no pasar por encima de ella. Si bien es necesario abordar una investigación con conceptos y perspectivas teóricas generales, el contenido de los conceptos, o sea la forma como la categoría social bajo estudio adopta los conceptos será diferente de un caso a otro. No es posible determinar el contenido de un concepto de antemano, hay que estudiar lo que significa en cada caso particular. Si bien el concepto de radicalismo se refiere en general a un enfretamiento con las estructuras establecidas, la forma en la que los obreros de Las Truchas se enfrentan a su situación y el significado de este enfrentamiento va a ser diferente al de otros casos. Una vez que logremos definir lo que significa un cierto concepto como radicalismo para nuestro caso específico de estudio podemos explicar sus causas y de ahí plantear hipótesis generales al respecto.*

De la misma manera que con los conceptos teóricos de radicalismo, rechazo a las estructuras, obrerismo, economicismo, conformismo, etc., sucede con los planteamientos teóricos que pretenden dar una explicación a estos intereses, actitudes y

---

* Una discusión más particular sobre este tema se podrá encontrar en el apéndice A. Ahí damos ejemplos concretos de lo que un concepto como radicalismo puede significar en uno u otro caso de estudio. Además, explicamos la manera concreta en la que construímos nuestros índices que son a fin de cuentas las formas en las que operacionalizamos los conceptos básicos que enmarcan nuestro estudio.

y orientaciones. En nuestra perspectiva teórica dimos especial importancia al concepto de integración al sistema industrial, el cual prácticamente fue equiparado al grado de calificación. En el transcurso de la investigación, así como a través del escrito, hemos visto que nuestras hipótesis iniciales han tenido que ser matizadas, reformuladas y en ocasiones canceladas. Si bien es cierto que encontramos que la integración al sistema de trabajo industrial es una variable determinante para explicar la propensión al economicismo, lo es menos para explicar el obrerismo y las actitudes contestatarias. Hemos asignado un valor muy importante no solamente al grado de calificación, sino al tipo de ocupación específica que efectúa el obrero: si el trabajador tiene una autonomía y un control sobre sus tareas, si cuenta con un oficio o es un trabajador descalificado o simplemente no-calificado. También el nivel de escolaridad y las perspectivas de ascenso han resaltado como explicaciones del carácter de la conciencia y la participación sindical.

Destacamos la necesidad de investigaciones sistemáticas y profundas de casos concretos para poder llegar a teorizar y generalizar. Es necesario en primer lugar profundizar lo máximo posible en los casos específicos para poder llegar a generalizaciones con bases sólidas y, llegado el momento de comparar con otros casos concretos, conocer lo que es posible totalizar de lo que no lo es.

Por último en lo que se refiere a las cuestiones metodológicas, hay que mencionar el otro lado de la moneda: las limitantes de nuestro estudio. En términos generales se puede decir lo que se ha repetido muchas veces: que todo estudio de estructura en la etapa actual de desarrollo de las ciencias sociales tiene limitaciones importantes. Pensamos sin embargo, que esta situación no se refiere a la imperfección en los instrumentos que se utilizan. El problema concierne a la esencia

de las ciencias sociales.

Hay un elemento de la sociedad que no puede ser captado -- en toda su dimensión: la dinámica histórica. Al contrario de lo que sucede con la biología, la dinámica en la sociedad no parece tener nada que ver con una evolución lineal. Hay poca posibilidad de preveer cambios radicales en la estructura, cambios que trastoquen el fondo de esta construcción estructural. En la física, la química y el resto de las ciencias naturales la estructura explica la dinámica. En el caso de la biología, es la evolución la que la explica. En las ciencias sociales hay una relación estrecha, interactuante, dialéctica, entre estructura y dinámica, siendo esta última no pocas veces una situación que se impone desde el exterior.

La dinámica social tiene sus propias leyes que son difíciles de prever en función de un análisis estructural. Todo investigador de la realidad social intenta considerar esta dinámica mediante un análisis de la situación global de la sociedad en la que se ubica su caso de estudio particular. Sin embargo, no es posible prever en qué medida esta situación global va a afectar el caso específico o si transformará radicalmente las estructuras o las conservará modificándolas. La dinámica social rebasa el análisis global e incluso puede trastocar las propias estructuras que parecen ser su fundamento.

En la historia de los estudios de la sociedad existen varios "fracasos" en este sentido. En lo que a la sociología política y del trabajo se refiere, quizá no haya caso más ilustrativo de estas limitantes que el de Goldthorpe (1968). En este estudio exhaustivo que se hizo sobre la planta de automóviles Vauxhall en Lutton, Gran Bretaña, se concluía con la predicción de total calma en las relaciones obrero-patronales. Dos meses después de concluída la investigación, estalló ahí mismo una huelga de larga duración.

A pesar de las limitaciones metodológicas no es posible retraerse de sugerir algunas conclusiones.

2. En lo que se refiere al carácter de la acción de los obreros y a la política industrial de una de las empresas más modernas y de mayor sofisticación tecnológica del país podemos plantear lo siguiente:

Sobresalen dos sectores obreros claramente diferenciados: uno compuesto de trabajadores con un alto grado de escolaridad y de calificación, que se ubican generalmente en las posiciones más altas de la jerarquía ocupacional y en las mejores condiciones laborales, especialmente en mantenimiento. Son estos los obreros que cuentan con un oficio y adquieren con él una personalidad profesional definida. El segundo sector lo forman obreros recién incorporados al sistema de trabajo industrial, con bajo grado de escolaridad y de calificación, que generalmente se ubican en las ocupaciones de operación. Estos obreros pueden hacer una carrera dentro de este tipo de tareas, llegando algunos a ocupar puestos de oficial. Frecuentemente trabajan en condiciones mucho más adversas y alienantes que los obreros de mantenimiento y como única perspectiva de ascenso tienen un trabajo de mayor responsabilidad y paga, pero en las mismas ocupaciones y condiciones ambientales y prácticamente sólo en la misma empresa, ya que están especializados en efectuar una sola tarea o a operar un tipo de maquinaria particular a la planta siderúrgica.

La existencia de dos sectores con diferentes problemas y expectativas da como resultado situaciones contradictorias, aunque no excluyentes, en el seno de la categoría obrera que labora en SICARTSA. Decimos que no son situaciones excluyentes porque en ambos sectores existen grupos de obreros pasivos, conformistas, que apoyan tácitamente el statu quo. Hay también en ambos, obreros que luchan por un espacio dentro de un sistema de relaciones sociales establecido. Ninguno de estos sec---

tores presenta homogéneamente un sólo tipo de conciencia o actitud obrera. En los dos sectores hay respuestas distintas ante situaciones similares.

Además, cabe señalar que la existencia de varios sectores de obreros con diferentes características de vida y de trabajo, con distintos intereses, actitudes y orientaciones no implica la imposibilidad de una acción conjunta, totalizadora, que haga a un lado momentáneamente las diferencias. De la misma manera como distintas corrientes sindicales y políticas actúan conjuntamente en base a alianzas tácticas, los distintos sectores obreros que componen una misma organización establecen consciente o inconscientemente alianzas al momento de plantearse la necesidad de una acción conjunta.

Por el otro lado, el radicalismo, la propensión a utilizar los instrumentos y métodos de lucha obreros no parece en sí mismo significar un cuestionamiento de las estructuras fundamentales del sistema obrero-patronal, ni una voluntad de transformarlo. Los obreros de operación que se rebelan ante las condiciones de trabajo en las que laboran y que simpatizan con las posiciones reivindicativas de la Línea de Masas, no se definen en función de un cuestionamiento fundamental o un intento de transformación social, sino más bien en base a un desajuste en la política industrial de la empresa y la falta de una instancia de representación.

El hecho que obreros preocupados por su situación laboral se radicalicen: saboteen la producción, hagan paros departamentales, estén dispuestos a irse a la huelga y en general no produzcan a su capacidad, refleja más que nada una política de relaciones industriales poco eficiente. Los paros y demás muestras de descontento se deben generalmente a la falta de agua potable en las áreas de trabajo, a la falta de equipo de seguridad, a desperfectos en la maquinaria, etc. -

Una política laboral que no toma esto en consideración es poco racional en el sentido taylorista y mayista de la administración empresarial. Sin embargo, parece ser muy frecuente no sólo en el caso específico de SICARTSA sino en el resto de la industria siderúrgica y en otras ramas que tecnológicamente están muy avanzadas pero en términos organizacionales están a la zaga.

Por otra parte, el que estos obreros busquen alternativas de representación en la oposición sindical significa la falta de legitimidad de muchas de las representaciones sindicales a nivel local. Los dirigentes no parecen poder cumplir sus funciones, ni siquiera a nivel de la demagogia. Esto tiene como efecto brotes de oposición sindical en muchas de las ramas industriales, especialmente en las empresas más avanzadas.

Hay que señalar que esta tendencia, por lo menos al nivel que hemos descrito, no implica un peligro inminente para el sistema establecido. No hay bases concretas en estas actitudes para prever cambios fundamentales, ni una real tendencia hacia el radicalismo social; sólo está presente la imperiosa voluntad de lograr un balance, un equilibrio entre los intereses obreros y los de la empresa. Aunque no se descarta de ninguna manera, que esta voluntad de equilibrio pueda ser utilizada para trastocar un orden social: tanto para un avance como para un retroceso.

Es muy diferente la situación de los obreros en las posiciones más altas de la jerarquía ocupacional, los oficiales de mantenimiento, los obreros con oficio. Estos obreros no buscan simplemente un equilibrio en términos económicos o en las condiciones de trabajo, lo buscan en términos sociales y políticos. Los obreros más calificados luchan por un espacio en los procesos de toma de decisiones, aunque en un principio solamente en las cuestiones que los afectan directamente.

Los obreros con mayor calificación en las empresas tecnológicamente avanzadas son individuos con un nivel medio o alto de escolaridad, y completamente integrados al sistema de trabajo industrial. Sienten un orgullo por su trabajo, por su profesión. Son obreros que en su trabajo cotidiano no aceptan que un ingeniero recién salido de la escuela técnica les diga como efectuar su labor. O que la empresa no los tome en consideración como parte esencial del funcionamiento de la planta, cuando ellos se las ingenian para trabajar con herramientas inadecuadas o sin las refacciones necesarias para reparar un equipo.

Esto induce a este sector de obreros a adoptar diferentes tipos de conciencia y orientaciones ante el sindicato y hacia las estructuras del sistema en el que se encuentran. Si bien es cierto que algunos de estos obreros tienden al conformismo y a la aceptación del statu quo, especialmente los obreros recién llegados a estas posiciones. Y que existe otro subsector de obreros que desconfía de toda corriente sindical, que rechaza cualquier tipo de acción colectiva y se orienta hacia un proyecto de tipo individual. Existe un tercer tipo de obrero que simpatiza con la corriente más radical y se ubica en la oposición.

A pesar de estas diferencias al interior del sector de obreros con mayor calificación, su situación en la organización productiva los orienta a considerarse a sí mismos no solamente como un sujeto económico definido por su posición socioeconómica, sino como parte integrante de una organización y como uno de los elementos fundamentales. Esta situación los conduce a plantear la necesidad de encontrar un lugar en las instancias de decisión, un espacio netamente obrero y no solamente reivindicaciones inmediatas. Es la razón por la cual, por encima de las diferencias entre los distintos subsectores

de obreros calificados, la mayoría resalta la importancia de la autonomía en el trabajo y de las posibilidades de capacitación. Y que algunos planteen la creación de comités de fábrica y, en un último nivel de desarrollo, la cogestión.

Todas estas proposiciones tienen el gérmen de una alternativa obrera de la organización social. Sin embargo, lo que decide que estos obreros planteen este tipo de demandas y las restrinjan al ámbito de la empresa en la forma de un sindicalismo de defensa profesional o que pretendan sustituir la presente organización social por un proyecto de carácter netamente obrero, depende en última instancia de la fuerza del movimiento obrero a nivel nacional.

3. La fuerza del movimiento obrero depende, a su vez, - tanto de la respuesta del sindicalismo oficial a los intereses del sector de obreros más calificados, como al empuje de la - oposición. Hemos visto que la futura orientación del movimiento obrero, representada por estos obreros en las posiciones - más altas de la jerarquía ocupacional, es hacia el obrerismo.*

La respuesta del sindicalismo oficialista y de la oposición a este tipo de sindicalismo forzosamente debe dirigirse hacia este sector obrero. Es inevitable que ambas fuerzas políticas apunten sus esfuerzos en dirección de las empresas -

---

* Según Touraine (1961b) a mayor fuerza del movimiento obrero corresponde una tendencia al sindicalismo de control. Este sindicalismo de control puede dirigirse a las relaciones que existen al interior de la empresa misma o hacia el Estado. El sindicalismo norteamericano se refugia en sus empresas - debido a que hay un consenso y una confianza generalizada en las posibilidades del desarrollo capitalista. En Francia esta confianza es mucho menor y de ahí que la oposición sea mucho mayor y dirija su atención hacia el Estado, hacia el control de los mecanismos estatales.

más avanzadas teconológicamente y hacia los sectores obreros - con mayor calificación. Fue esta la base de movimientos como el de la Tendencia Democrática en los años setenta y de los esfuerzos actuales de la Unidad Obrera Independiente y la Línea de Masas.

Aunque el sindicalismo oficial todavía no ha sabido cambiar de táctica para atraerse a este núcleo de obreros donde se juega el futuro del sindicalismo mexicano, últimamente no ha respondido con la represión violenta, mas que en contadas ocasiones. En Las Truchas por ejemplo, a pesar de que en un primer momento se maniobra para imponer a dirigentes afines a sus intereses, en un segundo momento ya en 1980, no se impide que La Línea de Masas recupere algunos puestos, el grupo"B" del comité ejecutivo local, y que se establezca una especie de compromiso.

Aparentemente, tanto al nivel de algunas de las empresas más importantes, como a nivel nacional, la burocracia sindical ha aprendido a coexistir con las corrientes sindicales que tienen poder en algunas de las ramas más modernas de la economía nacional. En el caso de la siderúrgia podemos considerar el compromiso tácito que se da en la XX Convención Nacional del SNTMMSRM de julio de 1980. Hay un acuerdo entre el sindicalismo oficialista, representado por Napoleón Gómez Sada y la vieja guardia de dirigentes mineros, y una corriente representante de las nuevas fuerzas que surgen en las empresas siderúrgicas: la Línea de Masas. Se decidió no atacarse mutuamente como sucedió en la convención de 1978 y se cumple cabalmente el acuerdo. Inclusive hubo poca información periodística y se impidió filtración alguna de noticias sobre el evento.

La relación entre el sindicalismo oficialista y el sindicato de trabajadores telefonistas es parte de esta misma táctica. Al parecer la consigna del sindicalismo oficial es la -

coexistencia. Una situación que se mantendrá mientras su dirección no "aprenda" a captar las bases de apoyo de la oposición, lo que requiere forzozamente del cambio de directiva de la burocracia sindical, un cambio que es inminente dada la edad de la mayoría de sus máximos dirigentes nacionales.

Por parte de la oposición, la coexistencia y el apoyo pasivo al sindicalismo oficalista seguirá mientras ésta no tenga la fuerza necesaria para enfrentarse de lleno y de frente al Estado. O hasta que se le otorgue o logre arrebatar un espacio propio dentro del equilibrio social y pase, de esta manera, a ser parte del sistema político con todos sus privilegios.

La Democracia Proletaria en Las Truchas y lo que a nivel nacional se conoce como Movimiento Sindical Revolucionario (con las distintas tendencias en su interior que también existen en Las Truchas) no parece hasta el presente tener la fuerza que ha logrado adquirir la Línea de Masas. Las dos primeras corrientes están estructuradas en forma mucho menos orgánica a nivel nacional. No han aceptado o no han podido llegar a un compromiso con el sindicalismo oficialista, aunque de hecho existe una tregua a nivel de las direcciones nacionales. Por el lado de las bases obreras, aun entre los sectores obreros con mayor nivel de escolaridad, no han tenido un éxito aplastante en sus intentos por captar una base de apoyo.

Hasta este momento, en realidad ninguna de las corrientes sindicales ha logrado atraer y representar cabalmente a los sectores obreros más calificados. A falta de una representación, estos sectores desarrollan una tendencia a rechazar cualquier corriente sindical, a volverse desconfiados de las soluciones colectivas ya sean sindicales o políticas, y a refugiarse en un proyecto individual. Esto podría inclusive conducir a una orientación radical de conservación de su posición y de los privilegios que ésta implica.

El sindicalismo oficialista no presenta actualmente una alternativa de representación a estos sectores obreros. A - través de toda la historia del movimiento obrero mexicano han carecido precisamente de legitimidad, de representatividad. - El sindicalismo oficialista ha logrado mantenerse en el poder con poca legitimidad a nivel local basando su fuerza en la relación que desde siempre ha tenido con el Estado. El surgimiento de una clase obrera calificada, con alto grado de escolaridad y con un proyecto obrerista, no pone en crisis a este tipo de sindicalismo pero tampoco lo adopta.

Por otra parte, el sindicalismo mexicano acostumbrado a un vínculo estrecho con el Estado y a un poder de decisión - real (aunque solamente se refleja a nivel de las direcciones de los sindicatos y centrales más importantes) derivado de esta vinculación contempla con poco optimismo un movimiento sin relación. Además, los sectores obreros del país beneficiados por el desarrollo económico capitalista, especialmente frente a la enorme masa de población desempleada, han sido siempre - base de apoyo de este proceso de desarrollo y mantienen una - confianza en él y en el papel que debe jugar el Estado. Basta ver los planteamientos de la oposición más importante y coherente, el Movimiento Sindical Revolucionario, para darse cuenta de esto.

Por estas razones, una alternativa como la que plantea la Línea de Masas-Línea Proletaria o la Unidad Obrera Independiente, basada en una táctica de repliegue hacia las empresas y al logro de reivindicaciones exclusivamente a ese nivel, no es - viable. Una tendencia sindical que se aisla de las relaciones con el Estado no puede ser una opción factible en un país donde estas relaciones han sido parte esencial del desarrollo del movimiento obrero. Estas corrientes pueden adquirir fuerza en ciertos momentos de crisis económica y en una situación de vacío de representación pero no son alternativas durables.

Por el otro lado, una oposición con planteamientos avanzados referidos al control de las instancias de poder en la empresa y en la sociedad global pero que carece de una estructura orgánica a nivel nacional y poco poder real, tampoco es una opción. En el plano ideológico parece plantear precisamente lo que a los "nuevos" sectores obreros les interesa. Sin embargo, la falta de la fuerza suficiente para lograr las reivindicaciones que demandan sus planteamientos y la ambigüedad en lo que se refiere a su relación con el Estado, destruye esta posibilidad de representación.

No es de extrañarse por lo tanto, que si bien es por el sector obrero más moderno por el cual se está librando la lucha entre las diversas corrientes sindicales, los sectores obreros poco calificados, con bajos niveles de escolaridad y que laboran en condiciones de trabajo adversas, son los que constituyen las bases de apoyo tanto del sindicalismo oficial como de su oposición. Aunque la lucha se da a un nivel, el asiento de poder de ambos tipos de sindicalismo está todavía en los sectores más atrasados.

Los obreros con mayor calificación prácticamente carecen de representación en tanto no se decida esta lucha y en tanto al apoyo de los sectores obreros "atrasados" sea suficiente. Mientras los sectores obreros más modernos no rebasen las actitudes de desconfianza y no estén dispuestos a radicalizarse más que para defender y lograr sus intereses, la situación actual puede continuar. Son, sin embargo, fuente muy importante de poder para cualquiera de las corrientes sindicales que existen actualmente.

De ahí la importancia de las empresas más modernas de la estructura económica nacional para el futuro del sindicalismo

mexicano. De ahí la lucha por lograr captar a los obreros - que laboran en ese tipo de empresas y que se ubican en la cúspide de la jerarquía ocupacional. Su fuerza y su acción fortalecerán tanto al sindicalismo oficialista como al de oposición si logran legitimarse ante ellos.

Por último y considerando la tradicional relación entre el movimiento obrero y el Estado, de triunfar el sindicalismo oficialista en esta lucha, la tendencia futura de este movimiento sería seguramente la continuación de tal relación. El poder reivindicativo del sindicalismo se lo seguiría otorgando - su vinculación a las instancias de poder. En el caso de que - fuera la oposición la que lograra atraer el apoyo de los sectores "nuevos" de la clase obrera, tendería a constituírse en - una fuerza que lograra sus objetivos reivindicativos a través del enfrentamiento con el Estado, mediante una lucha y un poder autónomo del aparato estatal.

En vista de la fuerza tradicional del sindicalismo ofialista y del Estado mexicano y su capacidad de captar las banderas y las reivindicaciones populares antes que lo haga la oposición. Y tomando en cuenta la debilidad tradicional de la oposición - en el país y su falta de precisión ante el Estado mexicano, hay un largo camino que recorrer si realmente plantea cambiar la faz del sindicalismo en México.

A N E X O S

APENDICE A.

LA CONSTRUCCION DE LOS INDICES.

La encuesta sobre "conciencia obrera y participación sindical" tiene como propósito como cualquier estudio de caso y en especial un estudio de caso crítico, generalizar de un caso específico. Nuestra idea central ha sido ésta y para lograrlo hemos comprendido que había que recorrer en primer lugar el sentido contrario, o sea había la necesidad de particularizar en extremo. Había que profundizar mucho en nuestro objeto particular de estudio para conocer perfectamente lo que era generalizable y lo que no lo era.

Esto forzosamente quería decir que la encuesta, las preguntas que se le iban a hacer a los obreros debían referirse en forma muy cuidadosa a su caso particular. De cualquier otra forma estaríamos, con una idea errónea de lo que es la generalización, haciendo preguntas que pueden significar algo en términos generales pero que en el caso específico que estamos estudiando tienen otro significado.

Los índices que hemos construído han tenido todos este carácter, lo cual ha sido especialmente notable en el caso del de radicalismo. Si bien en nuestra perspectiva teórica tenemos algunas concepciones de lo que significa economicismo u obrerismo, no hemos definido de antemano lo que es el radicalismo y construido una escala en base a un concepto particular. Hemos procedido en sentido contrario. Llegamos a conocer profundamente la realidad de los obreros de Las Truchas y definimos radicalismo desde el punto de vista de esta realidad concreta.

El índice de radicalismo así como todos los demás, han sido construidos a posteriori en base a las respuestas al cuestionario. Pensamos que esta forma de proceder se ajusta mucho mejor a lo que el concepto significa que la forma aprioristica. Si por ejemplo hubiésemos tomado como parámetro para definir el radicalismo una voluntad de perjudicar a la empresa, nos hubiésemos encontrado con un concepto vacío de contenido en una empresa en la cual el 55 % de los entrevistados contesta que hay que defender a la empresa pues es la única fuente de trabajo en la región y en la cual existe el orgullo de pertenecer a una empresa mexicana que tiene una importancia a nivel nacional.

Si hubiésemos definido el radicalismo desde un principio como la pertenencia o simpatía a un partido de oposición o por la disponibilidad de los obreros de llegar a la violencia, tampoco hubieramos tenido ningún resultado. Entre los obreros de Las Truchas es prácticamente inexistente la participación política o siquiera la extrasindical. El 63 % de los obreros entrevistados no pertenecía a ningún tipo de asociación. El 19% de los que sí pertenecían a alguna, participaba sólo en un equipo deportivo. Con tal ausencia de participación en una organización extrasindical es también difícil que exista la posibilidad de un brote violento y generalizado entre un grupo de obreros que se encuentra en situación privilegiada en relación a la gran mayoría de la población de la región circundante.

De esta manera los conceptos de radicalismo y de rechazo a las estructuras deben ser adaptados para cada caso particular si queremos llegar a generalizar y a determinar qué es lo que hace que un grupo obrero o un sector de este grupo se radicalice.

Para la construcción de los índices se procedió de la si-

guiente manera:

1.- Se escogieron las preguntas que iban a integrar cada uno de los índices y se procedió a dicotomizar las respuestas entre las que apuntaban hacia el significado del concepto que se estaba operacionalizando y las que lo negaban.

2.- Se obtuvo la matriz de correlación con la totalidad de las variables ya dicotomizadas que integraban cada uno de los índices. En base al valor de las correlaciones excluímos las preguntas que "pesaban" menos en la suma total de todas las variables (lo que es lo mismo que el índice), o con el primer factor no rotado del análisis factorial. El valor mínimo para incluir una pregunta era de .30.

3.- Con las preguntas aprobadas se computaron para cada encuestado, los tantos del índice. En un primer momento se pensó en la posibilidad de asignarle distintas cargas a cada variable en base al análisis factorial. Sin embargo, debido a la poca diferencia que existía entre los valores de cada una de las variables se optó por asignarle a cada una de ellas una carga unitaria. (Galtung, 1967).

4.- Por último, se agruparon los valores de cada uno de los índices de manera que tuvieramos tres niveles con un número similar de casos. De esta forma ninguna de las respuestas aisladas puede caracterizar a un obrero como radical, economicista, obrerista, etc. Para poder hacer tal afirmación tienen que confluir varias respuestas en un mismo sentido. En ningún caso hemos considerado a un obrero dentro de un nivel alto a menos de que hubiera respondido en por lo menos tres preguntas en el sentido esperado.

En seguida reproducimos la lista completa de los componen

tes de cada uno de los índices que hemos utilizado en este - informe. (Los índices están listados por orden de aparición).

1. SATISFACCION EN EL TRABAJO

No. Pregunta	Texto Pregunta.	Respuestas.
15	¿Su trabajo en SICARTSA es un progreso?	Si
30	¿Está satisfecho con su trabajo?	Si
31	Quejas principales sobre su trabajo	Ninguna
32	¿Su trabajo le permite hacer lo que sabe hacer mejor?	Si
35	¿Su trabajo en SICARTSA cumple?	Si
42	¿Quiere cambiar de trabajo?	No

2. ECONOMICISMO.

No Pregunta	Texto Pregunta.	Respuestas.
11	¿Por qué vino a trabajar a la siderúrgica?	Por mejorar económicamente; Por conseguir un trabajo fijo.
15	¿Su trabajo en SICARTSA es un progreso?	Si, pagan mejor, ha podido ahorrar, construir su casa etc.; Si, es un trabajo fijo.
34	¿En qué se fijaría para decir que un trajo es bueno?	Buen salario y prestaciones; Trabajo estable.
40	¿Qué debería tomarse en cuenta para un salario justo?	El esfuerzo físico
52	¿Deberían los obreros defender a la empresa?	Si, pagan más, beneficia al obrero.

No. Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas
60	¿Para qué sirve el sindicato?	Aumentos de salario y prestaciones económicas.
62	¿Cómo le ha beneficiado ser miembro de la sección?	Préstamos, salarios y prestaciones.
63	¿Si fuera dirigente sindical a qué le daría más importancia?	Obtener préstamos; Salarios y prestaciones.
93	¿Cuál es la finalidad de los sindicatos en México?	Mejorar la situación ecocómica de los obreros.
97	¿Es mejor la empresa estatal o la privada? ¿Por qué?	Estatal, mejores salarios y prestaciones. Privada, mejores salarios y prestaciones.

3. OBRERISMO

Num. Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas.
11	¿Por qué vino a trabajar a la siderúrgica?	Por capacitarse, aprender.
15	¿Su trabajo en SICARTSA es un progreso?	Si, posibilidades de aprender, capacitarse. Si, posibilidades de ascender.
34	¿En qué se fijaría para decir que un trabajo es bueno?	Un trabajo interesante. Buenas condiciones de trabajo.
40	¿Qué debería tomarse en cuenta para un salario justo?	La calificación y preparación. La habilidad.
43	¿Ha mejorado sus condiciones de vida?	Si, posibilidades de capacitarse y aprender.
60	¿Para qué sirve el sindicato?	Vigilar las condiciones de trabajo, laborales, seguridad, ascensos, vacaciones, faltas, etc.
62	¿Cómo le ha beneficiado ser miembro de la sección?	Cambio de categoría; Resolver un problema de trabajo o laboral (seguridad, permisos); posibilidad de capacitarse.

No. Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas
63	¿Si fuera dirigente sindical a qué le daría más importancia?	Condiciones de trabajo. Castigos y despidos.
78	Problemas que más lo atraen a las asambleas	Problemas laborales, y de trabajo; seguridad, categorías, capacitación.
93	¿Cuál es la finalidad de los sindicatos en Méx?	La capacitación de los obreros

4. RECHAZO A LAS ESTRUCTURAS.

Historia Ocupacio.	¿Por qué dejó de trabajar ahí? (En su trabajo anterior).	Problemas sindicales o de trabajo.
15	¿Su trabajo en SICARTSA es un progreso?	No
43	¿Ha mejorado sus condiciones de vida?	No
52	¿Deberían los obreros defender la empresa?	No
58	¿Está justificado el tope a la producción?	Si
96	¿Es favorable la intervención del gobierno en las empresas?	No
97	¿Es mejor la empresa estatal o la privada?	Privada, los obreros no se enfrentan al gobierno, no hay topes salariales; IGUAL en las dos.

5. RADICALISMO

Núm. Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas.
58	¿Está justificado el tope a la producción?	Si, es una forma de lucha. Si, porque la empresa va a exigirle más y abusar del obrero.
63	¿Si fuera dirigente sindical a qué le daría más importancia?	Enfrentarse a la empresa.
64	¿Cuáles son los principales problemas de la de la sección?	La dirección nacional y la empresa se han metido en los asuntos de la sección

Núm. Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas.
65	¿Cuál es la principal consecuencia de este problema?	El sindicato esta vendido. El sindicato se aprovecha, violan los estatutos, roban, etc.
67	¿Quién tiene en sus manos la solución?	El Consejo de Lucha.
83	¿Por qué estalló la huelga de 1979?	Se quería destituir al CEL, reinstalación de despedidos
91	¿De qué dependen los incrementos salariales?	De la fuerza del sindicato.
94	¿Mejoraría la situación si los obreros tuvieran mayor poder?	Si, habría más unión, más fuerza, más presión sobre el gobierno?
96	¿Es favorable la intervención del gobierno en las empresas?	No

NOTA: En radicalismo (2) se excluyen las preguntas: 64, 65, 67 y 83

6. ESTATUTARIO.

Núm Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas.
59	¿En la situación actual contribuye el sindicato?	Si
64	¿Cuáles son los problemas principales de la sección?	Hay grupos en contra del CEL
66	¿Cómo se puede resolver la situación?	Que desaparezcan los grupos; unión entre los trabajadores y el CEL.
67	¿Quién tiene en sus manos la solución?	El Comité ejecutivo local.
71	¿Cuáles son las diferencias entre la Línea de Masas y el Consejo de Lucha.	Ninguno de los dos está bien.

7. ANTIESTATUTARIO.

Núm Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas.
64	¿Cuáles son los principales problemas de la sección?	A los dirigentes no les - interesa la gente. Los dirigentes no están - preparados.
65	¿Cuál es la consecuencia principal del problema?	El sindicato no hace nada por resolver los problemas de los obreros.
66	¿Cómo se puede resolver la situación?	Cambiando al comité ejecutivo local.
83	¿Por qué estalló la huelga? (de 1979).	Se quería destituir al CEL, reinstalación de despedidos
87	¿Por qué se consiguió poco o nada de la huelga?	Se vendió el sindicato.
88	¿Cómo deben llevarse las huelgas?	Con buenos dirigentes, sindicales, honestos, preparados, combativos.

8. LINEA DE MASAS.

Núm. Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas.
71	¿Cuáles son las diferencias entre la Línea de Masas y el Consejo de - Lucha?	Respuestas favorables a la Línea de Masas y en contra del Consejo de Lucha, o sin especificar sobre éste último.
72	¿Cómo debe llevarse la lucha?	Movimiento local
73	¿Con cuál de las afirmaciones está de acuerdo?	(2) Necesidades inmediatas

9. DEMOCRACIA PROLETARIA - CONSEJO DE LUCHA.

Núm. Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas
67	¿Quién tiene en sus manos la solución?	El Consejo de Lucha.

Núm Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas
71	¿Cuáles son las diferencias entre la Línea de Masas y el Consejo de Lucha?	Respuestas favorables al Consejo de Lucha y en contra de la Línea de Masas, o sin especificar sobre este último.
72	¿Cómo debe llevarse la lucha?	Todos los sindicatos del país.
73	¿Con cuál de las afirmaciones está de acuerdo?	(1) Lazos de unión nacional

10. GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL

Núm. Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas
76	¿Asiste a las asambleas generales?	Regularmente (carga (1) A veces (carga .5)
77	¿Plantéa alguna cuestión?	Siempre A veces
78	¿Problemas que más lo atraen a las asambleas?	No le interesa, nunca se llega a nada (carga -1).
79	¿Participó en el pliego petitorio?	Si, aportando ideas - (carga 1) Si, asistiendo a asambleas (carga .5)
80	¿Faltó a alguna asamblea en la huelga?	No (carga 1) A pocas (carga .5)
80	¿Por qué faltó?	No le interesaban (carga-1)
81	¿Habló en alguna asamblea en la huelga?	Si
82	¿Iba a sus guardias?	Si No, personal de emergencia o comisionado.
92	¿Ha tenido o tiene un cargo sindical?	Si

11. CONDICIONES DE VIDA.

Núm. Pregunta.	Texto Pregunta	Respuestas.
45	Esta casa o departamento es:	Comprada, asignada, traspaso (carga 1); Terreno no regularizado (.5); Rentada, renta un cuarto, vive con familia (0)
46 y 47	¿Cuántas personas viven con usted? ¿Cuántos cuartos tienen?	Núm. personas/Núm. de cuartos; 1 ó 2 por cuarto (1); 3 por cuarto (.5); más de 3 (0).
49	Material de vivienda	Tabique o cemento (1); madera, huesillo, techo de lámina (0)
50	Tipo de piso	Cemento, Linóleo (1) Tierra o Tierra y cemento (0)
51	Agua entubada	Si (1)
51	Luz	Si (1)
51	Cuarto de cocina	Si (1)
51	Drenaje	Si (1)
51	Refrigerador	Si (1)
51	Estufa de Gas	Si (1)
51	Licuadora	Si (1)
51	Televisión	Si (1)
51	Radio	Si (1)

12. CALIFICACION

Núm pregunta	Texto pregunta	Respuesta
16	Categoría actual	I y II (1); III y IV (.75) V y VI (.5) VII (.25), VIII y IX (0)

Núm Pregunta	Texto Pregunta	Respuestas
19	¿Cuál es su ocupación?	Oficial mantenimiento y técnico (1) Oficial de operación y seguridad (.75). Ayudantes y administrativos (.5). Ayudantes generales y peones (0).
16-24	Indice evolución técnica del trabajo	Obrero profesionalizado (1); Operador de vehículo y control remoto y vigilancia - (.75); Administrativo, descalificado y semi-calificado (.5); No-calificado (0)

APENDICE B.

CUADROS ADICIONALES

Capítulo I.

CUADRO 1.1 NUMERO DE HIJOS SEGUN LA POBLACION

NUMERO DE HIJOS.	POBLACION	
	SICARTSA	LAZARO CARDENAS-GUACAMAYAS
Ninguno	11%	n.d.
Uno	24%	n.d.
Dos	21%	n.d.
Tres	16%	n.d.
Cuatro	10%	n.d.
Cinco y más	18%	n.d.
Total	(N=238)	n.d.
Promedio por familia.	2.42	2.64

CUADRO 1.2 EDAD SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA

EDAD	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA		
	CUENTA PROPIA	TRABAJO FAMILIAR	
Jóvenes (16 a 25 años)	41%	52%	
Medios (26 a 35 años)	32%	34%	g=.24
Adultos (36 años o más)	27%	14%	X^2=4.24
Total	(N=59)	(N=99)	p.n.s.

CUADRO 1.3 NIVEL DE ESCOLARIDAD SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA.

ESCOLARIDAD	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA Cuenta propia	Trabajo familiar	Sin experiencia agrícola.	
Primaria incompleta.	61%	37%	13%	
Primaria comp. y Secund. incomp.	19%	35%	45%	$g=.43$ $X^2=32.83$ $p<.001$
Secund. comp. y superior	20%	28%	42%	
Total	(N=59)	(N=99)	(N=74)	

CUADRO 1.4 ACTIVIDAD EN EL ULTIMO TRABAJO ANTERIOR A SICARTSA SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA.

ACTIVIDAD ULTIMO TRABAJO ANTERIOR.	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA Si	No
Agricultura	31%	---
Industria manufacturera	15%	24%
Taller manufacturero o de reparación	9%	8%
Construcción	24%	18%
Comercio y servicios	16%	24%
Otra	2%	12%
Sin ocupación anterior	3%	14%
Total	(N=160)	(N=76)

CUADRO 1.5 NIVEL DE CALIFICACION SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA ENTRE LOS OBREROS CON EXPERIENCIA EN LA MANUFACTURA.

NIVEL DE CALIFICACION	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA		
	Si	No	
Alto (calificado)	31%	41%	g=.21
Medio y bajo (semi y no-calificado)	69%	59%	X^2=.38
Total	(N=39)	(N=32)	p.n.s.

CUADRO 1.6 SALARIO NETO MENSUAL SEGUN LA POBLACION

SALARIO MENSUAL (en pesos)	SICARTSA	SALARIO MENSUAL (en pesos)	REGION LAZ-CARD.
0-5,200	14.1%	0-1,589	6.7%
5,200-6,400	25.2%	1,590-3,178	19.9%
6,400-7,600	21.4%	3,179-4,767	22.0%
7,600-8,800	16.2%	4,768-6,356	21.0%
8,800-10,000	11.1%	6,357-9,534	16.3%
10,000 y más	12.0%	9,534 y más	14.1%
Total	(N=234)		(N=9,136)

Nota: Los estratos salariales que aparecen en la columna referente a la región Lázaro Cárdenas resultan de intervalos de 1,250; 2,500; 3,750, etc. en la estadística original. En vista de que son datos para el año de 1977 en el que se efectuó el censo del Fideicomiso (FIDELAC), se añadió el 12% para 1978 y el 13.5% para 1979: los topes salariales de cada uno de estos años. Esto se hizo con el propósito de comparar esta información con los datos que obtuvimos en nuestra encuesta que se llevó a cabo en 1979.

CUADRO 1.7 DURACION DEL CURSO DE CAPACITACION SEGUN LA OCUPACION ACTUAL (sólo oficiales).

DURACION CURSO DE CAPACITACION	OCUPACION ACTUAL Oficial de mantenimiento	Oficial de operación	
Hasta cuatro semanas	24%	59%	
De más de un mes hasta seis meses.	32%	41%	g=.37 X^2=14.48
De más de seis meses.	44%	---	p<.001
Total	(N=36)	(N=34)	

Capítulo II.

CUADRO 2.1 OCUPACION ACTUAL SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA ENTRE LOS OBREROS NO-CALIFICADOS EN SU TRABAJO ANTERIOR.

TIPO DE OCUPACION	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA Si	No	
Oficial de mantenimiento	29%	57%	
Oficial de operación	71%	43%	g=.52 X^2=.94
Total	(N=34)	(N=7)	p.n.s
NIVEL DE OCUPACION			
Oficiales	41%	58%	
Ayudantes	33%	42%	g=.45
Peones	26%	---	X^2=4.17
Total	(N=83)	(N=12)	p.n.s.

CUADRO 2.2 OCUPACION ACTUAL SEGUN LA EXPERIENCIA EN LA MANUFACTURA ENTRE LOS OBREROS CON EXPERIENCIA AGRICOLA.

TIPO DE OCUPACION	EXPERIENCIA EN LA MANUFACTURA		
	Si	No	
Oficial de mantenimiento	66%	34%	
Oficial de operación	34%	66%	g=.57 X^2=6.18
Total	(N=32)	(N=44)	p<.02
NIVEL DE OCUPACION			
Oficiales	76%	45%	
Ayudantes	19%	32%	g=.59
Peones	5%	23%	X^2=13.02
Total	(N=42)	(N=99)	p<.01

CUADRO 2.3 CALIFICACION ACTUAL SEGUN LA CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR.

a) OBREROS CON EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA

CALIFICACION ACTUAL	CALIFICACION ANTERIOR			
	No-calificado	Semicalificado	Calificado	
Alta	29%	58%	78%	g=.61
Baja	71%	42%	22%	X^2=18.7
Total	(N=85)	(N=36)	(N=18)	p<.001

b) OBREROS SIN EXPERIENCIA DE TRABAJO AGRICOLA

CALIFICACION ACTUAL				
Alta	43%	64%	95%	g=.73
Baja	57%	36%	5%	X^2=12.2
Total	(N=14)	(N=25)	(N=22)	p<.01

CUADRO 2.4 OCUPACION ACTUAL SEGUN EL NIVEL DE ESCOLARIDAD ENTRE LOS OBREROS NO-CALIFICADOS EN SU TRABAJO ANTERIOR.

TIPO DE OCUPACION	NIVEL DE ESCOLARIDAD			
	Primaria incompleta	Prim. comp. secund. inc.	Secund. y sup.	
Oficial de mantenimiento	10%	33%	50%	
Oficial de operación	90%	67%	50%	g=.54
Total	(N=10)	(N=15)	(N=16)	X^2=4.39 p.n.s
NIVEL DE OCUPACION				
Oficiales	23%	48%	80%	
Ayudantes	41%	39%	10%	g=.36
Peones	36%	13%	10%	X^2=21.2
Total	(N=44)	(N=31)	(N=20)	p<.001

CUADRO 2.5. CORRELACIONES CON VARIABLES DE CONTROL PARA TIPO DE OCUPACION ACTUAL.

VARIABLE INDEPENDIENTE	OCUPACION ACTUAL (índice gamma sin var. control)	CORRELACIONES CON VARIABLES DE CONTROL (gamma) Experien. agrícola	Calificación anterior.
Experiencia en el trabajo agrícola	g=.44	---	No-cal=.52 Semi =.17 Cal =.70
Integración al sistema de trabajo urbano	g=.36	Si=.54 No=.45	No-cal=.02 Semi =.08 Cal =.25
Experiencia en la manufactura	g=.57	Si=.57 No=.29	No-cal=.26 Semi =.52 Cal =.10
Calificación en el trabajo anterior	g=.59	Si=.45 No=.55	-----
Nivel de escolaridad	g=.32	Si=.29 No=.25	No-cal=.54 Semi =.16 Cal =.24

Capítulo III.

CUADRO 3.1 FRECUENCIA DE ACCIDENTES SEGUN LA OCUPACION (oficiales)

	O C U P A C I O N		
ACCIDENTE O ENFERMEDAD	Oficial de mantenimiento	Oficial de operación	
Si	67%	50%	g=.33
No	33%	50%	X^2=2.97
Total	(N=72)	(N=56)	p<.10

CUADRO 3.2 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE LA PERCEPCION DE LA PELIGROSIDAD DEL TRABAJO (Sólo oficiales)

	O C U P A C I O N		
TRABAJO PELIGROSO	Oficial de mantenimiento	Oficial de operación	
Si	74%	88%	g=.43
No	26%	12%	X^2=2.95
Total	(N=72)	(N=56)	p<.10

CUADRO 3.3 INFLUENCIA DE LA OCUPACION SOBRE LA PERCEPCION DEL AISLAMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO.

	O C U P A C I O N		
UNION Y AMISTAD	Mantenimiento	Operación	
Mucha y regular	72%	61%	g=.26
Poca	28%	39%	X^2=2.27
Total	(N=105)	(N=79)	p.n.s

CUADRO 3.4 TIEMPO TRANSCURRIDO EN LA CATEGORIA ACTUAL SEGUN LA OCUPACION ENTRE LOS OBREROS DE OPERACION.

TIEMPO EN LA CATEGORIA ACTUAL	OCUPACION		
	Oficiales	Ayudantes	
Menos de 1.5 años	52%	87%	g=.72
Más de 1.5 años	48%	13%	X^2=7.13
Total	(N=56)	(N=23)	p<.001

Capítulo IV.

CUADRO 4.1 CONCIENCIA ECONOMICISTA SEGUN EL GRADO DE CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR ENTRE LOS OBREROS CON EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA.

CONCIENCIA OBRERA	CALIFICACION EN EL TRABAJO ANTERIOR			
	Calificados	Semicalificados	Nocalificados	
Economicista	13%	34%	43%	g=.41
Otra	87%	66%	57%	X^2=8.5
Total	(N=23)	(N=41)	(N=95)	p<.02

CUADRO 4.2 CONCIENCIA ECONOMICISTA SEGUN EL NIVEL DE ESCOLARIDAD ENTRE LOS OBREROS CON EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA.

CONCIENCIA OBRERA	NIVEL DE ESCOLARIDAD			
	Primaria incompleta	Prim. comp. secund. inc.	Secundaria y superior	
Economicismo	42%	46%	24%	g=.21
Otra	58%	54%	76%	X^2=5.19
Total	(N=74)	(N=46)	(N=42)	p<.10

CUADRO 4.3 CORRELACIONES CON VARIABLES DE CONTROL PARA ECONOMICISMO

VARIABLE INDEPENDIENTE	ECONOMICISMO (índice gamma sin variable de control)	CORRELACIONES CON VARIABLES DE CONTROL		
		Experienc. agrícola	Calific. anterior	Categoría actual
OCUPACION ACTUAL	g=.42	Si=.21 No=.73	No-cal=.15 Semi =.64 Cal =.80	Baja=.55 Alta=.25

CUADRO 4.4 CONCIENCIA ECONOMICISTA SEGUN EL GRADO DE CALIFICACION ACTUAL ENTRE LOS OBREROS DE OPERACION

CONCIENCIA OBRERA	CALIFICACION ACTUAL (Categoría salarial)			
	Alta	Media	Baja	
Economicismo	31%	33%	61%	g=.44
Otra	69%	67%	39%	X^2=6.42
Total	(N=39)	(N=12)	(N=28)	p<.05

CUADRO 4.5 CORRELACIONES CON VARIABLES DE CONTROL PARA OBRERISMO.

VARIABLE INDEPENDIENTE	OBRERISMO (índice gamma sin variable de control)	CORRELACIONES CON VARIABLES DE CONTROL		
		Experienc. agrícola	Calific. anterior	Nivel de escolar.
CALIFICACION TRABAJO ANTERIOR	g=.21	Si=.18 No=.15	--------	-------
OCUPACION ACTUAL	g=.32	Si=.11 No=.47	No-Cal=.28 Semi =.25 Cal =.33	Bajo=.33 Med.=.43 Alto=.03
ESCOLARIDAD	g=.21	Si=.16 No=.27	--------	--------

CUADRO 4.6 ACTITUD DE RECHAZO Y RADICALISMO SEGUN LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA.

ACTITUD OBRERA	EXPERIENCIA EN EL TRABAJO AGRICOLA			
	Cuenta propia	Trabajo familiar	Sin experiencia agrícola.	
Rechazo	22%	33%	34%	g=.17
Otra	78%	67%	66%	X^2=2.71
Total	(N=59)	(N=101)	(N=76)	p.n.s.
ACTITUD OBRERA				
Radicalismo	20%	27%	26%	g=.09
Otra	80%	73%	74%	X^2=.92
Total	(N=59)	(N=101)	(N=76)	p.n.s.

CUADRO 4.7 ACTITUD DE RECHAZO Y RADICALISMO SEGUN EL NIVEL DE ESCOLARIDAD

ACTITUD OBRERA	NIVEL DE ESCOLARIDAD					
	Primaria incomp.	Primaria completa	Secund. incomp.	Secund. completa	Prepa. y sup.	
Rechazo	25%	28%	34%	33%	42%	g=.17
Otra	75%	72%	66%	67%	58%	X^2=2.3
Total	(N=84)	(N=47)	(N=32)	(N=39)	(N=36)	p.n.s
ACTITUD OBRERA						
Radicalismo	19%	28%	31%	23%	33%	g=.14
Otra	81%	72%	69%	77%	67%	X^2=2.4
Total	(N=84)	(N=47)	(N=32)	(N=39)	(N=36)	p.n.s

CUADRO 4.8 ACTITUD DE RECHAZO Y RADICALISMO SEGUN EL NIVEL DE OCUPACION ACTUAL.

	NIVEL DE OCUPACION ACTUAL			
ACTITUD OBRERA	Oficiales	Ayudantes	Peones	
Rechazo	31%	32%	19%	g=.12
Otra	69%	68%	81%	X^2=1.9
Total	(N=128)	(N=56)	(N=27)	p.n.s.
ACTITUD OBRERA				
Radicalismo	22%	32%	22%	g=.13
Otra	78%	68%	78%	X^2=2.3
Total	(N=128)	(N=56)	(N=27)	p.n.s.

CUADRO 4.9 ACTITUD DE RECHAZO Y RADICALISMO SEGUN LA OCUPACION ACTUAL ENTRE LOS OBREROS QUE TRABAJARON EN EL CAMPO POR CUENTA PROPIA.

	OCUPACION ACTUAL			
ACTITUD OBRERA	Oficial de mantenimiento	Oficial de operación	Ayudantes	
Rechazo	6%	46%	20%	g=.26
Otra	94%	54%	80%	X^2=6.6
Total	(N=16)	(N=13)	(N=15)	p<.05
ACTITUD OBRERA				
Radicalismo	13%	15%	33%	g=.42
Otra	87%	85%	67%	X^2=2.4
Total	(N=16)	(N=13)	(N=15)	p.n.s.

CUADRO 4.10 ACTITUD DE RECHAZO Y RADICALISMO SEGUN LA OCUPACION ACTUAL ENTRE LOS OBREROS CON UN BAJO NIVEL DE ESCOLARIDAD (Primaria incompleta)

	OCUPACION ACTUAL			
ACTITUD OBRERA	Oficial de mantenimiento	Oficial de operación	Ayudantes	
Rechazo	8%	35%	30%	g=.24
Otra	92%	65%	70%	X^2=2.9
Total	(N=12)	(N=20)	(N=27)	p.n.s.
ACTITUD OBRERA				
Radicalismo	---	30%	19%	g=.21
Otra	100%	70%	81%	X^2=4.6
Total	(N=12)	(N=20)	(N=27)	p.n.s.

Capítulo V.

CUADRO 5.1 CONCIENCIA ECONOMICISTA SEGUN LA ORIENTACION FAVORABLE A LOS ESTATUTARIOS

	ORIENTACION SINDICAL		
CONCIENCIA OBRERA	Estatutario	Otra	
Economicista	48%	31%	g=.33
Otra	52%	69%	X^2=4.29
Total	(N=58)	(N=180)	p<.05

CUADRO 5.2 ORIENTACION SINDICAL FAVORABLE A LOS ESTATUTARIOS SEGUN LA CONCIENCIA ECONOMICISTA ENTRE LOS OBREROS DE OPERACION.

ORIENTACION SINDICAL	CONCIENCIA OBRERA		
	Economicista	Otra	
Estatutario	33%	22%	g=.35
Otra	67%	78%	X^2=1.38
Total	(N=33)	(N=46)	p.n.s.

CUADRO 5.3 ORIENTACION SINDICAL FAVORABLE A LOS ESTATUTARIOS SEGUN LA CONCIENCIA ECONOMICISTA ENTRE LOS OBREROS QUE TRABAJARON EN EL CAMPO POR CUENTA PROPIA.

ORIENTACION SINDICAL	CONCIENCIA OBRERA		
	Economicismo	Otra	
Estatutario	19%	43%	g=.52
Otra	81%	57%	X^2=2.63
Total	(N=26)	(N=35)	p.n.s

CUADRO 5.4 CONCIENCIA ECONOMICISTA Y OBRERISTA SEGUN LA OCUPACION ACTUAL.

CONCIENCIA OBRERA	TIPO DE OCUPACION	
	Mantenimiento	Operación
Economicismo	31%	52%
Obrerismo	69%	48%
Total	(N=77)	(N=63)

CUADRO 5.5 INFLUENCIA DE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO SOBRE EL RECHAZO Y EL RADICALISMO

ACTITUD OBRERA	SATISFACCION EN EL TRABAJO Si	No	
Rechazo	23%	65%	g=.72
Otra	77%	35%	X^2=23.28
Total	(N=170)	(N=37)	p<.001
ACTITUD OBRERA			
Radicalismo	19%	49%	g=.60
Otra	81%	51%	X^2=13.17
Total	(N=170)	(N=37)	p<.001

Nota: Se excluyen todos los casos en los que el obrero contestó: regular (31).

CUADRO 5.6 INFLUENCIA DE LA PERCEPCION DE LA PELIGROSIDAD DEL TRABAJO SOBRE EL RECHAZO Y EL RADICALISMO

ACTITUD OBRERA	TRABAJO PELIGROSO Si	No	
Rechazo	36%	25%	g=.28
Otra	64%	75%	X^2=2.06
Total	(N=105)	(N=62)	p.n.s.
ACTITUD OBRERA			
Radicalismo	30%	19%	g=.27
Otra	70%	81%	X^2=1.61
Total	(N=105	(N=62)	p.n.s.

Nota: Se excluyen todos los casos en los que el obrero contestó: regular (70).

CUADRO 5.7 INFLUENCIA DEL DESEO DE CAMBIAR DE TRABAJO SOBRE EL RECHAZO Y EL RADICALISMO

ACTITUD OBRERA	DESEA CAMBIAR DE TRABAJO Si	No	
Rechazo	36%	23%	g=.32
Otra	64%	77%	X^2=4.44
Total	(N=127)	(N=106)	p< .05
ACTITUD OBRERA			
Radicalismo	28%	23%	g=.13
Otra	72%	77%	X^2=.50
Total	(N=127)	(N=106)	p.n.s.

CUADRO 5.8 ORIENTACION SINDICAL FAVORABLE A LA LINEA DE MASAS SEGUN LA ACTITUD DE RECHAZO ENTRE LOS AYUDANTES.

ORIENTACION SINDICAL	ACTITUD DE RECHAZO A LAS ESTRUCTURAS Alta	Media	Baja	
Línea de Masas	67%	32%	44%	g=.30
Otra	33%	68%	56%	X^2=4.90
Total	(N=18)	(N=22)	(N=16)	p<.10

APENDICE C

Nota Estadística.

Hanan Selvin (1957) clasifica dos tipos de investigadores empíricos: aquellos que comprueban cada una de sus conclusiones mediante pruebas de significación estadística, pero que no utilizan mucho los cuadros cruzados con variables de control para discernir factores explicativos y causales; segundo, aquellos que hacen uso de éstos pero descartan las pruebas de significación.

En nuestro estudio hemos tratado de combinar ambos métodos. Hemos utilizado tanto las tabulaciones cruzadas con variables de control para comprobar que nuestras relaciones principales se conservan a pesar de haber introducido variables adicionales, o para especificar una relación. Además, hemos evaluado la validez estadística de todos nuestros cuadros a través de la prueba de la Chi cuadrada.

No obstante, se ha criticado en repetidas ocasiones la utilización generalizada de las pruebas de significación.* Por una parte porque este tipo de pruebas no considera más que la significación estadística y no se preocupa de evaluar la fuerza de la relación, el tamaño de la diferencia que se está observando. Hemos utilizado el índice gamma para intentar resolver esta limitación de la prueba de la Chi cuadrada.

En segundo lugar, se ha criticado el hecho de que muchos -

---

* Ver Apéndice I, sección B, Lipset, et al. 1956; Selvin, Hanan 1957 y Di Tella, et al. 1967.

investigadores rechacen relaciones estadísticas que no cumplen con los requisitos de significación porque las diferencias son muy pequeñas o porque las muestras son limitadas. Se ha dicho que éste no es argumento suficiente para refutar un cuadro. Si tenemos una serie de cuatro cuadros que van en un mismo sentido pero que tienen cada uno una significación del nivel del - 30 % (lo que generalmente no es aceptable), la validez del conjunto sería muy alta, al nivel del 1%. (Lipset, 1956). En vista de que las hipótesis en las ciencias sociales generalmente no están basadas en un cierto cuadro específico sino en una serie de tabulaciones, se debilita considerablemente la necesidad de utilizar las pruebas de significación que implican la fundamentación de hipótesis sobre cuadros aislados, lo cual no constituye un método adecuado en estas ciencias.

APENDICE D:

Lista de Entrevistados.

Núm. Entrevista.	
- - -	Rafael Melgoza, Secretario general de la sección 271, 1975
1.	Ingeniero mecánico, supervisor de colada continua, aceración, abril 1979.
2.	Supervisor de seguridad industrial, aceración, - abril 1979.
3.	Obrero de alto horno, simpatizante de la Línea de Masas, mayo 1979.
4.	Obrero de mantenimiento de Inmobiliaria SICARTSA, delegado sindical, simpatizante Consejo de Lucha, mayo 1979.
5.	Obrero del Taller central de ingeniería, dirigente despedido de la Democracia Proletaria, mayo - 1979.
6.	Alfonso Castaño, Secretario del interior, exterior y actas de la sección 271 del SNTMMSRM,mayo.
7.	Obrero de concentradora, minas, simpatizante del Consejo de Lucha, mayo 1979.
8.	Obrero de mantenimiento en coquizadora, dirigente despedido de la Democracia Proletaria, mayo 1979.
9.	Véase entrevista Núm. 5.
10.	Obrero del Taller Central de Ingeniería, simpatizante del Consejo de Lucha, mayo 1979.
11.	Véase entrevista Núm. 4.
12.	Guadalupe Martínez, Presidente del consejo local de vigilancia y justicia de la sección 271 del - SNTMMSRM, mayo 1979.

Núm.
Entrevista.

13. Operador de gasómetros, planta de fuerza, simpatizante despedido del Consejo de Lucha, mayo 1979.

14. Véase entrevista Núm. 13, julio 1979.

15. Obrero del almacén central de operación, simpatizante y excandidato de la Democracia Proletaria, julio 1979.

16. Obrero del taller central de ingeniería, dirigente sancionado de la Democracia Proletaria, julio 1979.

17. Obrero del taller central de ingeniería, dirigente sancionado de la Democracia Proletaria, agosto 1979.

18. Obrero de aceración, dirigente despedido de la Línea de Masas, agosto 1979.

19. Obrero de aceración, Secretario del comité de huelga, dirigente de la Línea de Masas, agosto 1979.

20. Primer vocal del comité de huelga, simpatizante de la Línea de Masas, agosto 1979.

21. Comisionado de prensa y propaganda del comité de huelga, simpatizante del Consejo de Lucha, Agosto 1979.

22. Delegado de la comisión de prensa y propaganda, simpatizante del Consejo de Lucha, agosto 1979.

23. Obrero de laminación, auxiliar del comité de huelga, simpatizante del Consejo de Lucha, agosto 1979.

24. Véase entrevista Núm. 19.

25. Delegado de la Comisión revisora del contrato colectivo, simpatizante del Consejo de Lucha, Agosto 1979.

26. Dirigente sancionado de la Democracia Proletaria, agosto 1979.

27. Véase entrevista Núm. 20.

Núm.
Entrevista.

28. Arturo Barreto, Secretario general local de la - sección 271 del SNTMMSRM, agosto 1979.

29. Véase entrevista Núm. 15, agosto 1979.

30. Delegado de la comisión negociadora con la dirección nacional del SNTMMSRM, agosto 1979.

31. Arquitecto, emigrado de Lázaro Cárdenas, abril - 1979.

32. Estudiante, tecnológico de Lázaro Cárdenas, abril 1979.

33. Chofer de transporte colectivo, abril 1979.

34. Alfonso Correa Guerra, encargado de ventas, Fideicomiso Lázaro Cárdenas, abril 1979.

35. Inocencio García Carrillo, Secretario general de la Federación Regional de la CTM, mayo 1979.

36. Manuel Jiménez Mora, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, mayo 1979.

37. Dr. Daniel Calderón, Jefe de Consulta externa, - IMSS, mayo 1979.

38. Roberto Cirate, Locutor de XELAC, mayo 1979.

39. Jefe seguridad industrial, aceración, mayo 1979.

40. Dr. Baltazar Jiménez, Jefe de medicina del trabajo, IMSS, agosto 1979.

41. Inspector del trabajo, Inspección Local del Trabajo de la ST y PS, agosto 1979.

42. Arquitecto Violeta, Fideicomiso Lázaro Cárdenas--Las Truchas, agosto 1979.

43. Subdelegado del IMSS en Lázaro Cárdenas, agosto 1979.

44. Arturo Waley, SUTIN, México, D.F. agosto 1979.

45. David Bahena, SUTIN, México, D.F. agosto 1979.

Núm.
Entrevista.

46. Pablo Pascual Moncayo, STUNAM, D.F. agosto 1979.

47. Miguel Enriquez, dirigente despedido La Caridad, México, D.F. agosto 1979.

48. Lic. Jorge Careaga, Dirección de relaciones industriales de SICARTSA, México, D.F., sept. 1979.

49. Delegado revista Punto Crítico, México, D.F. - Septiembre 1979.

50. Ex Secretario general del comité de huelga - 1979, noviembre 1979.

BIBLIOGRAFIA.

LIBROS.

Adorno, Frenkel, Brunswik, et al., The Authoritarian Personali-
1950 ty, New York, Harper and Row.

Arkin, Herbert y Colton, Raymond, Statistical Methods, New York,
1970 Barnes and Noble.

Balán, Jorge, Browning, Harley L. y Jelin, Elizabeth, Migración,
1973 estructura ocupacional y movilidad social - (El caso de Monterrey), México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.

Blalock, Hubert M., Estadística social, México, Fondo de Cultu-
1978 ra Económica.

Boudon, Raymond, Les Méthodes en Sociologie, París, Presses -
1973 Universitaires de France.

Braverman, Harry, Trabajo y capital monopolista, México, Edito
1975 rial Nuestro Tiempo.

Burns, Tom, Industrial Man, London, Penguin Modern Sociology -
1969 Readings.

Di Tella, Torcuato, Brams, Lucien, Reynaud, Jean-daniel, y -
1967 Touraine, Alain, Sindicato y Comunidad: dos tipos de estructura sindical latinoamericana, Buenos Aires, Editorial del Instituto.

Durand, Claude, Conscience Ouvriére et action syndicale, Pa-
1971 ris, Mouton,

----------, El Trabajo encadenado: organización del traba-
1978 jo y dominación social, Madrid, H. Blume - ediciones.

Eldridge, J.E.T. Industrial disputes, London-N,Y, Routledge -
1968 and Kegan Paul.

Friedmann, Georges y Naville, Pierre, Tratado de Sociología -
1961 del Trabajo, México, Fondo de Cultura Económica, 1971.

Fromm, Erich, Marx's concept of man, New York, Ungar Publi-
1961 shing, Co.

Galtung, Johan, Theory and Methods of social research, Oslo, 1967 Noruega, Universitets Forlaget.

Germidis, Dimitri A., El trabajo y las relaciones laborales en 1974 la industria mexicana de la construcción, - El Colegio de México.

Haug, Marie y Dofny, Jacques, Work and Technology, Sage stu- 1977 dies in international sociology, B.H., Cal.

Hyman , Herbert, Diseño y análisis de las encuestas sociales, 1955 Buenos Aires, Amorrortu editores, 1968.

Hyman, Richard, El marxismo y la sociología del sindicalismo, 1978 México, Editorial Era.

Kahl, Joseph A., La industrialización en América Latina, México, 1965 Fondo de Cultura Económica.

Kahl, Joseph A., The measurement of modernism, a study in Brazil 1968 and Mexico, Austin, University of Texas - Press.

Katzman, Rubén y Reyna, José Luis, Fuerza de trabajo y movimien 1979 tos laborales en América Latina, El Colegio de México.

Kerr, Clark, Dunlop, John et al, Industrialism and industrial 1960 man, Cambridge, Harvard University Press.

Linhart, Robert, De cadenas y hombres, México, Siglo XXI. 1979

Lipset, Seymour M. et al., Union democracy, New York, Doubleday 1956

Lososvsky, A. Marx y los sindicatos, México, Ed. Cultura Popu- 1975 lar.

Lukács, Georg, Geschichte und Klassenbewusstsein, Neuwied und 1923 Berlin, Luchterhand, 1971.

Marx, Karl, Texte zu methode und praxis: Pariser manuscripte - 1844 1844, Hamburg, Rowohlt, 1972.

----------, "Enquete Ouvriére", en Oeuvres economie I, Paris, 1880 Ed. Gallimard, 1965.

Michels, Roberto, Los partidos políticos, Buenos Aires, Ed. - 1914 Amorrortu, 1972.

Miller, Delbert C., Handbook of research design and social mea-
1974 surement, New York, David Mckay Company.

Moore, Wilbert, Industrialization and labor: social aspects of
1951 economic development, Ithaca, N.Y., Cornell University Press.

----------, y Feldmann, A., Labor commitment and social
1960 change, New York, Social Science Research Council.

Nelson, Joan M., Migrants, urban poverty and instability in
1969 developing nations, Cambridge, Mass., Harvard University, Center for International Affairs.

Novelo, Victoria y Urteaga, Augusto, La industria en los magueyales: trabajo y sindicatos en ciudad Sahagún, México, Ed. Nueva Imágen.
1979

Padua, Jorge, Técnicas de investigación aplicadas a las cien-
1979 cias sociales, México, Fondo de Cultura Económica.

Panzieri et al., La división capitalista del trabajo, Córdova,
1974 Cuadernos de Pasado y Presente.

Pecaut, Daniel, La clase ouvriére en Colombie, informe de inves
1971 tigación, Centre d'Etudes de Movements Sociaux, Paris, Ecole Pratique des Hautes Etudes.

Pizzorno, A., Anderson, P., et al. Economía y política en la ac-
1973 ción sindical, Córdova, Cuadernos de Pasado y Presente.

Reyna, J.L., Zapata, F. et al., Tres estudios sobre el movimien-
1976 to obrero en México, El Colegio de México.

Reich, W. y Diliguenski, G., ¿Qué es la conciencia de clase?,
1974 México, Ediciones Roca.

Siegel, Sidney, Nonparametric statistics for the behavioral
1956 sciences, New York, Mc. Graw Hill.

Thompson, E.P., La formación histórica de la clase obrera, Bar
1977 celona, Editorial Laia.

Touraine, Alain, La conscience ouvriére, Paris, Ed. du Seuil.
1966 a

----------, La sociología de la acción, Barcelona, Ed.
1969 Ariel.

Vegara, José M., 1971 La organización científica del trabajo: ¿ciencia o ideología, Barcelona, Ed Fontanella.

Vellinga, Menno, 1979 Industrialización, burguesía y clase obrera en México, México, Siglo XXI editores.

Zapata, Francisco, et al., 1978a Las Truchas: acero y sociedad en México, El Colegio de México.

ARTICULOS Y TESIS PROFESIONALES

Aguilar García, F.J., 1978 "El sindicalismo del sector automotriz, 1960-1976", Cuadernos Políticos, Núm. 16.

Alvarez A., y Sandoval, E., 1975 "Desarrollo industrial y clase obrera en México", Cuadernos Políticos, núm. 4.

Alvarez Alejandro, 1978 "El movimiento obrero ante la crisis económica", Cuadernos Políticos, núm. 16.

Amador, Jorge, 1975 "La contratación colectiva en la industria minero-metalúrgica", informe de investigación, El Colegio de Mexico (mimeo).

Ari, Oguz, 1977 "Commitment and integration of the industrial labor force in two turkish cities", Haug y Dofny (comps.), Work and Technology, op. cit.

Bazán, Lucia, 1977 "Sindicalismo independiente: el caso de Nissan Mexicana", México, CISINAH (mimeo).

Blank, Eugene D., 1978 "The politics of new town planning. The case of Lázaro Cárdenas City, México", presentado al Meeting of South Eastern Conference on Latin American Studies, South Carolina (mimeo).

----------, 1978 "Popular participation and community power structure in a planned industrial enclave: the case of Lázaro Cárdenas City, México, 1975-1977", presentado al Meeting of the South Eastern Conference on Latin American Studies, South Carolina (mimeo).

Britt, D. y Galle, O., 1972 "Industrial Conflict and unionization", American Sociological Review, Vol. 37, febrero.

Broda, J., Damailly, S. y Labruyére, Ch., "Crise de la sidérur
1978 gie et recomposition du procés de travail", Sociologie du Travail, octubre-diciembre.

Brown, R., "Participation, conflict and change in industry",
1965 The Sociological Review, Vol. 13, núm. 2.

Camacho, Manuel, "La huelga de Saltillo, un intento de regene-
1975 ración obrera", Foro Internacional, Vol XV, núm. 3, El Colegio de México.

----------, "Control sobre el movimiento obrero en México"
1976 Foro Internacional, Vol. XVI, núm. 4, El Colegio de México.

Castro Urbina, R. y Gonzalez Vargas, F., "Importancia de la Si-
1973 derúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas", Comercio Exterior, Vol. 23, agosto.

Colabella, S., "La conciencia obrera", Revista Latinoamericana
1967 de Sociología, Vol. III, noviembre.

Critiques de L'Economie Politique, "Luchas obreras y desarrollo
1978 de la Ford en Gran Bretaña", Coyoacan, núm.5, México.

Dean, Dwight G., "Alienation: its meaning and measurement", Ame-
1961 rican Sociological Review, Vol. XXVI, núm. 5.

Dexter, Carolyn R., "The interaction of age and education as
1977 predictors of worker's orientations toward change", Haug y Dofny (comps.), op. cit.

Dubois, Pierre, "Techniques et division des travalleurs", Socio-
1978 logie du Travail, abril-junio.

Eldridge, J.E.T., "Plant bargaining in steel: north east case
1965 studies", The Sociological Review, Vol. XIII, núm. 2.

Faletto, Enzo, "Incorporación de los sectores obreros al proce-
1966 so de desarrollo", Revista Mexicana de Sociología, Vol. XXVIII, núm. 3.

----------, "Movimiento laboral y comportamiento político",
1979 Katzman, R. y Reyna, J.L. (comps.), Fuerza de Trabajo y movimientos laborales en America Latina, op. cit.

Fernández Moreno, H., "Origen y desarrollo del complejo side--
1975 rúrgico Lázaro Cárdenas -Las Truchas", Comercio Exterior, Vol. 25, octubre.

Form, William H., 1973 "The internal statification of the working class: system involvements of auto workers in four countries", American Sociological Review, Vol. 38, diciembre.

----------, 1974 "Automovile workers in four countries: the relevance of system participation for working class movements", British Journal of Sociology, Vol. XXV, núm. 4, diciembre.

Gilly, Adolfo, 1978 "Curva de salarios y conciencia obrera", Coyoacan, núm. 2.

----------, 1980 "La formación de la conciencia obrera en México", Coyoacan, núm 7-8.

Godau Schuking, Rainer, 1979 "The development pole of Las Truchas: the case against rural development", presentado en la National Meeting of the Latin American Studies Asociation, Pittsburg, Penn. (mimeo).

Goldthorpe, John H., 1966 "Attitutes and behaviour of car assembly workers: a deviant case and a theoretical critique", The British Journal of Sociology, Vol. 17, núm. 13.

Gomez Tagle, S. y Miquet, M., 1976 "Integración o democracia sindical: el caso de los electricistas", Reyna, J.L, et al., Tres estudios sobre el movimiento obrero en México, op. cit.

Hamilton, Richard F., 1965a "Affluence and the worker: the west german case", American Journal of Sociology, Vol. LXXI, núm.2

----------, 1965b "Skill level and politics", Public Opinion Quaterly, Vol XXIX, núm. 3.

Handelman, Howard, 1976 "Determinants of working class political ideology:a Mexican case study", Studies in Comparative International Development.

Inkeles, Alex, 1960 "Industrial man", American Journal of Sociology, Vol. 66, núm. 1

Jacob, B. y Williams, G., 1978 "The effective trade union", presentado en el IX Congreso Mundial de Sociología, Uppsala, Suecia (mimeo).

Jelin, Elizabeth, 1979 "Orientaciones e ideologías obreras en América Latina", Katzman, R. y Reyna, J.L. (comps.) op. cit.

Kahl, J.A., "Tres tipos de trabajadores industriales en México"
1965 Kahl J. A. (comp.), La industrialización en América Latina, México, Fondo de Cultura Económica.

Katz, D., "Satisfactions and deprivations in industrial life",
1954 Kornhauser, Dubin y Ross (comps.), Industrial Conflict, New York, Mc Graw-Hill.

Kerr, C. y Siegel, A., "Interindustry propensity to strike",
1971 Flanders, A. (comp.), Collective Bargaining, Gran Bretaña, Penguin.

Labastida, Julio, "Tula: una experiencia proletaria", Cuadernos
1975 Políticos, núm. 5.

Lazarsfeld, Paul, "De los conceptos a los índices empíricos",
1973 Boudon, R. y Lazarsfeld, P. (comps.), Metodología de las ciencias sociales, Barcelona, Ed. Laia.

Leal, J. F. y Woldenberg, J., "El sindicalismo mexicano, aspectos
1976 organizativos", Cuadernos Políticos, núm. 7.

Lemus Arriaga, M. y Márquez Serrano, M., "El Anfora: proceso de
1980 trabajo y poder sindical", Cuadernos Políticos, núm. 24.

Lipsitz, Lewis, "Work life and political attitudes: a study of
1964 manual workers", American Political Science Review, Vol. 58, núm. 6.

Littler, Craig. R., "Understanding taylorism", British Journal
1978 of Sociology, Vol. 29, núm. 2.

Lopéz Letaud, J.L., "Los riesgos en el proyecto siderúrgico Lá-
1973 zaro Cárdenas-Las Truchas, Comercio Exterior, Vol. 23.

Miller, R.U., The Role of labor organizations in a developing
1966 country: the case of Mexico, Cornell University (tesis doctoral inédita).

Miller, S.M. y Riesman F., "Working -class authoritarianism: a
1961 critique of Lipset", British Journal of Sociology, Vol XXII, núm. 2.

Molina, D.,"La política laboral y el movimiento obrero", Cuader-
1977 nos Políticos, núm. 12.

NACLA, "Steelyard Blues: new structures in steel", NACLA Report
1979 on the Americas, Vol. XIII, núm. 3.

Naville, Pierre, "El empleo, el oficio, la profesión", Friedman
1961 G. y Naville P. (comps), Tratado de Sociología del Trabajo, op. cit.

Orive Alba, A., "La siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas",
1976 Comercio Exterior, abril.

Orozco, Lourdes, "Explotación y fuerza de trabajo en México",
1978 Cuadernos Políticos, núm. 16.

Pérez, L. , Gonzalez D. y Besserer, F., "La huelga de los traba-
1978 jadores de la Caridad en 1978", CISINAH (mimeo)

Pozas Horcasitas, R., "El movimiento médico en México, 1964-1965"
1977 Cuadernos Políticos, núm. 11.

Quiróz, J. Othón, "Proletariado e industria automotriz", presen-
1980 tado en el 3er Coloquio Regional de Historia obrera, Colima, Colima.

Ramos, S. y Rendón, A., "Los conflictos laborales en México, 1977",
1978 Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM (mimeo).

Reyna, José Luis, Control Político, estabilidad y desarrollo en
1976 México, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, Cuadernos del CES, No.3.

----------, "El movimiento obrero en una situación de crisis:
1979 México 1976-1978", Foro Internacional, núm.75, El Colegio de México.

Rodríguez Lagunas, J., "Condiciones de trabajo en la industria
1979 automotriz", presentado en el 2ndo Coloquio Regional de Historia Obrera, Mérida, Yucatán.

Roxborough, Ian, "Grievances in the mexican automovile industry",
1977 reporte preliminar de investigación, El Colegio de México (mimeo).

---------- y Zapata, F., "Algunos mitos sobre el sindica-
1978 lismo en México", Diálogos, núm.84, El Colegio de México.

Rivera, Aristides, "Los trabajadores de la presa hidroeléctrica
1978 de Chicoasén. Sus características socioeconómicas", informe de trabajo, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México (mimeo)

Sánchez Díaz, S.G. y Campos Covarrubias, G., Condiciones de vida
1977 y luchas obreras en dos fábricas de Tulancingo, Hidalgo, Escuela Nacional de Antropología e Historia (tesis licenciatura, inédita)

Sánchez Díaz S.G., "Los proletarios del calzado y el FAT en León,
1978 Gto.: historia de un movimiento sindical independiente", CISINAH, México (mimeo).

----------, Nieto y Urteaga,"Los trabajadores del calza--
1980 do en Guanajuato", Cuadernos Políticos, -- Núm. 24, México.

Seeman, Melvin, "On the meaning of alienation", American Sociological
1959 Review, Vol. 24, núm. 6.

Selvin, Hanan, "A critique of tests of significance", American
1957 Sociological Review, Vol. 22, octubre.

Shepard, Jon M. y Kim, Dong I., "Alienation among factory workers
1978 in the United States and Korea: a comparative study", presentado en el IX Congreso Mundial de Sociología, Uppsala, Suecia.(mimeo).

Spenner, Keneth J., "The internal stratification of the working
1975 class: a reanalysis", American Sociological Review, Vol. 40, agosto.

Stollberg, Rudhard, "Job satisfaction and relationship to work",
1977 Haug y Dofny (comps.), op. cit.

Tenne, R. y Manheim, B., "The effect of the level of production
1977 technology on worker's orientations and responses to the work situation", Haug y Dofny (comps.), op. cit.

Thompson, Mark y Roxborough, I., "Trade union elections and de-
1977 mocracy in mexico", El Colegio de México (mimeo).

Torres, A. Federico, "La siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas",
1976 Comercio Exterior, Vol 26, núm. 9.

Touraine, A., "La organización profesional de la empresa", Fried-
1961a man y Naville (comps.), op. cit.

---------- y Mottez, B., "Clase obrera y sociedad global", Fried-
1961b man y Naville (comps.), op. cit.

---------- y Pécaut, Daniel, "Conciencia obrera y desarrollo
1966b económico en América Latina", Revista Latinoamericana de Sociología, Vol. II, núm. 2.

Trejo Delarbre, Raúl, "El movimiento en Spicer". Cuadernos Polí-
1976 ticos, núm. 8.

----------. "El movimiento obrero : situación y perspec-
1979 tivas", González Casanova y Florescano (comps.) México Hoy,Siglo XXI editores.

Trillo, Benjamin, "La industria siderúrgica mexicana", Comercio
1976 Exterior, Vol 26, núm. 4.

Urteaga Castro, A., "Los esclavos de lujo: trabajadores de con-
1977 fianza y conflicto sindical", Cuadernos Políticos, núm. 11.

Vidart Novo, G., Capacitación y adiestramiento en el proceso
1978 de trabajo,(tesis profesional), México, INET-UCECA, STyPS.

Viscaíno, Roberto, "Las Truchas: pospuesta por tiempo indefini-
1977 do", Proceso, Núm. 33.

----------, "Riesgos del complejo siderúrgico: Las Truchas
1977 ¿ante el fracaso?", Proceso, núm. 34.

Yankelevich, Guillermina, "El uso del análisis de factores en la
1976 selección de variables de interés en salud pública", Salud Pública de México, Vol. 18 núm. 4.

Zapata, Francisco, Los mineros de Chuquicamata:¿productores o
1975 o proletarios?, México, El Colegio de México, Cuadernos del Centro de Estudios Sociologicos, núm. 13.

----------, "Enclaves y sistemas de relaciones industria-
1977 les en América Latina", Revista Mexicana de Sociología, Vol XXXIX, núm. 2.

----------, "La problemática del desarrollo regional en
1978b el caso del proyecto industrial-urbano Lázaro Cárdenas-Las Truchas", El Colegio de México (mimeo).

----------, "las condiciones de vida en un polo de desar-
1978c rollo: el caso de Las Truchas", Comercio Exterior, Vol 28, núm. 10.

----------, "Las organizaciones sindicales", Katzman y
1979 Reyna (comps.), op. cit.

DOCUMENTOS Y ARCHIVOS OFICIALES

Banco de México, "Estructura del personal ocupado en la industria
1972 siderúrgica (1965-1970, 1972)", Departamento de Investigaciones Industriales (mimeo).

Centro Nacional de Productividad, Planificación de educación, formación profesional y empleo en la zona de Lázaro Cárdenas, (por Correa H. y Chávez A.M.). 1976

Comisión Coordinadora de la Industria Siderúrgica, Proyecciones de demanda de productos siderúrgicos 1975-1985. 1976

Comisión de la Conurbación de la Desembocadura del Rio Balsas, Plan de Ordenación de la desembocadura del rio Balsas, (versión abreviada). 1979

Fideicomiso Lázaro Cárdenas, Ciudad Lázaro Cárdenas, una comunidad en desarrollo, (conferencia). 1975

Secretaría de la Presidencia, Lázaro Cárdenas: elementos básicos para su programación, Dirección de la Coordinación de la Programación Económica y Social. 1976

Secretaría de Programación y Presupuesto, Trabajo y Salarios Industriales. 1976

Secretaría de Programación y Presupuesto, Censo Industrial de 1975. 1977

Secretaría de Programación y Presupuesto, Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos 1977-1978. 1980

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Informe de Labores, 1976, 1977. 1978 y 1979.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Indicadores para el estudio de la población económicamente activa basados en la información censal de 1970. Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo. 1977

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Expediente de la sección 271 del SNTMMSRM, Dirección General de de Conciliación (DGC).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Expediente de la sección 271 del SNTMMSRM, Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos (DGA).

SICARTSA, Estudio de la mano de obra, comparación de AHMSA, Fundidora, Aceros Planos, Aceros Nacionales y Aceros Ecatepec. 1970.

SICARTSA, Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas. 1974

SICARTSA, Contrato Colectivo de Trabajo, 1973, 1975, 1975-77, 1977-79.

SICARTSA, Recursos Humanos, Gerencia de Relaciones Industriales. 1976

SICARTSA, "Estudio sobre la rotación de la mano de obra", (mimeo) 1977

SNTMMSRM, Estatutos y Declaración de Principios. 1966

SIDERMEX, Primera Reunión del Consejo de Administración. 1979

PUBLICACIONES PERIODICAS

Acero (AHMSA)

8 de Agosto (Línea de Masas, sección 271)

La Industria Mexicana, (Concamín), publicación anual.

Comercio Exterior

Costacero (SICARTSA)

El Día

El Sol de México

Excelsior

Expansión

La Voz de la Costa, La Mira, Michoacán.

La Voz de Michoacán, Morelia, Mich.

Minero (SNTMMSRM)

Proceso

Siempre

Solidaridad

SIDERMEX Informa

Siderurgia: Acero y Sociedad (SIDERMEX)

C U E S T I O N A R I O

EL COLEGIO DE MEXICO

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLOGICOS

PROYECTO "CONCIENCIA OBRERA Y PARTICIPACION SINDICAL"

ENCUESTA EN LAZARO CARDENAS, MICHOACAN.

OCTUBRE - NOVIEMBRE DE 1979.

ESTA ENCUESTA TIENE COMO PROPOSITO CONOCER LAS ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES DE LA SIDERURGICA LAZARO CARDENAS-LAS TRUCHAS HACIA SU TRABAJO, LA EMPRESA, LA VIDA URBANA Y SU SINDICATO. LA RESPUESTA A ESTE CUESTIONARIO ES ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL Y SOLO SE USARA CON FINES ESTADISTICOS.

Entrevista No. _____

Tiempo de la entrevista.
Desde las _____ a las _____ Horas.
fecha _____, 1979.

(1) Entrevista completa
(2) Incompleta, faltando lo siguiente: _____

_____

_____

Razones: _____

Nombre del entrevistador: _____

_____

Comentarios: _____

_____

_____

Codificó: _____

Fecha _____, 1979.

A) Datos Personales:

TARJETA [1] (1)

Nº [ ] (2-4)

1. ¿Dónde nació usted?

   Localidad_____. Estado_____.
   Municipio_____.

   [ ] (5-7)

2. ¿Cuántos años cumplidos tiene?_____.

   [ ] (8-9)

3. ¿Cuál es su Estado Civil?

   [ ] (10)

   (1) Soltero (2) Casado (3) Viudo
   (4) Divorciado (5) Unión Libre (6) Separado

   [ ] (11)

4. ¿Tiene hijos?

   (1) Sí ¿Cuántos?_____ (2) No

   [ ] (12)

5. Actualmente, ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? _____.

   [ ] (13-14)

6. ¿Hasta qué año estuvo en la escuela?_____

   [ ] (15-16)

7. ¿Dónde vive su familia? (esposa e hijos, si es casado, madre y padre, si es soltero).

   (1) aquí (ir al No. 9)
   (2) en otro lugar.

   [ ] (17)

8. ¿Piensa traer a su familia a vivir aquí?

   (1) sí (ir al No. 9) (2) no ¿ Por qué?_____
   _____
   _____

   [ ] (18-19)

9. ¿Le gusta vivir en? (Lázaro Cárdenas, Guacamayas, La Mira, etc.).

   (1) si (2) no (3) regular

   [ ] (20)

10. ¿Cuál es su queja principal en cuanto a su vida - en Lázaro Cárdenas? _____
    _____
    _____
    _____

    [ ] (21-24)

11. ¿Por qué vino a trabajar a la siderúrgica?
    _____
    _____

    [ ] (25)

12. ¿A qué se dedica o dedicaba su padre?
    Tipo de actividad_____
    (1) por cuenta propia.
    (2) dependiente de un patrón.

    [ ] (26-27)

13. ¿A qué edad tuvo usted su primer trabajo?
    _____

    [ ] (28-29)

HISTORIA OCUPACIONAL Y MIGRATORIA

¿NOMBRE DE LA EMPRESA	¿QUE PRODUCE LA EMPRESA?	¿DONDE ESTA UBICADA?	¿QUE HACIA EN ESE TRABAJO? (OCUPACION ESPECIFICA)	¿CUANTO GANABA? (ANOTAR EN NUMERO) (1)MENOS MINIMO (2)MAS MINIMO (3)MINIMO (4)DESTAJO	¿ESTABA SINDICALIZADO? (1)SI (2)NO (9)NO SABE ¿EN QUE SINDICATO? (CTM, SNM, CROM)	¿CUANTO TIEMPO TRABAJO AHI? MESES	¿CUANTO TIEMPO TRABAJO AHI? AÑOS	¿PORQUE DEJO DE TRABAJAR AHI? (SI RESPONDE " NO CONVENIA", PREGUNTAR ¿POR QUE?)
	(30-31)	(32-33)	(34)	(35)	(36-37)	(38-39)	(40-41)	(42)
	(30-31)	(32-33)	(34)	(35)	(36-37)	(38-39)	(40-41)	(42)
	(30-31)	(32-33)	(34)	(35)	(36-37)	(38-39)	(40-41)	(42)

a). ¿Trabajó en la industria manufacturera? (1) si (2) no (43)

Rama de actividad (44-45)

Ocupación (calificación) (46)

b). ¿Estuvo Sindicalizado? (1) si (2) no (3) no sabe (47)

¿qué sindicatos? (48-49)

c). ¿Trabajó en la construcción de Sicartsa? (1) si (2) no (50)

Número de trabajos (51)

Duracion promedio de trabajos (meses—años) (52-54)

14.- ¿Trabajó alguna vez en el campo?

(1) si, por cuenta propia.
(2) si dependiente de un patrón.
(3) si, ayudaba a su padre o a alguún otro familiar.
(4) no, (ir al No. 15). (55)

(Si contestó que si) ¿Qué piensa usted del trabajo en el campo en comparación al trabajo industrial? más o menos fácil, más o menos agotador, más o menos libertad, etc.) _____

_____

_____

_____ (56-59)

15.- ¿Considera usted que el trabajo que tiene en SICARTSA es un progreso?

(1) si (2) no (9) sin respuesta

¿Por qué? _____

_____

_____ (60-61)

B) Calificación.

16.- ¿En qué categoría está usted? _____. (62)

17.- ¿Ha cambiado de categoría en esta empresa?

(1) si

De la categoría	a la	¿Cuánto tiempo estuvo? (meses)
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

(2) no (63-65)

18.- ¿Cuál es su área de trabajo? _____ (66-67)

19.- ¿Cuál es su ocupación en la planta? (registrar la ocupación específica). _____

_____ (68-69)

20.- ¿Podría describirme en que consiste su trabajo?

_____

_____

_____

_____

_____

21.- ¿Hace usted todos los días el mismo trabajo?

(1) si (2) no (70)

22.- ¿Ha tomado usted cursos de capacitación?

(1) si ¿Dónde?_____
¿Por cuánto tiempo?_____
(2) no (71-72)

23.- ¿Usted opera directamente una máquina o herramienta?

(1) si (2) no (ir al No. 25) (73)

24.- ¿Qué máquina o herramienta utiliza u opera usted?

Nombre de la máquina o herramienta _____ (74-75)

(1) herramienta de mano.
(2) herramienta de mano con energía (soplete, taladro).
(3) maquinaria de función única (rectificadora).
(4) maquinaria de función multiple (torno, fresadora).
(5) programas de control remoto.
(6) vehículos: grúa, trailer, montacarga, etc. E.T.T. (76)

C) Condiciones de Trabajo. TARJETA 2 (1)

Nº (2-4)

25.- ¿Considera usted que su trabajo es peligroso?

(1) mucho (2) poco o nada (3) regular (5)

26.- ¿Ha tenido usted algún accidente o enfermedad causada por el trabajo?

(1) si, accidente (3) no (ir al No. 30)
(2) si, enfermedad (6)

27.- ¿Fue grave el accidente o la enfermedad? (7)

(1) si (2) no (3) regular

28.- ¿Dónde se atendió?

(1) servicios médicos de SICARTSA.
(2) clínica del IMSS.
(3) médico particular.
(4) otro _____.

¿Cómo lo atendieron? (8-9)

(1) bien (2) mal (3) regular

29.- ¿Cómo fue su recuperación? (10)

(1) buena (2) mala (3) regular

D) Satisfacción en el Trabajo.

30.- ¿Está usted satisfecho con su trabajo en la siderúrgica? (11)

(1) satisfecho (2) no (3) regular

31.- ¿Cuáles son sus quejas principales en cuanto a su trabajo en SICARTSA?_____ (12-15)

32.- ¿Piensa usted que su trabajo le permite hacer lo que usted sabe hacer mejor? (16)

(1) si (2) no (ir al No. 34)

33.- ¿Piensa usted que su trabajo es importante para el buen funcionamiento de su área de trabajo? (17)

(1) si (2) no (3) regular

34.- ¿En qué se fijaría usted para decir que un trabajo es bueno? (presentar el listado A). (Clasificar tres respuestas según su importancia para el entrevistado).

( )1. que sea un trabajo interesante.
( )2. que haya buenas condiciones de trabajo.
( )3. que haya unión y amistad entre los obreros.
( )4. que tenga la posibilidad de aprender, de capacitarse.
( )5. que haya buen salario y prestaciones.
( )6. que haya buenas relaciones con los supervisores.
( )7. que haya buenas condiciones de vida.
( )8. que haya un sindicato fuerte y combativo.
( )9. que sea un trabajo estable.

(18-20)

35.- Su trabajo en la siderúrgica, ¿Cumple con esto?

(1) si (2) no (3) regular (9) S.R.

(21-22)

E) Remuneraciones.

36.- ¿Cuánto gana usted por semana? _____.

(23-24)

37.- ¿Cuánto gana usted por concepto de?:
(tratar de que el entrevistado les muestre el recibo de pago de la semana anterior).

salario _____ ¿Cuántas horas extras son?_____
horas extras _____ ¿Generalmente trabaja horas extras? (1) si ¿Cuántas? _____
primas _____ (2) no
Total _____

(25-26)
(27-28)

38.- ¿Cuánto le descuentan por?

ISPT _____ vivienda _____
sindicato _____ FONACOT _____
otros (préstamos, etc.)_____
Total _____.

(29-31)

39.- ¿Tiene usted otros ingresos?

(1) si, tiene otro trabajo. ¿Cuál? _____
(2) si, mujer o hijo(s) trabajan en _____
¿A cuánto ascienden?_____
(3) no
(9) sin respuesta

(32-34)

40.- ¿Qué cree usted que debería de tomarse en cuenta para un salario justo? (presentar listado B). (Clasificar dos respuestas según su importancia para el entrevistado).

( )1. el esfuerzo físico del trabajador.
( )2. la antigüedad del trabajador en la empresa.
( )3. lo que necesite un trabajador para vivir bien.
( )4. la calificación y preparación del trabajador.
( )5. las ganancias de la empresa.
( )6. la habilidad del trabajador para su trabajo.

(35-36)

F) Perspectivas de Ascenso.

41.- ¿Le gustaría a usted llegar a?: (leer las tres opciones antes de dejar al entrevistado contestar).

(1) una categoría más alta.
(2) a supervisor.
(3) a empleado administrativo.
(4) ninguna.
(5) sin respuesta.

(37)

42.- ¿Le gustaría a usted cambiar de trabajo?

(1) si, ¿A qué le gustaría dedicarse? _____
(2) no (9) no sabe

(38-39)

43.- ¿Considera usted que haber venido a Lázaro Cárdenas le ha servido para mejorar sus condiciones de vida y las de su familia?

(1) si (2) no (9) no sabe

¿Por qué? _____

_____

_____

_____

(40-41)

G) Condiciones de Vida.

44.- Lugar donde habita. _____

(42-43)

45.- Esta casa o departamento es:

PROPIA	NO PROPIA
(1) comprada.	(6) rentada.
(2) asignada.	(7) renta un cuarto.
(3) traspaso.	(8) vive con familia o amigo.
(4) regalada.	
(5) otros. _____.	(9) otros. _____

(44)

46.- ¿Cuántas personas viven aquí, con usted? _____ (45-46)

47.- ¿Cuántos cuartos tienen? (excluir cocina y baños)____ (47)

48.- ¿Cuál es su queja principal en cuanto a la vivienda?

_____

_____

_____

_____ (48-49)

(encuestador: si no puede apreciar los siguientes datos, entonces pregunte):

49.- ¿De qué material esta hecha su vivienda?_____

_____ (50)

50.- ¿Qué tipo de piso tiene su vivienda? _____

_____ (51)

51.- En su casa usted tiene:

	SI	NO	N/C	
a) Agua entubada dentro de la vivienda.	(1)	(2)	(9)	(52)
b) Luz.	(1)	(2)	(9)	(53)
c) Cuarto para cocinar (que no sea utilizado como dormitorio).	(1)	(2)	(9)	(54)
d) Drenaje.	(1)	(2)	(9)	(55)
e) Refrigerador.	(1)	(2)	(9)	(56)
f) Estufa de gas.	(1)	(2)	(9)	(57)
g) Licuadora.	(1)	(2)	(9)	(58)
h) Televisión.-	(1)	(2)	(9)	(59)
i) Radio.	(1)	(2)	(9)	(60)
j) Lavadora de ropa.	(1)	(2)	(9)	(61)

H) <u>Actitudes ante la Empresa.</u>

52.- Si la empresa estuviera en mala situación. ¿Deberían los trabajadores defenderla para producir más?

(1) si (2) no (3) depende (9) no sabe

¿Por qué? _____

_____

_____ (62-63)

53.- ¿Beneficia a los trabajadores que la empresa en la que trabajan esté produciendo más?

(1) si (2) no (9) no sabe (64)

54.- ¿Piensa usted que los obreros reciben, en general, un trato justo por parte de la empresa?

(1) si (2) no (9) no sabe (65)

I) Condición Obrera.

55.- ¿En su área de trabajo, considera usted que hay mucha o poca unión y amistad entre los obreros?

(1) mucha (2) poca (3) regular (9) no sabe (66)

56.- ¿Qué es lo que hace más diferentes a los trabajadores? (mencionar las tres opciones antes de que conteste el entrevistado).

(1) que unos sean calificados y otros no.
(2) que unos vengan del campo y otros de la ciudad.
(3) que trabajen en diferentes empresas.
(4) nada, todos los trabajadores son iguales.
(5) otra _____
(9) no sabe. (67)

57.- Según usted, ¿qué es lo que más cuenta para que un trabajador haga bien su trabajo? (mencionar las opciones y dejar al entrevistado escoger dos respuestas, clasificar).

( )1. su preparación.
( )2. su habilidad.
( )3. su fuerza física.
( )4. que tenga buenas herramientas y equipo.
( )5. otras. _____.
( )9. no sabe. (68)

58.- Existen empresas en las que los trabajadores, se ponen de acuerdo para no producir demasiado, para no producir más que un cierto límite. ¿Considera justificada esta actitud?

(1) si (2) no (9) no sabe

¿Por qué? _____
_____
_____ (69-70)

J) Sindicato.

Hemos estado hablando de su trabajo en la siderúrgica, de las condiciones de trabajo, de su salario, de las condiciones de vida en L.C., y de la relación entre los obreros y la empresa. Ahora me gustaría saber sí.

59.- ¿Usted considera que el sindicato, en la situación en que se encuentra actualmente, contribuye a resolver algunos de los problemas que tienen los obreros?

(1) si (2) no (3) algo (9) sin respuesta

(71)

60.- Según usted, ¿Para qué sirve, o debería servir, el sindicato? (no aceptar solamente una respuesta general como "defender a los trabajadores", anotarlo, pero tratar de que el entrevistado especifíque lo que quiere decir con esto). _____

_____

_____

_____

_____

_____

(72-75)

61.- ¿Le ha beneficiado a usted, personalmente, ser miembro de la sección?

TARJETA 3 (1)

Nº (2-4)

(1) si (3) algo (9) sin respuesta
(2) no (pasar a la pregunta 63)

(5)

62.- ¿Cómo le ha beneficiado? _____

_____

_____

(6-7)

63.- Si usted fuera dirigente sindical, ¿A cuál de los siguientes objetivos le daría más importancia? (presentar el listado C). (Clasificar tres respuestas, jerarquicamente).

( )1. ayudar a los trabajadores a obtener préstamos.
( )2. impulsar la capacitación de los trabajadores.
( )3. enfrentarse a la empresa.
( )4. resolver los problemas de vivienda, carestía de la vida, etc.
( )5. obtener mejores salarios y prestaciones.
( )6. participar en el manejo de la empresa.
( )7. mejorar las condiciones de trabajo y seguridad.
( )8. incrementar la producción de la empresa.
( )9. cuidar de castigos y despidos injustificados.

(8-10)

64.- ¿Cuáles son los principales problemas que tiene la sección en la actualidad? (presentar el listado D). (Clasificar tres respuestas jerarquicamente).

( )1. que hay muchos trabajadores poco preparados sindicalmente, a los que engañan con "favores".
( )2. que a los dirigentes de la sección no les interesa la gente.
( )3. que la dirección nacional del sindicato minero y/o la empresa se han metido en los asuntos de la sección.
( )4. que los dirigentes de la sección no están preparados sindicalmente.
( )5. que los trabajadores están divididos.
( )6. que a la gente no le interesa participar en los asuntos del sindicato.
( )7. que hay grupos que están en contra del Comité Ejecutivo Local y los estatutos.

(11-13)

65.- Usted me dijo que el problema principal de la sección es _____ (mencionar lo que escogió el entrevistado como primera opción). ¿Cuál es la consecuencia, el resultado de esto? _____

(14-15)

66.- ¿Cómo cree usted que la situación en la que se encuentra la sección 271 se pueda resolver? (No aceptar solamente una respuesta general y preguntar como piensa el entrevistado que se va a lograr esto). _____

(16-17)

67.- ¿Quién tiene en sus manos la solución? (mencionar las opciones).

(1) los trabajadores.
(2) el Consejo de Lucha.
(3) el Comité Ejecutivo Local.
(4) la empresa.
(5) el sindicato nacional.
(6) el gobierno.
(7) otro _____
(9) no sabe

(18)

68.- Según usted, ¿Cuáles deben ser las cualidades de un buen dirigente sindical? _____

(19-20)

69.- ¿Ha tenido la sección alguna vez dirigentes con estas cualidades?

(1) si (2) no (9) no sabe (21)

70.- ¿Está usted de acuerdo con la afirmación "Todos los dirigentes sindicales, lo único que buscan es su beneficio personal y no defender a los trabajadores"?

(1) si (2) no (9) no sabe (22)

71.- ¿Cuáles son las diferencias entre la línea de masas y el Consejo de Lucha? (si el entrevistado responde que no hay diferencias, preguntar entonces, ¿por que muchas veces no se ponen de acuerdo?_____

_____

_____

_____ (23-24)

72.- ¿Cómo cree usted que debe llevarse la lucha de los obreros para que se obtengan beneficios? (mencionar las opciones).

(1) como un movimiento local de la sección 271.
(2) como un movimiento de todas las secciones del sindicato minero.
(3) como un movimiento de todos los sindicatos del país.
(9) no sabe. (25)

73.- ¿Con cuál de estas dos afirmaciones está usted más de acuerdo? (presentar tarjetas E y F).

(1) Nuestro sindicato no debe dudar en utilizar las armas a las que todo sindicato tiene derecho por ley: el mítin, la huelga, la manifestación pública, etc. Además, debemos de buscar lazos de unión nacional con aquellos sindicatos democráticos que al igual que nosotros, luchan por construir una sociedad sin explotados ni explotadores.

(2) Debemos analizar nuestras fuerzas y el grado de avance de nuestra organización y nuestra lucha, ver al enemigo en sus puntos débiles, ver nuestras necesidades más inmediatas y nuestro deseo y disposición para luchar, ver las fuerzas reales que nos pueden apoyar efectivamente y así, ir acrecentando nuestra organización paso a paso, lucha a lucha. (26)

74.- ¿Cómo funciona la sección 271 en comparación con otras secciones del sindicato minero?

(1) mejor (2) peor (3) igual (9) no sabe

otros sindicatos de la CTM., CROM., CROC., etc.

(1) mejor (2) peor (3) igual (9) no sabe (27-28)

75.- Usted dice que la sección 271 funciona _____ (mejor o peor) que otros sindicatos de la CTM., CROM., etc. ¿Por qué piensa usted eso? _____

_____

_____

_____ (29-31)

K) Participación Sindical.

76.- ¿Asiste usted a las asambleas generales?

(1) regularmente, cada que puede. (2) nunca.
(3) a veces. (4) poco, casi nunca. (32)

77.- Cuando usted va a las asambleas generales, ¿Plantea alguna cuestión o problema?

(1) siemrpe. (2) nunca.
(3) a veces, pocas veces. (4) casi nunca. (33)

78.- ¿Cuáles son los problemas que más lo atraen a usted a las asambleas generales? _____

_____

_____ (34-35)

79.- ¿Participó usted en la elaboración del último pliego petitorio?

(1) si ¿Cómo? _____
(2) no ¿Por qué? _____

_____ (36-37)

80.- Durante la huelga pasada, ¿faltó usted a alguna asamblea general? ¿A cuántas faltó en total?

(1) si ¿Cuántas? _____ ¿Por qué razones faltó? (38-39)

_____

_____

_____

(2) no (40-41)

81.- ¿Habló alguna vez en alguna de las asambleas generales que se hicieron durante la huelga?

(1) si (2) no (42)

82.- ¿Iba usted a hacer sus guardias a los piquetes de huelga?

(1) regularmente (2) poco
(3) casi siempre (4) a veces (43)

83.- ¿Por qué estalló la huelga? _____
_____
_____ (44-45)

84.- ¿Para qué cree usted que sirvió esta última huelga?
_____
_____
_____ (46-47)

85.- ¿Qué tanto de lo que se pedía se logró?

(1) mucho (2) nada (3) poco, algo (48)
(9) no sabe

86.- ¿Considera usted qué se llevó bien esta huelga?

(1) si (2) no(ir al No. 88) (9) no sabe (ir al No. 88) (49)

87.- (Si contestó que si y además que en la huelga se había logrado poco o nada - ver No 85 - preguntar:)
Usted dice que se llevó bien el movimiento de huelga pero se consiguió poco de lo que se pedía, ¿Por qué?
_____
_____
_____
_____(pasar pregunta No. 89). (50)

88.- En general, ¿Cómo cree usted que deban llevarse las huelgas para lograr lo que se quiere? _____
_____
_____
_____ (51-52)

89.- ¿Qué aprendió usted de este movimiento de huelga?
_____
_____
_____
_____ (53-56)

90.- ¿Cómo cree usted que se logre más de la empresa, a través de la huelga o a través de la negociación?

(1) huelga (2) negociación (9) no sabe

¿Por qué? _____

_____

_____

_____ (57-58)

91.- ¿De qué cree usted que dependen los incrementos de salario? (mencionar las opciones).

(1) de la producción de la empresa.
(2) de la fuerza del sindicato.
(3) de la situación económica del país.
(9) no sabe. (59)

92.- ¿Ha tenido o tiene actualmente un cargo sindical, o ha sido candidato a alguno?

(1) si ¿Cuál? _____ (60-62)
(2) no

L) Sindicalismo y Estado.

93.- En su opinión, ¿Cuál es la finalidad de los sindicatos en México? (presentar el listado G). (Clasificar una o dos respuestas).

( )1. la capacitación de los obreros.
( )2. mejorar la situación económica de los obreros.
( )3. obtener más control de las empresas.
( )4. luchar por la democracia en México.
( )5. otra. _____ (63)

94.- ¿Cree usted que la situación de toda la población mexicana sería mejor si los obreros tuvieran más poder e influencia en el gobierno?

(1) si (2) no (9) no sabe

¿Por qué? _____

_____

_____ (64-65)

95.- ¿Cuándo el país tiene problemas económicos fuertes, deben los sindicatos aceptar incrementos bajos de salarios?

(1) si (2) no (9) no sabe

¿Por qué? _____

_____ (66-67)

96.- ¿Cree usted que la intervención del gobierno en la empresa es beneficiosa para el país?

(1) si (2) no (3) igual (9) no sabe

(68)

97.- El hecho de que una empresa sea estatal, como SICARTSA, ¿beneficia a los trabajadores? o ¿están mejor en las empresas privadas?

(1) estatal (2) privada (3) igual
(9) no sabe

¿Por qué? _____

(69-70)

98.- ¿Quién podría solucionar los siguientes problemas? (indicar al entrevistado, que puede escoger varias opciones para un mismo punto).

	SINDICATO	EMPRESA	GOBIERNO
a) Salarios insuficientes.			
b) Garantizar el empleo.			
c) situación de la vivienda.			
d) Condiciones de trabajo.			

(71-74)

99.- Aparte del sindicato ¿a qué tipo de asociación pertenece usted?

(1) deportivas o recreativas.
(2) sociales.
(3) culturales.
(4) de padres de familia.
(5) partido político.
(6) religiosas.
(7) asociación de colonos.
(8) otra. _____.
(9) ninguna.

(75)

CURRICULUM VITAE

Nombre: Ilán Bizberg Guter

Dirección: Protasio Tagle 69-8, San Miguel Chapultepec, México 18, D.F. Teléfono: 515-28-56.

Datos Personales:

Nacido en Tel-Aviv, Israel el 29 de agosto de 1949 de padres polacos nacionalizados israelís. Nacionalidad israelí, inmigrado con FM-2 desde el año de 1955.

Datos educacionales.

Escuela primaria en México D.F., 1957-1962. Escuela Secundaria y Preparatoria de la Ciudad de México, México D.F., 1963-1968. Bachelor of Arts en Química con subespecialización en filosofía (Trabajo final: Sartre's Ontology) en Bucknell University, Lewisburg, Penn. 1968-1972. Estudios de alemán en la Universidad de Viena, Austria, 1972-1974. Estudios de prerequisitos para la maestría en Sociología, Universidad Nacional Autónoma de México, 1975. Maestría en Ciencia Política del Centro de Estudios Internacionales de El Colegio de México, 1975-1977. Terminó su tesis La acción obrera el Las Truchas en enero de 1981, bajo la dirección del Dr. Francisco Zapata (COLMEX).

Idiomas.

Traduce, habla y escribe en Inglés y Español. Traduce y habla en Alemán. Tiene conocimientos en Francés y Polaco.

Becas.

Otorgada por la Fundación Ford para la elaboración de la tesis de maestría en El Colegio de México.

Actividades Profesionales

1980 a la actualidad	Profesor de las materias "México: Economía, Política y Sociedad" I y III en el departamento de Sociología de la unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana.

1979 - 1980	Asistente de investigación en el proyecto "Conciencia obrera y participación sindical en la industria siderúrgica: un estudio de caso en Las Truchas (Michoacán)" dirigido por el Dr. Francisco Zapata, en el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Dicho proyecto contó con el apoyo financiero de la Fundación Ford.
1977 - 1979	Investigador en el proyecto "Sistema de Información Laboral" en el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo (CENIET) ST y PS. Se elaboraron los cuadros de captación y se analizó la información sobre los conflictos colectivos que acudían a la Dirección General de Conciliación de la ST y PS. Se elaboraron los instrumentos de captación, cuadros de salida y se analizó la información de una muestra de contratos colectivos que comparaba niveles salariales y de prestaciones en distintas ramas de actividad económica. Se elaboró el trabajo Génesis del sindicalismo en México, como parte de un proyecto sobre Organizaciones y Estructura Sindical. Se participó como supervisor en Morelia, Michoacán en la Encuesta Nacional sobre la Emigración a la Frontera Norte y a los Estados Unidos (ENEFNEU).
1974	Auxiliar en el proyecto pedagógico "Antiautoritärer Kindergarten", bajo la dirección de la profesora Dra. Hedda Eppel. Viena, Austria.
1973	Ayudante de investigación en un proyecto sobre México y Latinoamérica en el Lateinamerika Institut, Viena, Austria. Bajo la dirección de la licenciada Livia Calice.

Publicaciones

"La huelga en Las Truchas", artículo en la revista Solidaridad, número 194, noviembre 1979.

"Origen y desarrollo de la acción obrera en Las Truchas" (Con la colaboración de Leticia Barraza), por publicarse en el cuarto número de 1980 de la Revista Mexicana de Sociología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Reuniones profesionales y conferencias (ponente)

1978 Serie de cuatro conferencias en la asignatura "Historia del Movimiento Obrero en México" en la Licenciatura en Derecho, Unidad Azcapotzalco, Universidad Autónoma Metropolitana, Noviembre 21-24.

1979 Segundo Coloquio Regional de Historia Obrera, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (CEHSMO), Mérida, Yucatán, Septiembre 3-7.

1979 Elaboración conjunta de una ponencia presentada por el Dr. Francisco Zapata en la Reunión del Grupo de Trabajo sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en América Latina, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET) y Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) de la Oficina Internacional del Trabajo, Septiembre 10-14.

1980 Conferencia en el Seminario del Dr. Pablo González Casanova, en el Instituto de Investigaciones Sociológicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mayo.

1980 Tercer Coloquio Regional de Historia Obrera, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (CEHSMO), Colima, Colima, Octubre 6-10.

1980 Elaboración conjunta de una ponencia presentada por el Dr. Francisco Zapata en la reunión anual de la Latin American Studies Association (LASA) en Bloomington, Indiana, Octubre 17-19.

1980 Conferencia en la licenciatura de Sociología en la Universidad de Monterrey (UDEM), Octubre.

1980 Seminario La Clase Obrera y el Estado en América Latina, organizado por la Comisión de Estudios Laborales del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM en Oaxtepec, Morelos, Noviembre 4-7.

1981 Conferencia en el Seminario Permanente sobre Organización del Trabajo, coordinado por el profesor Adolfo Gilly, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, enero.

EL COLEGIO DE MEXICO
331.11/B6253a/CE
3 905 0334990 X

BIBLIOTECA
INVENTARIO 2015
DANIEL COSIO VILLEGAS